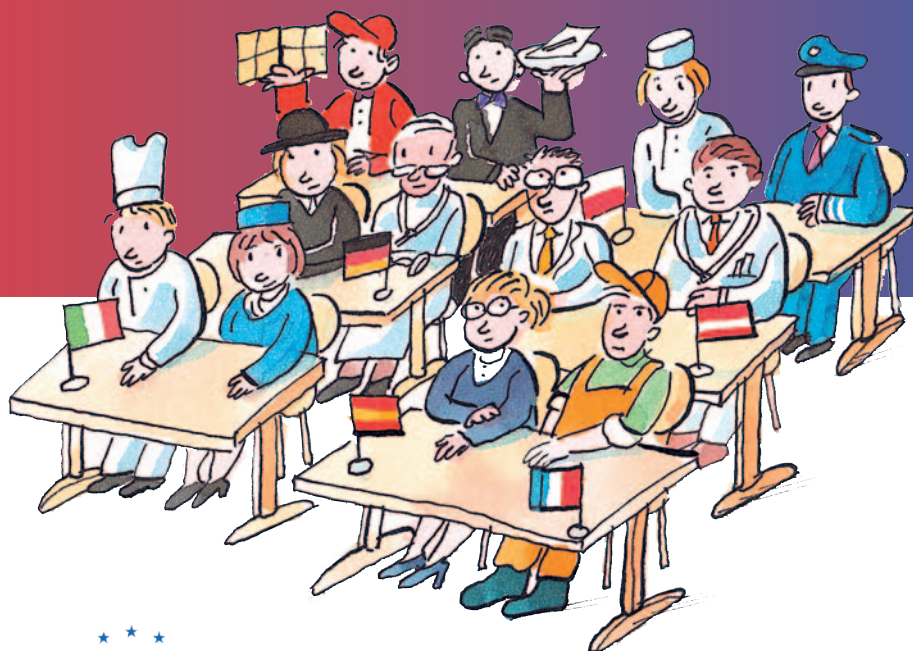


El papel del diálogo social en la lucha contra el desempleo juvenil

Estrategia Europa 2020: situación de los jóvenes
en el Mercado laboral europeo





Con el amable apoyo de la Unión Europea

Aviso legal

Editor: Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores, Königswinter
www.eza.org

Autores: Susanne Kirchner, Barbara Angleitner, Michaela Gstrein / Instituto de Estudios Avanzados (IHS), Viena

Diseño: HellaDesign, Emmendingen

Ilustraciones: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Estado al: marzo de 2015

Contenido

Resumen ejecutivo	6
1 ESTRATEGIA EUROPA 2020	8
1.1 Introducción	8
1.2 Descripción del proceso	10
2 EL DESEMPLEO JUVENIL	14
2.1 La tasa y el ratio de desempleo juvenil	14
2.2 Los ninis	17
2.2.1 Factores de riesgo que tienen un impacto sobre la probabilidad de convertirse en nini	17
2.2.2 Coste económico del grupo de los ninis	18
2.2.3 La dimensión social y política de la situación	19
2.3 La inseguridad de los jóvenes en el mercado laboral	20
3 LA EDUCACIÓN EN EL CONTEXTO DEL MERCADO	22
3.1 El abandono escolar prematuro	22
3.2 El mercado laboral recompensa la consecución de un alto nivel educativo	25
3.3 El sistema “dual” o “cooperativo” de educación y formación profesional	26
3.3.1 Niveles educativos en los países de la UE (programas de formación profesional / sistema dual)	28
3.3.2 Ejemplo: la formación profesional en Austria	32
3.3.3 El papel de los actores sociales	34
4 COMENTARIOS DE LOS PARTICIPANTES DE LOS SEMINARIOS	38

5	DESCRIPCIÓN DE LOS PROBLEMAS Y RETOS	52
6	RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN	60
6.1	Descripción de diferentes ámbitos de acción	60
6.2	Resumen de las recomendaciones para la acción de las organizaciones de trabajadores	67
7	REFERENCIAS	70

Índice de gráficos

Gráfico 1: Resumen de Europa 2020, situación actual y objetivos de la UE	9
Gráfico 2: La tasa de desempleo juvenil (amarillo) y el ratio de desempleo juvenil (azul) para jóvenes de 15-24 años, 2013	15
Gráfico 3: Tiempo parcial no voluntario de jóvenes de 15 a 29 años del total de trabajadores a tiempo parcial (2011) en %	20
Gráfico 4: Tasa de abandono escolar 2012, objetivo de Europa 2020 y objetivos nacionales	23
Gráfico 5: Tasa de desempleo de personas entre 25 y 64 años en función del nivel educativo, 2013 en %, Eurostat	25
Gráfico 6: Estudiantes de formación profesional inscritos en educación secundaria superior, 2012, en%	29

Resumen ejecutivo

El desempleo juvenil es un problema europeo que se ha convertido en una prioridad política absoluta en toda Europa. En muchos países, la tasa de paro juvenil es actualmente dos veces más elevada que la tasa de desempleo general. Los jóvenes, a menudo los primeros afectados por cambios en el mercado laboral, tienen más probabilidades de perder su empleo en momentos de crisis. La falta de seguridad en el mercado laboral y las relaciones laborales precarias representan, por tanto, un factor desestabilizante tanto para el individuo como para la sociedad.

Por eso, uno de los temas centrales en el programa de formación del Centro europeo para los asuntos de los trabajadores (EZA) fue "Estrategia Europa 2020: la situación de los jóvenes en el mercado laboral europeo". En este marco se realizaron 20 seminarios europeos entre abril de 2014 y febrero de 2015.

Dentro de la estrategia Europa 2020, se fijan objetivos políticos sobre los jóvenes relativos al mercado laboral y a la educación, sobre todo para los jóvenes con poca o baja cualificación y, por lo tanto, oportunidades limitadas en el mercado laboral. Las políticas de la UE buscan reducir el número de jóvenes que abandonan la escuela y de aquellos que ni trabajan, ni estudian (los llamados ninis), así como aumentar el nivel general de la educación. Un ejemplo de una medida paneuropea es la llamada "garantía juvenil": dentro del acuerdo general de la UE existen diferentes medidas a nivel nacional dirigidas a los jóvenes, como por ejemplo la promoción del autoempleo, el coaching de los jóvenes o los programas de formación de aprendices.

La formación profesional puede ser una (aunque no la única) de las soluciones a largo plazo para luchar contra el desempleo juvenil. Los enfoques para los jóvenes basados en la educación y la formación centrados en el sistema dual (que combina la formación teórica en la escuela con la formación prác-

tica en los centros de trabajo) podrían formar parte de una estrategia mucho más amplia a nivel europeo. Los sistemas de formación dual cuentan con tradición en algunos países de la UE, como Austria y Alemania, por lo que se está debatiendo su papel como modelos para otros Estados miembros. Estos países muestran tasas más bajas de paro juvenil, por lo que la formación dual, con una transición más fácil entre la escuela y el trabajo, podría ayudar a reducir el problema del desempleo juvenil.

Para poder implementar con éxito políticas en materia educativa y formativa se requiere la participación y el compromiso de todos los actores clave (organizaciones gubernamentales, escuelas, empresas, oficinas públicas de empleo, ONG,...). Los actores sociales deben desempeñar un papel clave en los cambios políticos en materia educativa vinculados al mercado laboral. En el presente informe, se comenzará comentando la situación actual (postcrisis) del mercado laboral de los jóvenes en Europa en relación a los sistemas existentes de educación y formación. La primera parte, teórica, ha sido objeto de una serie de presentaciones, realizadas y debatidas en veinte seminarios en toda Europa. En la segunda parte del informe, se resumen los comentarios de dichos seminarios y se describe el problema y los retos. En la conclusión, se ofrecen recomendaciones para las organizaciones de trabajadores.

1 ESTRATEGIA EUROPA 2020

1.1 Introducción

La estrategia Europa 2020, adoptada por el Consejo de Europa el 17 de junio de 2010 es la agenda que se ha fijado la UE para el crecimiento y el empleo para esta década. La crisis financiera y económica de los últimos años ha puesto en tela de juicio el progreso social y económico de los Estados Miembros de la UE, por lo que se busca introducir una serie de reformas que garanticen el desarrollo sostenible en la Unión Europea.

La estrategia Europa 2020 plantea tres prioridades para el crecimiento:

- A) Un crecimiento inteligente: el desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- B) Un desarrollo sostenible: promover una economía más eficiente en recursos, más ecológica y más competitiva.
- C) Un crecimiento inclusivo: promover una economía rica en empleo que proporcione cohesión social y territorial.

El progreso hacia la consecución de dichos objetivos se mide a través de cinco objetivos principales representativos a nivel de la UE, que se pide que los Estados Miembros traduzcan a objetivos nacionales en función de su punto de partida.

Los objetivos principales a nivel europeo, relacionados con los de la estrategia de la UE en materia de empleo, la educación y la pobreza, son:

- **Empleo:** un 75% de la población entre los 20 y los 64 años debe tener con un empleo
- **Educación:** la tasa de abandono escolar prematura debe ser inferior al 10% y al menos un 40% de los jóvenes (entre los 30 y 34 años) debe contar con un título de educación superior o equivalente.
- **Lucha contra la pobreza y exclusión social:** se debe reducir en 20 millones el número de personas en riesgo de pobreza.¹

Cabe destacar que estos “objetivos están interrelacionados. Por ejemplo, unos niveles superiores de educación permiten aumentar la empleabilidad y el aumento de la tasa de empleo permite reducir la pobreza”.²

Gráfico 1: Resumen de Europa 2020, situación actual y objetivos de la UE

Temas	Unión Europea cifras de 2013 (28 países)	Unión Europea objetivo (28 países)
Tasa de empleo del grupo de edad 20-64, en %	68,4	75,0
Abandono escolar/formación, en %	12,0	<10,0
Título de educación superior por grupo de edad de 30-34, en %	36,9	>=40,0
Personas en riesgo de pobreza o exclusión social, (millones)	121,4	96,6

Fuente: CE, Eurostat, Europe 2020 Indicators;

<http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy>

(2015/03/18)

¹ CE (2010, 2020), Communication from the Commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth.

² Ibid, p.9.

1.2 Descripción del proceso

El presente informe se basa en el informe de HIS *“Strategie Europa 2020. Der soziale Dialog im Rahmen der Jugendarbeitslosigkeit – Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa durch berufliche Bildung”* [La estrategia Europa 2020. El diálogo social en el ámbito del desempleo juvenil: la lucha contra el paro juvenil en Europa a través de la formación profesional]. Además, se incluyen aportaciones de debates y datos disponibles de los últimos años.³

Entre abril de 2014 y febrero de 2015, se celebraron 20 seminarios en el marco del programa de formación del Centro europeo para los asuntos de los trabajadores (EZA). A los seminarios asistieron unas 1000 personas provenientes de 150 países europeos. Los participantes proporcionaron al equipo del proyecto opiniones interesantes y valiosos comentarios sobre las presentaciones realizadas en dichos seminarios.

Con el fin de describir la situación poco favorable de los jóvenes en el mercado laboral europeo y desarrollar recomendaciones para la acción destinada a las organizaciones de trabajadores – el papel del diálogo social en la lucha contra el desempleo juvenil – el presente estudio se basará en datos estadísticos y conclusiones de investigaciones (información teórica de contexto), así como en las aportaciones de las personas que participaron en los seminarios.

El informe se estructura en seis capítulos interrelacionados: la introducción teórica y el mapeo de la situación (capítulos 2 y 3) ofrecen datos estadísticos y una primera visión de conjunto sobre la situación actual de empleo y desempleo de los jóvenes en Europa. En el capítulo 4, se resumen los comentarios en los seminarios y, en el capítulo 5 se abordarán los problemas

³ Debido a la inclusión de todas las publicaciones recientes sobre los temas mencionados, los periodos de tiempo a los que hacen alusión los datos pueden variar.

y retos que se deben solventar para alcanzar los objetivos de la UE relativos a los jóvenes para 2020. Por último, el capítulo 6 ofrece una serie de recomendaciones políticas destinadas a las organizaciones de trabajadores.

Visión de conjunto de los seminarios realizados

11/04 – 12/04/2014, St. Julian's / Malta, *Instrumentos innovadores para abordar el desempleo juvenil*, UHM (Union Haddiema Magħqudin)

25/04 – 26/04/2014, Cracovia / PL, *La situación de los jóvenes trabajadores en el mercado laboral*, Europejski Dom Spotkań-Fundacja Nowy Staw

29/05 – 31/05/2014, Lisboa / PT, *El sistema de formación dual en Europa: un factor decisivo – estrategia de empleo juvenil*, CIFOTIE (Centro Internacional de Formação dos Trabalhadores da Indústria e Energia)

05/06 – 07/06/2014, Vilna / LT, *El papel de los actores sociales en la ejecución de estrategias de empleo juvenil en los países europeos*, LPS “Solidarumas” (Lietuvos Profesinė Sajunga “Solidarumas”)

15/06 – 21/06/2014, Nals / IT, *¿Declive de la Europa social? Estrategias contra el desempleo y la pobreza*, KAB Deutschlands (Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands e.V.)

20/06/2014, Namur / BE, *La lucha contra el desempleo juvenil*, CET (Centre Européen du Travail)

01/09/ - 04/09/2014, Eforie Nord / RO, *El papel de la educación en el marco de la estrategia Europa 2020 para aumentar la tasa de titulados de educación superior del grupo de edad entre los 30 y 40 años*, CSDR / Departamentul Educare - Formare al CSDR (Confederația Sindicatelor Democratice din România)

05/09 – 08/09/2014, Nowy Sącz / PL, *La situación de los jóvenes trabajadores en el mercado laboral*, Europejski Dom Spotkań-Fundacja Nowy Staw

17/09 – 19/09/2014, Zagreb / HR, *Los sindicatos y el desempleo juvenil: ¿la educación es la única respuesta para resolver el paro?*, Krifa (Kristelig Fagbevægelse)

19/09 – 20/09/2014, Guimarães / PT, *El empleo juvenil y la crisis – prioridad al empleo y a la responsabilidad social – la importancia de los actores sociales en el marco del diálogo social*, FIDESTRA (Associação para a Formação, Investigação e Desenvolvimento Social dos Trabalhadores)

22/09 – 23/09/2014, Tesalónica / EL, *La formación profesional en el centro de la acción de las organizaciones de trabajadores en la lucha contra el desempleo juvenil: las necesidades de reforma, debates y perspectivas*, ÖZA (Österreichisches Zentrum für Arbeitnehmerbildung)

08/10-11/10/2014, Ohrid / MK, *Hablemos sobre los jóvenes, posibles soluciones y estrategias para abordar el desempleo juvenil en la región y en los países de la UE*, YHACM - UNASM - UIATUM (Unión de sindicatos independientes de Macedonia)

10/10. – 12/10/2014, Radenci / SL, *Cambios estructurales en el mercado laboral: un cambio para los sistemas educativos y los jóvenes*, ZD NSi (Združenje delavcev Nove Slovenije)

15/10 – 17/10/2014, Bad Honnef / DE, *La movilidad de los trabajadores jóvenes en el mercado laboral europeo*, KSI (Katholisch-Soziales Institut)

16/10 – 19/10/2014, Lisboa / PT, *La lucha contra el desempleo. Perspectivas para un trabajo decente en una Europa unida*, ECWM (European Christian Workers Movement)

19/10 – 21/10/2014, Colonia / DE, *¿Compartamos experiencias, intercambiamos experiencias! ¿Qué hacéis para luchar contra el trabajo precario?*

Intercambio sobre realidades y el impacto del trabajo precario sobre los trabajadores jóvenes en Europa, así como sobre las medidas de las organizaciones de los trabajadores contra la precarización del mundo laboral, JOC Europe (Jeunesse Ouvrière Chrétienne - Europe)

22/10 – 24/10/2014, Tallin / EE, *La iniciativa de empleo juvenil: crear empleos para los jóvenes europeos*, ETÖK (Eesti Tööküsimuste Keskus)

03/12 – 05/12/2014, Milán / IT, *La buena formación profesional. Un futuro para los jóvenes trabajadores*, FLC (Fondazione Luigi Clerici)

12/02 – 15/02/2015, Lisboa / PT, *La promoción del empleo juvenil y la cohesión social en la Unión Europea*, CFTL (Centro de Formação e Tempos Livres)

13/02/ - 15/02/2015, Toledo / ES, *La formación profesional en el centro de la acción de las organizaciones de trabajadores en la lucha contra el desempleo juvenil: las necesidades de reforma, debates y perspectivas*, ÖZA (Österreichisches Zentrum für Arbeitnehmerbildung)

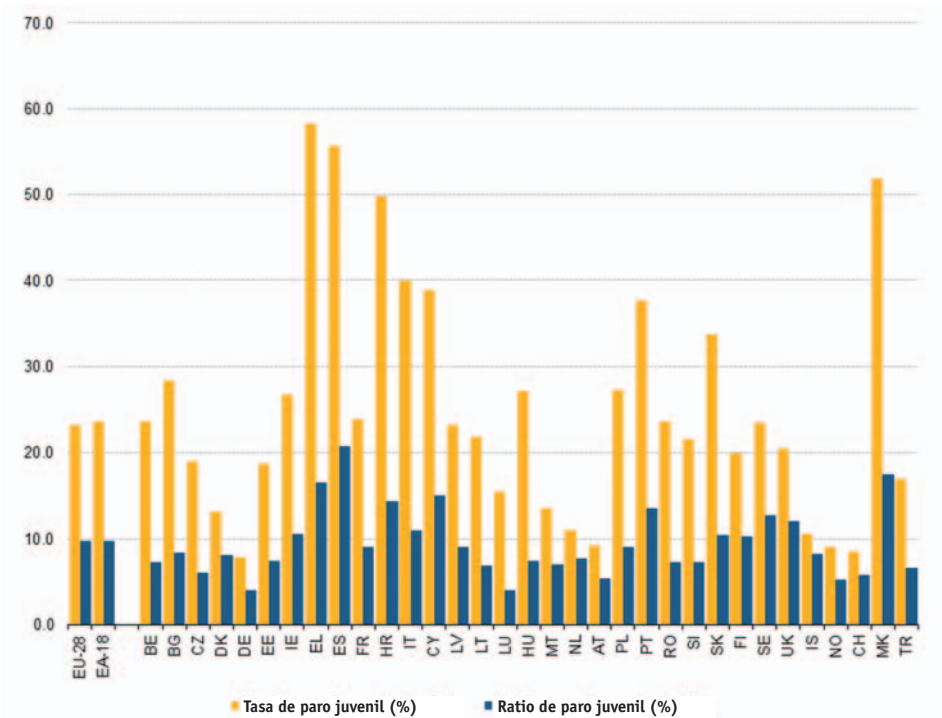
2 EL DESEMPLEO JUVENIL

2.1 La tasa y el ratio de desempleo juvenil

Con frecuencia, la transición entre la escuela y el mercado laboral no es directa; hay muchos caminos posibles. Por lo tanto, “Comparado con otros grupos de edad, resulta más difícil analizar la clasificación de la población entre 15-24 años en ‘empleados’, ‘desempleados’ o ‘económicamente inactivos’ (...) Eurostat publica dos indicadores diferentes del desempleo juvenil: la tasa de desempleo y el ratio de desempleo juvenil. El primer indicador expresa el número de jóvenes desempleados de 15-24 años como porcentaje de la población activa del mismo grupo de edad. El segundo indicador se refiere a la cuota de desempleados dentro de la población total de la misma edad.”⁴ Normalmente, el segundo indicador es mucho más bajo. Por razones comparativas, se emplean datos de 2013 para el Gráfico 2.

⁴ Eurostat news release (Stat/13/107), Young people in the EU. The measurement of youth unemployment – an overview of the key concepts, p.1.

Gráfico 2: La tasa de desempleo juvenil (amarillo) y el ratio de desempleo juvenil (azul) para jóvenes de 15-24 años, 2013



Fuente: CE, Eurostat, statistics explained, Labour market and labour force survey (LFS) statistics [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics) (2015/03/18)

El indicador principal del desempleo juvenil es la **tasa de desempleo juvenil** para el grupo de edad 15-24.⁵ En 2013, la tasa de desempleo en la UE fue de un 23,3%. Bajó a un 21,4% en diciembre de 2014, con las tasas más bajas en Alemania (7,2%), Austria (9,0%) y los Países Bajos (9,6%) y las más elevadas en España (51,4%), Grecia (50,6% en octubre de 2014), Croacia (44,8%) e Italia (42,0%).

El **ratio de desempleo juvenil** es un indicador importante, sobre todo para los jóvenes, puesto que no todos han entrado a formar parte de la población activa. En 2013⁶ el ratio de desempleo se situaba en un 9,9%. Los ratios de desempleo más elevados eran los de España (21,0%), Grecia (16,5%) y Chipre (14,9%) y los más bajos en Alemania, Luxemburgo, Austria y la República Checa, donde se situaban todos en torno al 6% o menos. En 2013, Italia contaba con una de las tasas de desempleo juvenil más elevadas (40,0%), pero un ratio de desempleo juvenil de un 10,9%, por lo tanto inferior a Suecia (12,8%) o al Reino Unido (12,1%).⁷

El **tercer dato estadístico relevante que se emplea con frecuencia en este contexto** es la tasa de ninis, que refleja la población de entre 15 y 24 años que ni estudia ni trabaja (ninis). Alrededor de 7,5 millones (13,0% UE-28) de jóvenes europeos entre 15 y 24 años ni estudian, ni trabajan. Encontramos las tasas más bajas en los Países Bajos (5,1%) y Luxemburgo (5,0%) y las más altas en Italia (22,2 %) y Bulgaria (21,6%).⁸

Las cifras anteriores muestran que, en la actualidad, la transición de la escuela al trabajo no es simplemente un “cambio de estatus” para muchos jóvenes europeos. Se ha convertido en un momento que deben seguir de

5 El número de jóvenes desempleados (15-24 años) dividido por la población activa (personas empleadas y desempleadas). Se aplica la misma definición estándar que la tasa de desempleo para la población entre 15 y 74 años.

6 Últimos datos disponibles.

7 Base de datos de Eurostat (2015/03/19); El ratio de desempleo juvenil por sexo y edad, yth_empl_140 (última actualización 2015/03/13); así como: CE, Eurostat, statistics explained, Labour market and labour force survey (LFS) statistics.

8 Base de datos de Eurostat (2015/03/19); Jóvenes que ni trabajan, ni estudian por sexo, edad y estatus de actividad. yth_emp_150.

cerca no solo las personas concernidas, sino también los responsables políticos.

2.2 Los ninis

En los últimos años, en la UE, los responsables políticos empezaron a prestar atención al grupo de los ninis. “En este grupo se incluye a las personas habitualmente con edades entre 15 y 24 años que, independientemente de su nivel educativo, se han quedado descolgadas del trabajo y de la educación y, por lo tanto, corren un riesgo mayor de quedar excluidas del mercado laboral o de la sociedad.”⁹

Como explican los autores del estudio de Eurofound sobre los ninis, “en la bibliografía, hay un consenso general sobre los factores sociales, económicos y personales que aumenta la probabilidad de que una persona pueda convertirse en nini.”¹⁰

2.2.1 Factores de riesgo que tienen un impacto sobre la probabilidad de convertirse en nini

Los resultados del estudio de Eurofound muestran que “los siguientes factores tienen un impacto sobre la probabilidad de convertirse en nini:

- las personas que dicen sufrir **algún tipo de discapacidad** tienen un 40% más de probabilidades de convertirse en un nini que los demás;

⁹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (ed.), Young people and NEETs in Europe: First findings, p.3.

¹⁰ Ibid, p.3. Nota: El riesgo se investigó analizando los factores potenciales de riesgo relacionados con el individuo, así como su contexto familiar empleando datos de la Encuesta Europea de Valores, un estudio a gran escala, transnacional y longitudinal sobre valores humanos básicos.

- los jóvenes de un **contexto migratorio** tienen un 70% más de probabilidades de convertirse en un nini comparado con los autóctonos;
- las personas con un **nivel educativo bajo** tiene tres veces más probabilidades de convertirse en un nini que aquellos que cuentan con un título de educación superior;
- las personas que viven en **áreas remotas** ven incrementadas hasta 1,5 veces la probabilidad de convertirse en un nini;
- los jóvenes que viven en **hogares de bajos ingresos** tienen más probabilidades de convertirse en un nini que aquellos que viven en hogares de ingresos medios;
- **tener padres que han estado desempleados** aumenta en un 17% la probabilidad de convertirse en un nini;
- **tener padres con un bajo nivel educativo** duplica la probabilidad de convertirse en un NINI;
- los jóvenes con padres divorciados tienen un 30% más de probabilidades de convertirse en un nini.¹¹

2.2.2 Coste económico del grupo de los ninis

Convertirse en un nini supone un despilfarro del potencial de los jóvenes, pero además tiene consecuencias para la **sociedad** y para la **economía**. El estudio de Eurofound ofrece una estimación del coste vinculado al problema europeo de los ninis. "Pasar periodos de tiempo como nini puede provocar una gran variedad de condiciones sociales negativas, como el aislamiento, un empleo poco seguro y mal pagado, la delincuencia o problemas de salud mentales y físicos. Estas consecuencias están vinculadas a un coste, por lo que convertirse en nini no es solo un problema para el individuo, sino también para la sociedad y la economía en su conjunto."¹²

¹¹ Ibid, p.3f.

¹² Ibid, p.4.

La no participación de los ninis en el mercado laboral en 21 países de la UE¹³ supone un coste semanal de 2.000 millones de euros a los ciudadanos.

“A nivel nacional, la factura más elevada anual la tienen que pagar Italia (26.000 millones de euros) y el Reino Unido (16.000 millones). Sin embargo, en términos de porcentaje del PIB, Irlanda y Bulgaria son los que más pagan (más de un 2% del PIB), seguidos de Italia (1,7%). Por el contrario, el coste de los ninis para Luxemburgo y Alemania es bastante limitado (un 0,34% y un 0,65% del PIB, respectivamente).”¹⁴

2.2.3 La dimensión social y política de la situación

“Los resultados del análisis revelan que el grupo de ninis y concretamente el subgrupo de los desempleados destacan por su falta de confianza en las instituciones, así como por un nivel inferior de participación política y social. Los datos empíricos confirman que los ninis, en particular los jóvenes en paro, como grupo corren un riesgo mayor de desapego y tienen más probabilidades de alejarse de la sociedad. Por esta razón, se ve plenamente justificada la preocupación de los responsables políticos sobre las implicaciones del estatus de nini sobre el compromiso democrático, así como la necesidad de introducir medidas políticas para volver a reincorporar a los ninis al mercado laboral o a la educación.”¹⁵

13 En el cálculo se incluían los siguientes países: AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, ES, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI, SK, UK.

14 Ibid, p.5.

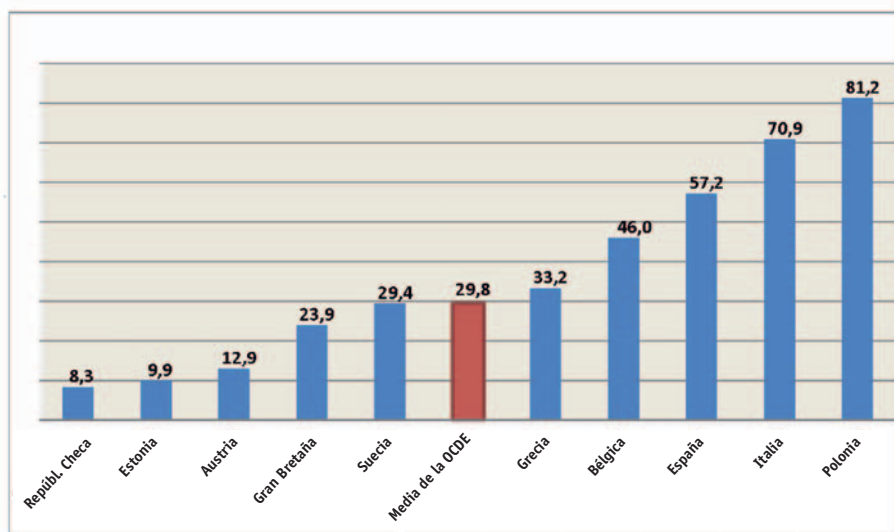
Nota: la población son los jóvenes entre 16 y 29 años. Solo en esta sección, el grupo de ninis se define como aquellos que han permanecido desempleados o inactivos por un período igual o superior a seis meses durante el período de referencia de la encuesta. El análisis se realiza empleando las Estadísticas de 2008 de la Unión Europea sobre Ingresos y Condiciones de Vida (UE-SILC). Jóvenes y ninis en Europa.

15 Ibid, p.7.

2.3 La inseguridad de los jóvenes en el mercado laboral

¿Cuáles son las condiciones laborales a las que se enfrentan los jóvenes? La calidad del trabajo no se define exclusivamente a través de la seguridad laboral, una remuneración adecuada y la formación o las oportunidades de promoción laboral, sino también por la existencia de horarios de trabajo variables y la opción de un empleo a tiempo completo o a tiempo parcial. Sin embargo, un porcentaje significativo de jóvenes en la Unión Europea trabaja a tiempo parcial, aunque les gustaría trabajar más; se ven atrapados en tiempos parciales no deseados. El gráfico a continuación muestra los resultados de un estudio de la OCDE de 2011.

Gráfico 3: Tiempo parcial no voluntario de jóvenes de 15 a 29 años del total



Fuente: OECD (ed. 2013), Education at a Glance, p.333 (Nota: en la media se incluye además a: Israel, Suiza, Nueva Zelanda, Canadá y Corea).

http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2013_eag-2013-en (2015/03/25)

Austria, por ejemplo, no se encuentra entre los países con un nivel elevado de paro juvenil, pero alrededor de un 13% de los jóvenes cuentan con un empleo a tiempo parcial, aunque preferirían tener un trabajo a tiempo completo. El gráfico anterior también muestra los datos de Polonia (un elevadísimo 81%), seguido de Italia (71%), España (57%), Bélgica (46%) y Grecia (33%), todos por encima de la media de la OCDE. Suecia (29%), el Reino Unido (24%), Estonia (10%) y la República Checa (8%) se encuentran por debajo de la media de la OCDE.

3 LA EDUCACIÓN EN EL CONTEXTO DEL MERCADO

3.1 El abandono escolar prematuro

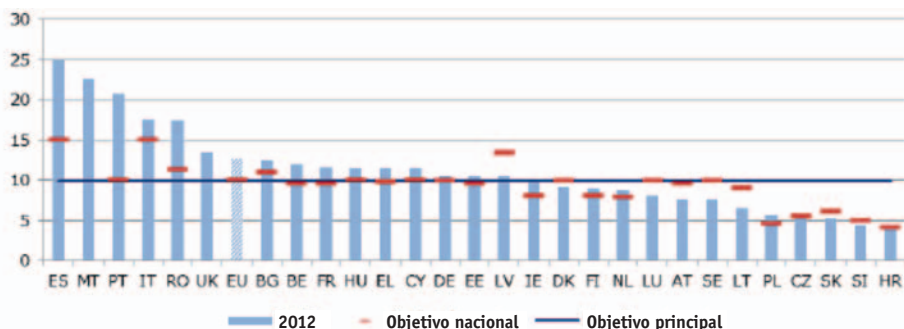
La definición de abandono empleada a nivel de la UE se remite a “los jóvenes que abandonan la escuela con un nivel de primer ciclo de educación secundaria o inferior y que no continúan estudiando ni formándose. Desde un punto de vista estadístico, las tasas de abandono escolar europeo se miden como el porcentaje de jóvenes entre 18 y 24 años que cuentan tan solo con un nivel de primer ciclo de educación secundaria o inferior y que no siguen en el sistema educativo o en formación.”¹⁶

En relación al abandono escolar la CE declara que: “El abandono escolar está vinculado al desempleo, a la exclusión social y a la pobreza. Hay muchas razones por las que los jóvenes abandonan la educación y la formación de forma prematura: problemas personales y familiares, problemas de aprendizaje o una situación socioeconómica frágil. Otros factores importantes son la forma en la que está diseñado el sistema educativo y el ambiente en escuelas individuales. Puesto que el abandono escolar no se produce por una sola razón, no es fácil encontrar una respuesta fácil. Las políticas dirigidas a reducir el abandono escolar deben encarar una serie de detonantes y combinar las políticas educativas con la sociales, el trabajo juvenil y aspectos relacionados con la salud, como las drogas o los problemas mentales o emocionales.”¹⁷

16 CE (ed., 2013), Reducing early school leaving: Key messages and policy support. Final Report of the Thematic Working Group on Early School Leaving, Noviembre, p.8.

17 CE, Education and Training. Supporting and improving education and training in Europe and beyond, p.1.

Gráfico 4: Tasa de abandono escolar 2012, objetivo de Europa 2020 y objetivos nacionales



Fuente: Eurostat (LFS); EC, Europe 2020 target: Early leavers from education and training.

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/29_early_school_leaving.pdf (2015/03/19)

La UE se ha fijado el objetivo de reducir el abandono escolar a un 10% en todos los Estados Miembros para 2020. En 2012, un 12,7% de todos los jóvenes entre 18 y 24 años no habían completado el segundo ciclo de educación secundaria y no seguían estudiando ni formándose. Esto representa alrededor de 5,5 millones de jóvenes. La media de la UE de los 28 en el año 2013 disminuyó a un 12%.

Los resultados de Eurostat para el año 2013 no cambiaron de forma significativa comparado con el año anterior. Se siguen constatando grandes diferencias entre los países de la UE: tasas extremadamente elevadas en España (23,6%), Malta (20,8%), Portugal (18,9%), Rumanía (17,3%) e Italia (17,0%). El abandono escolar prematuro es mucho menos frecuente en Eslovenia (3,9%), Croacia (4,5%), República Checa (5,4%) y Polonia (5,6%), pero también en Luxemburgo (6,1%), Lituania (6,3%) y Eslovaquia (6,4%).¹⁸

¹⁸ Estadísticas de Eurostat (2005-2013), Early leavers from education and training (código t2020_40).

El análisis muestra que para algunos grupos de jóvenes el riesgo de abandono escolar es mayor que para otros. En la mayoría de los países, los **chicos** corren un riesgo mayor de abandonar prematuramente la escuela que las chicas, así como los jóvenes de un **contexto migratorio**. A menudo muestran una tasa de abandono escolar superior a la media.

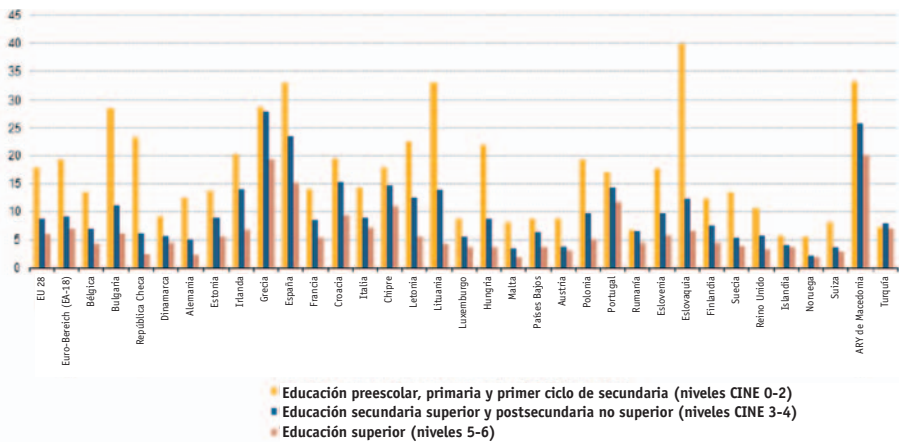
En el Informe Final de la CE del Grupo Temático sobre el Abandono Escolar Prematuro en noviembre de 2013 se concluye que: “El abandono escolar es más elevado en la formación profesional que en la educación general, aunque una formación profesional de calidad puede ayudar a muchos jóvenes a completar con éxito el segundo ciclo de secundaria. Abandonar la escuela antes de completar el segundo ciclo de secundaria es a menudo el resultado de un **proceso progresivo y acumulativo** de desinterés. Se ve provocado por problemas vinculados a los estudios, la escuela o determinados problemas de salud, personales o emocionales a los que se enfrentan los jóvenes. Se puede asociar al contexto socioeconómico o familiar de los alumnos. El acceso limitado a una educación de calidad o a la opción preferida de estudios es un problema que se puede dar en áreas rurales o desfavorecidas. Las **características estructurales** del sistema educativo, como itinerarios educativos inflexibles, encauzamiento (*tracking*) precoz o altas tasas de retención también pueden contribuir a porcentajes elevados de abandono escolar. A nivel escolar, un ambiente poco saludable, el acoso o las malas relaciones entre los alumnos y los profesores también pueden provocar abandono escolar. Los alumnos que no se sienten dueños de su educación o que no tienen voz en la escuela pueden perder interés y correr el riesgo de abandonar la escuela.”¹⁹

19 CE (ed., 2013), *ibid*, p.8f.

3.2 El mercado laboral recompensa la consecución de un alto nivel educativo

El Gráfico 5 muestra la relación entre el desempleo juvenil y el nivel educativo alcanzado basado en niveles CINE²⁰ - la relación entre el desempleo juvenil y el nivel educativo basado en el nivel alcanzado. En todos los países analizados, se puede ver un patrón similar: la probabilidad de desempleo es inferior en las personas que alcanzan un nivel educativo superior.

Gráfico 5: Tasa de desempleo de personas entre 25 y 64 años en función del nivel educativo, 2013 en %, Eurostat



Fuente: Eurostat (datos código lfse_urgaed); CE, Eurostat, statistics explained: Unemployment and beyond.

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_and_beyond
(2015/03/19)

20 Clasificación Internacional Normalizada de la Educación

Como resulta evidente, el nivel educativo tiene un impacto muy importante sobre la empleabilidad y la crisis solo ha servido para aumentarlo. Datos recientes de la OCDE muestran que: “De media, más de un 80% de los adultos con educación superior están empleados frente a menos de un 60% de las personas con un nivel inferior a la educación secundaria superior. Sin embargo, las personas con educación superior, especialmente los **jóvenes**, no son inmunes al desempleo. De media, en los países de la OCDE, la tasa de paro en los adultos con educación superior se situaba en un 5,0% en 2012 (y hasta en un 3,3% en 2008), pero en los jóvenes entre 25-34 años se sitúa en un 7,4% (frente a un 4,6% en 2008). En comparación, la tasa de desempleo para los jóvenes entre 25-34 años sin educación secundaria superior alcanzó un 19,8% en 2012 (una tasa aún mayor en muchos países), subiendo desde el 13,6% de 2008. Estos datos sirven para confirmar (frente al informe previo) que la reciente crisis económica **ha afectado de forma especial a los jóvenes adultos con un bajo nivel educativo.**”²¹

3.3 El sistema “dual” o “cooperativo” de educación y formación profesional

La CINE-97 define la formación profesional (o técnica) como una “educación dirigida principalmente a la adquisición de las competencias prácticas, la pericia y los conocimientos necesarios para desempeñar un oficio o una profesión o una categoría de oficios o profesiones. El cumplimiento con éxito de dichos programas conduce a una cualificación profesional relevante para el mercado laboral reconocida por las autoridades competentes en el país en el que se obtiene.”²²

21 OCDE (ed., 2014), Education at a Glance. Multilingual Summaries.

22 UNESCO (ed., 1997), CINE 1997, p.26.

En algunos sistemas, el aprendizaje en la escuela se combina ampliamente con el aprendizaje en el lugar de trabajo. En algunos países, como en Austria o en Alemania, el diálogo social en la formación profesional goza de una larga tradición. Su importancia se ve reflejada en los altos niveles de finalización de la enseñanza secundaria superior, graduación y matriculación en esos países. A través de programas de educación secundaria superior, los alumnos pueden adquirir las competencias, los conocimientos y la experiencia práctica relevante para profesiones especializadas, preparándose así para entrar en el mercado laboral. La formación profesional varía mucho entre los países, pero incluso cuando desempeña un papel importante en el sistema educativo, como es el caso en varios países, se ve eclipsada por el prestigio de la educación general.

Estos sistemas, también conocidos como sistemas “duales” o cooperativos de formación profesional, con participación del diálogo social, se ven caracterizados por:

- “vínculos entre el aprendizaje en el lugar de trabajo y en la escuela para preparar a los aprendices para una transición exitosa a un empleo a tiempo completo;
- el alto grado de compromiso por parte de los empleadores y de los demás interlocutores sociales;
- la oportunidad de los gobiernos de compartir los costes educativos con el sector privado;
- la oportunidad de las empresas de conseguir mano de obra joven y empleable, reduciendo los costes de publicidad, contratación y formación inicial; y

- la oportunidad de los aprendices de beneficiarse de situaciones de aprendizaje y trabajo remunerado altamente motivadoras, así como de asumir responsabilidades y de desarrollarse a nivel personal y profesional”.²³

3.3.1 Niveles educativos en los países de la UE (programas de formación profesional / sistema dual)

Pese a todas las ventajas inherentes que ofrecen los programas de educación y formación combinados, especialmente poder proporcionar una transición fácil de la escuela al trabajo, las formaciones de aprendices suelen tener un **problema de imagen**, al menos en algunos países de la UE. Sin embargo, la formación profesional es un itinerario educativo importante. En 2012, más de la mitad de los alumnos de formación secundaria superior de la UE (alrededor del 50,5%) asistía a programas de formación profesional de primer grado. Hay grandes diferencias entre los países de la UE, desde una tasa superior al 70% en Austria, hasta una tasa de tan solo un 13% en Chipre (véase el Gráfico 6 más abajo).

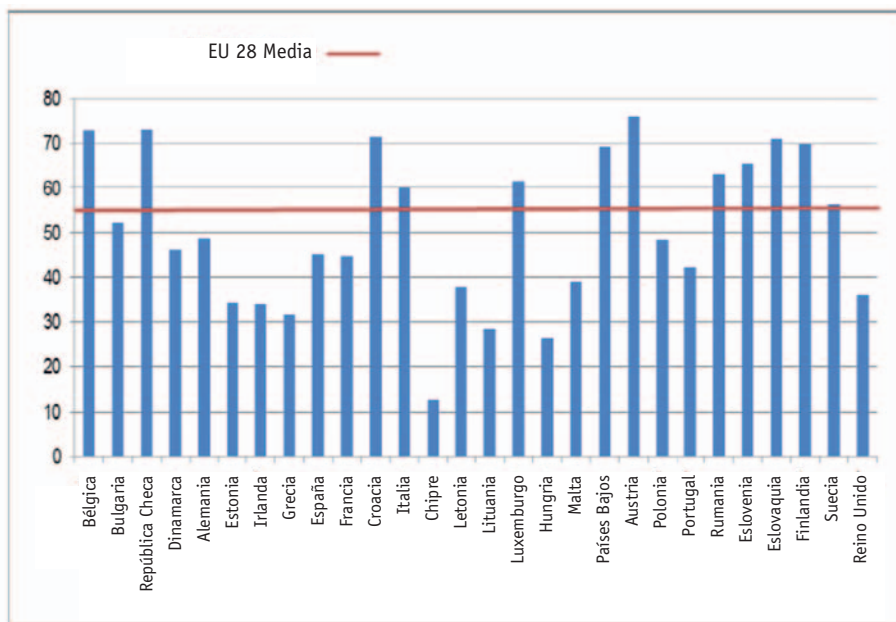
En prácticamente todos los países de la UE, existen programas de formación profesional de algún tipo, aunque su composición es diferente. Solo un 27% de los estudiantes de formación profesional participaban en programas que combinan un aprendizaje en la escuela con un aprendizaje en centros de trabajo, en los que al menos un 25% del plan de estudios se imparta fuera del entorno escolar.

Países como Austria, Bélgica, la República Checa y Eslovaquia muestran las tasas más elevadas de formación profesional en la UE, con más de un 70% de los estudiantes de educación secundaria inscritos en la formación profe-

23 OCDE (ed., 2013), *Education at a Glance*, p.29.

sional de primer grado en 2012. Dinamarca, con un 46,1%, Alemania (48,6%) y Francia (44,5%) se acercan más a la media europea. Sin embargo, la asistencia a una escuela de formación profesional no implica que se combine el aprendizaje en la escuela con el aprendizaje en el centro de trabajo. Mientras que en el caso de todos los estudiantes de formación profesional inicial en Dinamarca (y alrededor de un 88,2% en Alemania) se combina de alguna forma el aprendizaje en la escuela y en el trabajo, las cifras en Austria y Eslovaquia (poco más de un 40%) son claramente inferiores. Francia (con un 26,9%) se acerca a la media de la UE, pero en Bélgica, pese a la elevada tasa de alumnos de formación profesional – tan solo un 4,3% combina el aprendizaje en la escuela y en el centro de trabajo.²⁴

Gráfico 6: Estudiantes de formación profesional inscritos en educación secundaria superior, 2012, en%



24 CEDEFOP (May, 2014), Developing apprenticeships. Despite their advantages as a way of aligning vocational education and training to labour market needs, apprenticeships are underused.

Fuente: Eurostat, en: CEDEFOP (mayo, 2014), Developing apprenticeships <http://www.researchonline.org.uk/sds/search/taxonomy.do;jsessionid=310C312F455738506C9675E3D8800003?action=document&ref=B37463&taxonomy=APP>
(2015/03/19)

Desde hace varios años, los países europeos se han esforzado por convertir a la formación profesional y a la formación de aprendices en un opción educativa más atractiva para los jóvenes. Los países han acordado crear marcos nacionales comunes para garantizar la calidad de los proveedores de formación profesional para 2015, en los que se incluirá también el aprendizaje en el centro de trabajo. Se cuenta con un amplio compromiso para aumentar el número de jóvenes en formación como aprendiz, así como en otras formas de aprendizaje en el lugar de trabajo. Se basan en las recomendaciones de la Comisión Europea relacionadas con la garantía juvenil, pero también en los (nuevos) marcos nacionales de cualificación que ayudaron a aumentar el estatus social de las cualificaciones de formación profesional y que permiten un paso más sencillo de la formación profesional inicial (incluida la formación de aprendiz) a la educación superior. Además, cada vez se ofrece un número mayor de programas y cualificaciones de formación profesional a nivel postsecundario o superior. La cobertura de los medios también desempeña un papel claro como indica el informe CEDOP: según muestra la experiencia de algunos países, las campañas de promoción y los concursos de competencias también ayudan a aumentar el atractivo de la formación profesional y el número de matriculados.²⁵

Sin embargo, los problemas de imagen persisten, porque en muchos países los empleos relacionados con la formación profesional se asocian tradicionalmente a condiciones laborales difíciles, así como a un estatus y salarios

²⁵ CEDEFOP (mayo, 2014), *ibid.*

bajos. El Eurobarómetro parece sugerir que alrededor de un 38% de los jóvenes perciben los empleos y carreras profesionales a los que conduce la formación profesional como poco atractivos, “más de un 70% de todos los jóvenes estiman que la formación profesional resulta atractiva y útil para encontrar empleo”.²⁶ Así que, aunque se considera generalmente como una buena forma de aprendizaje, al parecer, todavía se tiene que convencer a los jóvenes (y sus familias, que generalmente son las que deciden si sus hijos asisten a programas de formación profesional o no) de que las formaciones de aprendiz y otros programas de formación profesional son una opción atractiva para acceder inmediatamente al mercado laboral, pero también como preparación para una educación y formación superior.

Resulta interesante destacar que hay nuevas formas de formación de aprendices que no tienen que lidiar con problemas tan negativos de imagen. Cuando se ofrece en sectores y profesiones que requieren un nivel elevado de competencias, que tradicionalmente no han ofrecido esta posibilidad, como en las TIC, ventas, atención sanitaria y renovables, hay más probabilidad de que los jóvenes y sus padres lo vean como algo más positivo y que desemboca en empleos atractivos y carreras profesionales prometedoras.

La Alianza Europea para la Formación de Aprendices tiene como objetivo aumentar la calidad y la oferta de formaciones de aprendices en todos los países europeos y cambiar la mentalidad hacia este tipo de educación. La alianza reúne a “las autoridades públicas, las empresas, los interlocutores sociales, los proveedores de formación profesional, los representantes de los jóvenes,”²⁷ entre otros actores, para coordinar y mejorar las diferentes iniciativas para lograr unos programas exitosos de formación de aprendices.

26 CEDEFOP (mayo 2014), *ibid*, p.3.

27 CE, Education and Training. Supporting and improving education and training in Europe. European Alliance for Apprenticeships.

3.3.2 Ejemplo: la formación profesional en Austria

En Austria, la formación profesional desempeña un papel importante en la educación de los jóvenes: “un 75% de los alumnos que han completado la educación obligatoria están inscritos en un programa de formación profesional. Los jóvenes pueden elegir entre una gran variedad de programas basados principalmente en clases en la escuela o programas con itinerarios duales (aprendizajes), con una división prácticamente equitativa entre ambos. Estos programas de secundaria superior cubren todos los sectores económicos y conducen a diferentes niveles de cualificación.”²⁸ La duración de la formación varía en función de la profesión elegida y pueden durar entre dos y cuatro años (la formación de aprendiz normalmente dura tres) con porcentajes variables de educación en la escuela y formación práctica. Por ejemplo, un aprendiz pasa un 80% de su tiempo trabajando en una empresa y un 20% asistiendo a una escuela de formación profesional.

El sistema austríaco ofrece los siguientes programas de formación profesional:

- **Escuelas de formación profesional** (*berufsbildende mittlere Schulen o BMS*): Programas de tres o cuatro años (principalmente) escolares (14-18 años, CINE 3B) que conducen a cualificaciones para ejercer profesiones específicas y que otorgan acceso a actividades reguladas inmediatamente después de superar el examen final.
- **Escuelas superiores de formación profesional** (*berufsbildende höhere Schulen o BHS*): Programas de cinco años (principalmente) escolares (14-19 años, CINE 4A) que conducen simultáneamente a mejores cualificaciones para puestos de mayor responsabilidad en las empresas, así

28 CEDEFOP (2013/2014), European Centre for the Development of Vocational Training. Spotlight on VET Austria, p.2.

como un acceso general a la educación superior (*Reife- und Diplomprüfung*).

- Sistema dual (**formación de aprendiz, Lehre**): a partir de los 15 años (CINE 3B) con unos 200 aprendizajes. La formación tiene lugar en una empresa y en una escuela de formación profesional. La formación en la empresa se basa en un reglamento de formación válido en toda Austria, competencia del Ministerio de Economía, configurado en gran medida por los actores sociales. La parte escolar recae bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación (planes de estudios) y de las regiones (*Länder*). Los titulados pueden obtener cualificaciones adicionales como el examen de maestro artesano (*Berufsreifepprüfung*). El "*Berufsreifepprüfung*" permite acceder a la educación superior, aunque se limita a los estudios en los que el alumno ha adquirido experiencia profesional.
- Programas en **Escuelas Superiores de Ciencias Aplicadas (FHS**, a partir de los 18 años, CINE 5A/6): Estos programas se adaptan a ámbitos profesionales específicos y otorgan cualificaciones profesionales basadas en conocimientos académicos a un nivel de educación superior (*bachelor-master*).

Para jóvenes más mayores (jóvenes adultos) que buscan o necesitan educación, formación o una nueva orientación profesional – por ejemplo aquellos que se quedaron excluidos antes o que no cuentan con las competencias necesarias para el mercado laboral – los programas de educación de adultos (**educación de adultos / formación profesional continua**)²⁹ ofrecen otra forma de reincorporación, de acceso al empleo o de mejora del mismo. Se puede acceder a las cualificaciones a través de programas específicos **dentro** del sistema de educación formal, programas que se basan en la formación

29 CEDEFOP (2013/2014), *ibid.*

profesional anterior (básica) o en la educación general. Además, también existen programas para la preparación de los exámenes para la obtención del título de “maestro artesano”, “maestro” u otros de cualificación similar. Un gran número de centros de formación profesional continua ofrecen formaciones fuera de las escuelas y de las instituciones de educación superior. Algunos también ofrecen cualificaciones en sectores legalmente regulados. Hay un gran número de cursos adaptados y un alto grado de diversidad institucional. En este sentido, las instituciones de los actores sociales son proveedores clave de dichos servicios.

El paso de la educación general a la formación profesional o entre diferentes tipos o ámbitos de formación profesional es posible en teoría en diferentes momentos, pero no siempre es fácil en la práctica. Como una parte substancial del aprendizaje tiene lugar en el centro de trabajo y se basa en conocimientos teóricos relacionados con la categoría profesional en cuestión, la **movilidad horizontal** requiere esfuerzos adicionales.

Sin embargo, la finalización con éxito de la formación de aprendiz o en una escuela de formación profesional permite la movilidad vertical. Los titulados de la formación profesional en la enseñanza secundaria superior pueden pasar a estudios superiores justo después de su obtención del título o tras la superación de exámenes adicionales (como el *Berufsreifepprüfung*), en función del programa realizado.³⁰

3.3.3 El papel de los actores sociales

En el siguiente apartado se tomarán Austria y Dinamarca como ejemplos para ilustrar una participación exitosa de los actores sociales en los procesos de formación profesional y cómo se puede conseguir. En ambos países,

³⁰ Ibid, p.2.

los actores sociales cuentan con una larga tradición en el desempeño de un papel activo y bien integrado en el desarrollo, configuración y ejecución de la formación profesional.

Participación de los actores sociales en la formación profesional en Austria

Los actores sociales austríacos, es decir las organizaciones patronales y de trabajadores, junto con los dos ministerios relevantes (Ministerio de Economía y Ministerio de Educación) se consideran copropietarios del sistema dual de aprendizaje, lo que crea una colaboración fuerte en la que se comparte el poder y que aumenta la voluntad de las empresas de contratar y formar aprendices.

En el ámbito de las escuelas y las escuelas superiores, los actores sociales austríacos tienen derecho a presentar dictámenes sobre los proyectos de ley o los planes de estudios, por ejemplo, que sean relevantes. Desempeñan un papel activo en la provisión de información sobre la educación y la formación y las carreras profesionales, además de alentar la cooperación entre las instituciones de formación profesional y la comunidad empresarial. En la formación de aprendices, toman iniciativas para establecer nuevos perfiles de aprendizajes (*Lehrberufe*) o para redefinir los existentes. Además, se les invita a colaborar en la configuración de planes de estudios marco para las escuelas a tiempo parcial para los aprendices. En Austria, la remuneración de los aprendices se determina dentro de la negociación colectiva sectorial.

En el ámbito de la educación superior, la Cámara de Trabajadores y la Cámara de Empresas también desempeñan un papel importante como proveedores de formaciones para la obtención de títulos superiores (*Fachhochschulen*). Un elemento específico de Austria es el hecho de que a nivel universitario muchas universidades (así como *Fachhochschulen*) piden la opinión de órga-

nos de representación de empleadores y trabajadores sobre sus programas, aunque legalmente no tienen ninguna obligación de consultarles. Además, los actores sociales patrocinan estudios relevantes y realizan acciones de cabildeo concretas para la provisión de recursos adicionales (primas educativas, deducción fiscal para la formación,...).

La cooperación entre las escuelas, las organizaciones patronales y de trabajadores, y las autoridades públicas para desarrollar competencias necesarias y actualizadas para la formación profesional es una característica específica de la formación de aprendices y del sistema dual austriaco, que es bastante similar a la configuración de la formación profesional en Dinamarca:

Participación de los actores en la formación profesional en Dinamarca

La configuración de la formación profesional en Dinamarca se caracteriza por un diálogo social tradicionalmente fuerte a todos los niveles de la gobernanza de la formación de aprendices, con varios consejos formados por los representantes de todos los actores clave (actores sociales, dirección, docentes, estudiantes y expertos) que asesoran sobre temas principales y secundarios relacionados con la formación profesional.

A nivel nacional, el Consejo de Formación Profesional ofrece pericia y consejos sobre la estructura del sistema de formación profesional, la acreditación de escuelas y el marco para el contenido y la evaluación. Para los programas de educación y comercio, hay unos 50 comités empresariales que fijan (y revisan) los detalles de dichos programas (como los objetivos, la duración, la estructura y la evaluación, así como la división entre la parte teórica en la escuela y la formación práctica directa). El Ministerio de Educación tiene la posibilidad de designar comités de desarrollo para nuevas áreas profesionales. Dichos comités se encargan de desarrollar los planes de estudios apropiados para la formación. Como norma general, todos los comités (nuevos)

profesionales designan comités de educación locales (CEL) para cada uno de los programas nuevos. Los CEL asesoran a los proveedores que van a impartir los planes de estudio (escuelas) para la planificación de programas y para el desarrollo de colaboraciones con las empresas y las industrias locales.³¹

31 CEDEFOP (mayo, 2014), *ibid.*

4 COMENTARIOS DE LOS PARTICIPANTES DE LOS SEMINARIOS

En este capítulo se incluye una selección de opiniones y comentarios de los participantes de los veinte seminarios celebrados en toda Europa. Se ofrece una breve visión de conjunto, centrada en el paro juvenil y la educación en el contexto del mercado laboral.

En los veinte seminarios sobre los temas anteriores celebrados a nivel europeo, se entablaron debates animados sobre los problemas actuales, retos y posibles soluciones relacionadas con el desempleo juvenil, las dificultades a la hora de acceder al mercado laboral, así como la necesidad de adaptar y reformar la educación y la formación de los jóvenes para que corresponda mejor a las necesidades actuales y futuras de los empleadores. Los ponentes y los participantes intercambiaron opiniones y desarrollaron medidas a corto, medio y largo plazo para encarar el problema del paro juvenil y para conseguir una transición más fácil y sostenible entre la escuela y el mundo laboral.

Se pudo constatar que algunos escollos y ámbitos problemáticos son (bastante) similares en todos los países, aunque también hay algunos que son más relevantes en algunas regiones. Los retos percibidos variaban en cierto grado en función del país de origen de los participantes y, por esa razón, no siempre se ponían de acuerdo sobre cuál era el desafío principal que había que abordar. Pese a las diferencias de opinión, había un consenso general sobre la necesidad urgente de encontrar soluciones sostenibles para todos los jóvenes en Europa.

Debido al gran número de presentaciones, contribuciones y debates temáticos en los diferentes seminarios se necesitaría más de un libro para enume-

rar y comentar cada uno de los temas debatidos. Sin embargo, una serie de temas surgieron de forma recurrente en todos los debates y fueron considerados relevantes para todos los países. Esos son los temas que resumiremos a continuación. Al no poder repetir todas y cada una de las contribuciones, nos limitaremos a esbozar la dirección general de la reflexión en los seminarios.

Temas principales debatidos en los 20 seminarios:

- **La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral:** debido al envejecimiento de la población y el hecho de que Europa tendrá que proceder en breve a un relevo generacional (cuando se jubilen los niños del “baby-boom”), las políticas deberán abordar el problema actual de desempleo juvenil y la transición, a menudo difícil, entre la escuela y el mercado laboral desde todos los ángulos. ¿Qué podría mejorar en general la situación? En los seminarios, se debatieron las siguientes acciones posibles: estimular (mejor) el crecimiento, crear (más) puestos de trabajo, trabajar para aumentar el nivel educativo de los jóvenes, promover un aumento de la movilidad juvenil, reducir el fracaso escolar y ofrecer modelos de formaciones de aprendices para mejorar o facilitar las transiciones entre la escuela y el trabajo, ofrecer programas de formación profesional y de aprendices actualizadas y ajustadas al mercado laboral, ofrecer un marco jurídico y fiscal eficiente para mejorar el acceso, proporcionar una remuneración y condiciones laborales justas, así como disposiciones sostenibles y perspectivas a largo plazo. El último punto fue destacado por la Plataforma Europea de Jóvenes Trabajadores de EZA que busca alcanzar un grado mayor de visibilidad y “ser escuchados” en dichos procesos.
- **El desempleo juvenil es un reto a largo y a corto plazo:** sin lugar a dudas el paro juvenil se ha convertido en un problema estructural en

muchos países. La creación de nuevas estructuras y culturas laborales (con la intención de reducir el paro juvenil) requerirá, por lo general, cierto tiempo y, por lo tanto, se considera que es un desafío a largo plazo. Por esta razón, muchos de los participantes señalaron que el desempleo juvenil requiere soluciones a largo plazo. Sin embargo, además de la reestructuración a largo plazo, se estima que los enfoques acelerados son también medidas relevantes para mejorar la situación a corto plazo, como por ejemplo la Garantía Juvenil destinada a contrarrestar el déficit actual de empleo, ofreciendo otras vías para acceder a la formación y, de esta forma, aumentar más adelante las oportunidades en el mercado laboral de los jóvenes (vulnerables).

- Un seminario celebrado en Zagreb por la organización “Krifa”, ofreció un debate interesante y nuevas ideas sobre el (nuevo) papel de los sindicatos. Con el título “Sindicatos y el paro juvenil: ¿la educación es la única respuesta?”, los participantes debatieron el papel de los sindicatos en relación al acceso al empleo de los jóvenes. Los participantes coincidían en señalar que, en el futuro, uno de los papeles clave de los sindicatos sería garantizar que se ofrezca a los jóvenes puestos de alta calidad, sostenibles y cualificados, tanto en el sector privado como en el público: “Se debe promover la **creación de nuevos puestos de trabajo de alta calidad, competitivos y sostenibles.**” En el seminario, los participantes también debatieron la **apertura de los sindicatos al autoempleo.** En muchos países, como en Italia, España, Portugal y Lituania, se promueve el trabajo por cuenta propia y se ve apoyado por el gobierno como una de las medidas para luchar contra el paro juvenil. Estos nuevos trabajadores autónomos (con características que no difieren mucho de los puestos de trabajo normales) deben tener acceso a los sindicatos.
- Los participantes del seminario de “Krifa” también señalaron el hecho de que las mejoras en la formación profesional vinculada al trabajo solo pue-

den contemplarse como una solución para países que actualmente no ofrezcan sistemas duales de formación o en los que, por lo general, sea menos prevalente una formación específica vinculada a una profesión antes de entrar en el mercado laboral. Sin embargo, el desarrollo de culturas y tradiciones (nuevas) de formación profesional requerirá años. Como no se puede conseguir a corto plazo, unas **medidas preventivas adicionales a corto plazo** pueden constituir herramientas adecuadas para reducir el paro juvenil (o incluso evitar que aumente) en los próximos cinco a diez años.

- Ciertas voces críticas recalcaron que las medidas a corto plazo para la reducción del paro juvenil como la **Garantía Juvenil europea** deben implementarse con más vigor en **algunos países**. Finlandia muestra un ejemplo de acción sumamente exitosa. Se trata del modelo finlandés presentado en el seminario organizado por LPS “Solidarumas” en Vilna. Otro tema candente es el debate actual sobre la **financiación**: hay un consenso muy claro sobre el hecho de que los fondos de la UE destinados a la Garantía Juvenil resultan totalmente insuficientes. Además, la necesidad de cofinanciación dificulta el acceso de los países a fondos que requieren para sus iniciativas. Esta importante crítica, comentada durante el seminario de Vilna, también ha estado muy presente en otros seminarios europeos: la percepción general es que no se están destinando suficientes fondos para intervenciones e iniciativas en áreas en las que la necesidad parece ser mayor.
- Otro punto adicional suscitado fue la **falta de involucramiento de los interlocutores sociales**. La experiencia muestra que las acciones políticas ad-hoc para mejorar las estadísticas del paro juvenil no necesariamente conducen a mejoras sostenibles de la situación real. También se debatió el sentido general de las **políticas de austeridad** y su impacto sobre una situación, a menudo ya crítica, de los jóvenes en el mercado laboral a la

que se enfrentan actualmente en muchos países de la UE. Las políticas de austeridad ¿tienen un impacto negativo sobre la situación laboral? ¿Se pierden puestos de trabajo que se deben reintroducir posteriormente a través de una garantía juvenil? ¿Existe otra forma de abordar el problema?

- **El impacto (negativo) del paro juvenil sobre los jóvenes pero también sobre la sociedad:** en el pasado, las medidas de austeridad, errores de apreciación de políticos en materia educativa y recortes de presupuesto visibles (por ejemplo, mencionados para Portugal y Lituania) han tenido un fuerte impacto sobre los jóvenes. Se requiere un mayor debate entre los interlocutores sociales y otros actores clave en este ámbito con el fin de resolver la situación del elevado paro juvenil y los problemas observados en la transición entre la escuela y el mundo laboral. Europa tiene que invertir en la **inclusión de los jóvenes**, por ejemplo a través del aumento del empleo juvenil. Con el fin de no acabar con una “generación perdida” sin perspectivas, los países deben actuar más en el ámbito del mercado laboral pero también de la inclusión social, sobre todo teniendo en cuenta que cada vez resulta más raro contar con carreras profesionales ininterrumpidas y sin ningún tipo de escollo. Además, tampoco resulta demasiado inverosímil considerar que una juventud cada vez más descontenta supone una amenaza para la sociedad, puesto que aquellos que no pueden ganarse la vida, independizarse, fundar su propia familia y/o contribuir y participar en los nuevos cambios sociales pueden radicalizarse.
- En el seminario organizado por el Movimiento Europeo de Trabajadores Cristianos (MTCE), titulado “La lucha contra el paro: perspectivas para un trabajo decente en una Europa unida”, se debatieron las perspectivas para un **trabajo (más) decente** para los jóvenes. En las presentaciones se abordaron cuestiones básicas relacionadas con el trabajo desde un punto de vista filosófico. En el seminario en Nals, Tirol del Sur, organiza-

da por el movimiento de trabajadores católicos de Alemania (Katholische Arbeitnehmerbewegung Deutschland, KAB) también se abordó y se intentó interpretar el concepto de “trabajo con sentido” en el contexto del actual mercado laboral europeo. ¿Cuáles son las responsabilidades que tienen los responsables políticos frente a los jóvenes? ¿Cuáles son las responsabilidades de la Unión Europea? El debate cubrió los valores básicos de la sociedad, el empleo “atípico”, la integración social y la seguridad social (para todos, pero en especial para los jóvenes), así como la involucreción y el papel que pueden desempeñar los interlocutores sociales en este ámbito tan importante.

- En el mismo seminario se habló sobre el hecho de que los jóvenes tienen que decidir sobre su educación de forma temprano, tal vez demasiado pronto teniendo en cuenta que los talentos, las preferencias y las características personales se desarrollan a menudo más adelante. ¿Cómo encaja con nuestra “**sociedad centrada en la educación**”? ¿En qué medida se promueve la **igualdad de oportunidades para todos**? ¿Qué carreras profesionales producen estas elecciones tan tempranas? En Europa, los jóvenes a menudo se enfrentan a restricciones de acceso a estudios universitarios y a muchas opciones profesionales – exámenes de acceso, cuotas, etc. Ante la necesidad de emplear todas las competencias disponibles para promover la innovación y el crecimiento inclusivo y sostenible que persigue la agenda de la UE, estas limitaciones suponen tal vez un **uso poco óptimo de competencias y recursos**.
- El seminario de ÖZA en Tesalónica, titulado “Formación profesional en el centro de la acción de las organizaciones de los trabajadores para luchar contra el paro juvenil: reformas necesarias, debates, perspectivas”, se centró principalmente en la actual y **necesaria adaptación de los sistemas educativos a los nuevos empleos y las nuevas necesidades del mercado laboral**. ¿Qué antiguas descripciones de puestos se han quedado

obsoletas y cuáles habría que desarrollar? ¿Cómo impacta o debe impactar lo anterior sobre los sistemas educativos europeos? Otro elemento central de este evento fue el **papel de los docentes en la formación profesional**. Resulta totalmente indispensables contar con cualificaciones relevantes tanto de conocimientos teóricos como de los prácticos, así como con buenas competencias docentes. El importante papel de la enseñanza, de los docentes y de su formación también se recalcó en los seminarios en Radenci, Eslovenia, y Vilna, Lituania. Es esencial incluir a los profesores en el proceso actual de cambio, con el fin de aprovechar sus aportaciones como expertos, pero también para permitirles adaptarse a la nueva situación y requerimientos, lo que implica la formación de los docentes, así como la reestructuración de (nuevos) contenidos y métodos para la enseñanza.

- El seminario “Hablemos sobre los jóvenes, posibles soluciones y estrategias para abordar el desempleo juvenil en la región y en los países de la UE” en Macedonia giró en torno a la situación de los jóvenes en los países de los **Balcanes Occidentales** y del papel de los interlocutores sociales en dicha región. Los participantes criticaron principalmente el mal sistema educativo en la región, en la que las universidades privadas funcionan como “fábrica de títulos”. Además, también se mencionó de forma crítica que los jóvenes en estos países muestran falta de compromiso en la escuela, la formación o en el trabajo.
- En el seminario en Milán se debatieron los **diferentes sistemas educativos** en varios países de la UE. En el seminario titulado: “La buena formación profesional. Un futuro para los jóvenes trabajadores”, los ponentes y los participantes debatieron la formación profesional específica de cada región. Este problema no se limita exclusivamente a Italia, aunque a menudo el debate partía de la realidad italiana y de su estructura regional. Existen problemas similares en Malta y Portugal en los que coexisten

los sistemas de educación nacionales con sistemas regionales. La conclusión general es que vivimos en un mundo global, por lo que los sistemas educativos deben reflejar dicha globalización.

- **La movilidad y la migración:** en algunos países, debido al reducido número de ofertas de trabajo o a su mala calidad y bajos salarios no hay perspectivas para mantener a los jóvenes en el país ni para animar a los jóvenes a regresar a su país de origen desde el extranjero. En el seminario de “KSI” en Bad Honnef, Alemania, se abordó e la situación de países como Estonia, Bulgaria y Rumanía, en los que **trabajadores y profesionales formados** emigran a Alemania, reduciendo así la reserva local de trabajadores **y provocando vacantes en el mercado laboral nacional**. Se destacó la relevancia del problema de los países que invierten (mucho) en la educación de jóvenes trabajadores que luego dejan el país no solo en el seminario de KSI, sino también en el de Tallinn, el taller estonio sobre la “Iniciativa de Empleo Juvenil: crear puestos de trabajo para los Jóvenes Europeos” centrado en la misma problemática. Los jóvenes estonios bien formados se van del país (a menudo a Finlandia) porque piensan no contar con perspectivas de futuro en su propio país.

Otra cuestión importante que surgió en muchos de los seminarios era **cómo lograr atraer a los jóvenes que han emigrado para que regresen a su país de origen**. Se trata de un tema que no solo tiene que ver con la pérdida de mano de obra cualificada, sino también con un cambio demográfico visible provocado por movimientos migratorios (actualmente muy fuertes). Sin embargo, cabe destacar que para algunos países, la emigración no plantea aún problemas. Por ejemplo, en Malta pocos jóvenes optan por irse al extranjero pese a las pocas oportunidades de trabajo que presenta su mercado laboral local, pequeño y especializado.

Otros temas debatidos:

- **Iniciativas para luchar contra el desempleo juvenil a nivel local/nacional con la colaboración de varias partes interesadas.** En toda Europa hay ejemplos de iniciativas exitosas para luchar contra el paro juvenil a nivel local y nacional. Algunas iniciativas combinan la colaboración de varias partes interesadas (empresas, escuelas, centros de apoyo al desempleo, interlocutores sociales, municipios, proveedores de servicios públicos, etc.). Aprender de estas experiencias podría resultar útil para otros.
- **La cooperación entre diferentes organizaciones.** Solo se pueden crear sistemas de formación profesional exitosos a través de una estrecha colaboración entre el sistema educativo, las empresas, los interlocutores sociales, los responsables políticos, los expertos, los representantes de los jóvenes y las ONG. Prácticamente en todos los seminarios, se resalta la tremenda importancia que reviste una buena colaboración entre estos actores clave (por ejemplo en el evento de Vilna de LPS “Solidarumas” o en el seminario en Radenci de ZD NSi).
- **Información para jóvenes.** Con frecuencia los jóvenes no están (bien) informados sobre las oportunidades laborales y eligen estudios con poca demanda en el mercado laboral. Por ejemplo, se mencionaron problemas de orientación profesional en las escuelas en el seminario de LPS “Solidarumas” en Vilna. Debería proporcionarse una orientación profesional individual durante la enseñanza obligatoria.
- **Las amenazas y oportunidades de los nuevos desarrollos tecnológicos deben formar parte del diálogo social** y deben tenerse en cuenta en la reforma de la enseñanza/educación y de los mercados laborales necesaria para mejorar la inclusión de los jóvenes.

- **“Solidaridad empresarial”**. Las pymes hicieron un llamamiento a las grandes empresas para que crearan puestos de formación de aprendices más allá de su propia demanda, con el fin de conseguir personas cualificadas que puedan luego trabajar en pequeñas y medianas empresas a instancias de las pymes (como una especie de “solidaridad empresarial”).
- **Se deben introducir directrices para los contratos públicos**. Se debe considerar proveedores preferentes a las empresas que forman aprendices.

Notas de los seminarios relacionados con el debate del sistema dual:

- Según la estrategia Europa 2020, al menos un **40% de los jóvenes** deben contar con un **título o diploma** para el año 2020. **Se debe cuestionar ese objetivo**, porque una elevada tasa de titulados universitarios no siempre conduce a una tasa de paro juvenil baja. Por el contrario, países con un sistema dual que funciona bien cuentan a menudo con tasas de desempleo más bajas (por ejemplo Alemania y Austria).
- El problema de imagen de la formación profesional: para tener éxito, la formación profesional debe ser práctica, estar reconocida y gozar de una buena imagen. Actualmente, la formación de aprendices en muchos países (por ejemplo en Lituania y Eslovenia) se enfrenta a un problema importante de imagen, porque se asocia a menudo con un estatus bajo y puestos de trabajo de bajo salario. Además, la confianza en el sistema de formación profesional es baja o inexistente. Eso explica en cierto grado por qué algunos países cuentan con niveles bastante elevados de titulados universitarios.
- **La formación profesional** debe orientarse hacia ámbitos con un **elevado potencial de empleo en el futuro**. Desde la perspectiva actual, se deben

promover áreas como, por ejemplo: energía, tecnologías de la información, empleos verdes / ecológicos o el sector de la atención y los cuidados. Se trata de un punto especialmente recalcado en el seminario de “CIFOTIE”, titulado “Sistema dual de formación en Europa: factor decisivo, estrategia de empleo juvenil”, celebrado en Lisboa.

- **Reconocimiento de diplomas:** El reconocimiento de diplomas se ve a menudo limitado a cierta región o a ciertas empresas o sectores. Se trata de una desventaja, teniendo en cuenta que el mercado laboral es cada vez más global y cambiante. La formación profesional debe ofrecer la posibilidad de acceder a la educación superior. En este contexto, se habló sobre la importancia de la **transparencia y de la permeabilidad de los sistemas educativos** en diferentes países.

Otros puntos comentados relacionados con los diferentes grupos objetivo:

- Partiendo del hecho de que, con frecuencia, los jóvenes no le ven sentido a la enseñanza / educación que reciben (de ahí la falta de esfuerzo), se requiere una reforma del sistema educativo, no solo en términos de una formación en competencias y una transferencia de conocimientos actuales y relevantes, sino también en términos de orientación y de la enseñanza misma. **Las áreas y los grupos problemáticos** pueden requerir iniciativas especiales, por ejemplo para los ninis, para los parados de larga duración, para las personas vulnerables o de difícil inclusión. En cuanto a los ninis, cabe destacar que resultan necesarias iniciativas de los interlocutores sociales, pero también del trabajador de a pie. En cualquier caso, las organizaciones de trabajadores podrían adoptar iniciativas relacionadas con este grupo vulnerable, cada vez más grande, en sus programas, con el objetivo de evitar que grupos numerosos de jóvenes sin perspectivas de futuro se conviertan en una amenaza para la sociedad. Si adoptan sus causas, las organizaciones de trabajadores pueden lograr tal vez acti-

var a estos jóvenes como miembros valiosos de la sociedad, pero también como afiliados de sus propias organizaciones, aumentando el potencial de conseguir un efecto añadido (una situación en la que todo el mundo sale ganando).

- Han aumentado los casos de movilidad, de crisol de culturas, de elevado paro juvenil, de altas tasas de ninis, por lo que se requieren acciones públicas integrales para los jóvenes: deben incluir una reforma del sistema de enseñanza / educación, el aprendizaje permanente, una reforma de los sistemas de protección social y una reforma del mercado laboral, con el fin de crear un espacio de transición para los jóvenes (acompañar, formar, encontrar un empleo, ayudar a socializar, controlar) y aumentar su empleabilidad.
- **Ninis y abandono escolar prematuro** cada vez son un factor mayor desestabilizante con consecuencias negativas potenciales, como por ejemplo la pobreza, la exclusión social, el extremismo, los conflictos sociales. Además de la responsabilidad social, la responsabilidad individual es importante. Los jóvenes mismos deben tomar la iniciativa para abordar la transición de la escuela al empleo.
- **El trabajo precario** (el trabajo a tiempo parcial no voluntario, el trabajo temporal, los contratos de duración determinada) aumenta e influye sobre la planificación vital y la salud (ej. trastornos mentales) de los jóvenes.
- **Los trabajadores jóvenes** se enfrentan a menudo a unas condiciones laborales apenas decentes, al **dúmping social** y a la corrupción en el mercado laboral. Se requiere información y solidaridad para evitar un empleo y unas condiciones de trabajo precarias.

- Hoy en día, los jóvenes se enfrentan a un mayor número de **trayectorias vitales** diferentes que antes, por lo que permanecen “jóvenes” y en formación más tiempo, se enfrentan, por lo general, a más de un mercado laboral y están sometidos a múltiples transiciones de la educación al empleo. El contexto social y cultural también marca sus expectativas, tanto de los jóvenes, como de la sociedad. Además, no encontrar un empleo “a tiempo” puede provocar una larga búsqueda, precariedad, pobreza o exclusión.
- A menudo, a los jóvenes trabajadores les falta la experiencia que los trabajadores más mayores o los interlocutores sociales pueden ofrecer. **La comunicación entre las diferentes generaciones** de trabajadores puede mejorar la situación de todos, al igual que informar a los participantes del mercado laboral sobre sus derechos laborales. Este segundo elemento es especialmente importante para los jóvenes en un periodo de transición o sometidos a condiciones laborales poco claras, que pueden no conocer cuáles son sus opciones.
- **Las organizaciones de trabajadores deben estar abiertas a nuevos grupos objetivo.** Ante las nuevas realidades del mercado laboral europeo – en el que el paro, el empleo precario, el empleo por cuenta propia y las formas atípicas de trabajo cada vez son más comunes – las organizaciones de trabajadores deben mostrarse **abiertas a nuevos grupos de afiliados** que no pertenecen al colectivo de empleados regulares. ¿Cómo se puede incluir a los trabajadores de los grupos mencionados? Además, un hecho evidente en toda Europa es que los jóvenes no participan actualmente lo suficiente en las organizaciones de trabajadores europeas. Los que sí pertenecen a las mismas, por lo general, no ejercen gran influencia, ni desempeñan cargos de responsabilidad en ellas. Esta situación frustra a los jóvenes y fue destacada y debatida especialmente en el evento de la Plataforma de Jóvenes Trabajadores de EZA celebrado en

Cracovia (Polonia). Se tiene la sensación de que los **intereses de los jóvenes trabajadores no se ven debidamente reflejados** en los programas de las organizaciones de trabajadores, de que no se escucha su voz y de que no tienen influencia si quiera sobre decisiones que les conciernen. Como resultado, el grado de interés es bajo, lo que habría que cambiar si las organizaciones de trabajadores desean seguir siendo actores claves en este ámbito.

5 DESCRIPCIÓN DE LOS PROBLEMAS Y RETOS

La consecución de la estrategia Europa 2020 descrita anteriormente y de sus objetivos (así como su futura sostenibilidad) depende a su vez de la consecución en toda Europa de niveles más bajos de desempleo juvenil, de abandono escolar prematuro y de ninis. Varios programas de formación profesional – involucrando a los jóvenes en actividades vinculadas al mercado laboral de forma temprana – pueden ofrecer transiciones más fáciles entre la escuela y el empleo y hacia un empleo no precario seguro. Ante el gran número de configuraciones de la formación profesional y la diversidad entre los países de la UE y dentro de los mismos, el diálogo social parecería ser un medio para la promoción y la implementación de una formación profesional moderna orientada al futuro, que involucre, motive y apoye no solo a los jóvenes y a sus futuros empleadores, sino también a la economía europea en su conjunto.

¿A qué retos y problemas se enfrenta actualmente Europa en 2015?

El desempleo juvenil

El desempleo juvenil es un problema en toda Europa y se ha convertido recientemente en una prioridad política absoluta en toda Europa. En muchos países, el desempleo juvenil es dos veces mayor que la tasa de desempleo general. Hay estudios que hablan del “efecto negativo de un desempleo de larga duración”, así como de “una generación perdida”³², por lo que el paro juvenil es, sin lugar a dudas, una de las realidades más graves y preocupantes de la Unión Europea, una realidad que se ha visto empeorada por las consecuencias de la crisis económica y social. Las personas con empleos de baja

32 Appelbaum, Lauren, D. (2013), *Economic and Psychological Consequences of Long term Unemployment*, *Employment research* 20(1).
Blanchflower, David, G. (2010), *The wellbeing of the Young*, artículo de investigación.

cualificación y los jóvenes han sido en muchos casos los primeros que se han visto afectados por los cambios en el mercado laboral; durante una crisis es más probable que los jóvenes se queden sin empleo. Los jóvenes poco cualificados, que incluso antes de la crisis se enfrentan a obstáculos múltiples a la hora de encontrar trabajo, corren ahora el riesgo de permanecer inactivos mucho tiempo o de exclusión. Incluso los jóvenes altamente cualificados tienen muchos problemas para encontrar empleo o se ven obligados a aceptar puestos de trabajo poco cualificados.

Migración

Los diferentes países que conforman la UE evolucionan de forma distinta. En algunos países, el paro juvenil ha alcanzado niveles alarmantes lo que fuerza o motiva a un número creciente de jóvenes a dejar su país de origen. Aquellos que emigran son, con frecuencia, trabajadores altamente cualificados de países específicos (por ejemplo Estonia, Lituania, Bulgaria y Rumanía). Emigran hacia países con salarios más elevados y mejores perspectivas laborales (por ejemplo Finlandia o Alemania). Este proceso conduce a vacíos en el mercado nacional – se pierde el potencial formado – así como a un desarrollo demográfico problemático. Por el momento, las estrategias existentes resultan insuficientes para mantener a los jóvenes en su país y/o para animar a regresar a los que se encuentran en el extranjero. La consecuencia es la brecha creciente entre los países en cuanto a la mano de obra potencial, las estructuras sociales, así como en los sistemas sociales y en el crecimiento.

Abandono escolar prematuro, trabajo precario, desmotivación y ninis

La situación es incluso mucho más preocupante considerando los fenómenos del abandono escolar prematuro y de los ninis. Los ninis suponen una carga sobre las finanzas públicas, un despilfarro de mano de obra potencial, así

como un factor desestabilizante. Tienen un impacto sobre la cohesión social, sobre el futuro de las instituciones, sobre la democracia misma y sobre las sociedades.

Se constata un claro aumento de la precariedad de las relaciones laborales, sobre todo para los jóvenes: cada vez hay más contratos de duración determinada, trabajo temporal, trabajo a tiempo parcial no voluntario con pocas o ninguna garantía social, contratos de prácticas, etc.

Ser un nini o trabajar en condiciones precarias tiene amplias consecuencias sobre la persona, puede provocar problemas mentales, la incapacidad de formar una familia, pobreza, exclusión social, etc. Además, se “pierden cerebros” que Europa necesita.

Otros factores que desalientan a los jóvenes es la falta de respeto de sus empleadores y las malas prácticas (laborales), como por ejemplo que las empresas usen a los becarios o aprendices como mano de obra barata y/o que descuiden su educación y formación.

Oferta y demanda en el mercado laboral / orientación

Hoy en día, el vínculo entre la educación (competencias y conocimientos adquiridos) y el mercado laboral (competencias y conocimientos requeridos) es en ocasiones poco clara o inexistente. Algunos sectores económicos se enfrentan a escasez de mano de obra cualificada (sobre todo técnicos cualificados), mientras que en otras áreas la oferta excede claramente la demanda. Se producen vacantes por falta de trabajadores suficientemente cualificados o con las competencias requeridas. Esta inadecuación de las cualificaciones resulta desalentador para los jóvenes en Europa, porque aprender y buscar empleo parece carecer de sentido, si no van a poder emplear los conocimientos y las competencias adquiridas en la escuela o en la universidad.

Por lo tanto, resulta esencial que la educación y los sistemas educativos proporcionen a los jóvenes las competencias y cualificaciones adecuadas, es decir las que satisfagan las necesidades (futuras) del mercado laboral, garantizando así el acceso a empleos interesantes y con una remuneración adecuada. Ante los rápidos cambios tecnológicos, la estimación de la demanda y la reorientación de la formación profesional siguen siendo una tarea en curso importante. Dentro de 10 o 20 años, ¿qué competencias serán necesarias? Algunos países promueven sistemáticamente la formación en áreas específicas (por ejemplo, energía, informática, empleos ecológicos), mientras que otros países todavía se basan en su experiencia pasada y la evolución del mercado laboral y pueden invertir en áreas que parecen menos relevantes para el futuro (por ejemplo, agricultura y pesca).

El apoyo y una orientación profesional personalizada en las escuelas también pueden ayudar a los jóvenes a encontrar programas relevantes para las competencias necesarias. Sin embargo, en ocasiones no se ofrece orientación o resulta insuficiente.

Con el fin de alcanzar los objetivos fijados por la estrategia Europa 2020, al menos un 40% de los jóvenes deberían contar con un título superior para el año 2020. En países que cuentan con un sistema dual que funciona bien (como Alemania o Austria), donde el paro juvenil es bajo en comparación con el resto, muchos jóvenes optan por la formación profesional. El número de titulados universitarios es relativamente bajo. Por el contrario, en países en los que la formación profesional no funciona muy bien y en los que el desempleo juvenil es elevado (por ejemplo Portugal), solo unos pocos asisten a programas de formación profesional. Al no haber empleos disponibles, se sigue con la formación y el número de titulados universitarios es mucho mayor. Así que Austria y Alemania, pese a no alcanzar el objetivo de Europa 2020 de “título superior”, cuentan con un buen resultado en términos de inclusión de los jóvenes trabajadores en el mercado y de bajo paro juvenil.

Desde ese punto de vista, parece que es necesario un replanteamiento y la formación profesional puede proporcionar el puente necesario para una inclusión mejor y más sostenible de los jóvenes en un mercado laboral post-crisis europeo que ha cambiado y sigue cambiando.

Formación profesional: calidad, imagen, reconocimiento

La participación con éxito en el mercado laboral depende de forma considerable de la calidad de la educación y de la formación recibida. En Europa, se ofrece formación profesional a diferentes niveles y con diferentes resultados en cuanto a su calidad. Sin embargo, la calidad importa, puesto que los jóvenes eligen un tipo concreto de educación para adquirir conocimientos que les permitan gradualmente mejorar sus oportunidades laborales y que les ayude tanto en el trabajo como en su vida cotidiana. Por esta razón, contar con información fiable por adelantado resulta esencial para elegir la educación y formación adecuada, así como entre los programas disponibles. Un sistema educativo insuficiente puede convertirse en un gran obstáculo para los jóvenes en su camino hacia el empleo y la autonomía.

Algunos países ofrecen universidades privadas (con una calidad variable en la transmisión de conocimientos) y solo unos pocos han desarrollado un sistema dual que funciona bien (compuesto de una mezcla equilibrada de trabajo en las empresas y la formación en las escuelas) como Alemania y Austria. Teniendo en cuenta la situación del mercado laboral europeo, esos sistemas duales han demostrado ser una alternativa atractiva a la educación general.

Con eso y con todo, la imagen de la formación profesional en muchos países sigue siendo mala. Un joven que tiene que decidir sobre su educación futura solo contemplará la posibilidad de la formación profesional si ofrece ventajas claras en el mercado laboral. Si no confía en el sistema de formación

profesional, tenderá más bien a intentar conseguir un título universitario, esperando que la situación en el mercado laboral mejore en los próximos años, convirtiendo esa opción en la más adecuada para contar con un buen punto de partida para acceder al empleo (= “círculo vicioso de espera del título superior”).

Algunos países se enfrentan a problemas a la hora de pasar de un sistema de formación profesional antiguo (y a menudo obsoleto) a uno nuevo, pese a reconocer que es necesario. Los docentes no pueden afrontar el nuevo sistema, necesitan volver a formarse, los métodos de enseñanza resultan inadecuados y el contenido de la formación haberse quedado en parte obsoleto. Además, el reparto entre la educación teórica y la formación práctica puede no ser apropiado o no estar ambas partes lo suficientemente interrelacionadas, por no mencionar la posible falta de confianza en el nuevo sistema o de medidas políticas (económicas) específicas. Pasar de un sistema de formación antiguo a uno nuevo requiere tiempo, a menudo 5, 10 o incluso 15 años. Por lo tanto, puede que sea necesario introducir otras medidas a corto plazo (como la garantía juvenil) para luchar contra el paro juvenil.

El reconocimiento, así como la transferibilidad de conocimientos y competencias puede suponer un reto también. En el contexto de la globalización, puede resultar contraproducente instaurar políticas educativas con un enfoque exclusivamente regional. En países como Italia y Portugal, por ejemplo, las regiones ejercen una influencia dominante sobre la formación profesional: el reconocimiento de las cualificaciones y de las competencias en otras regiones y la transferibilidad de las competencias no siempre se puede dar por sentado, por lo que se trata de una cuestión en la que habría que ahondar.

Otro punto flaco de algunos sistemas educativos es su limitada permeabilidad, que se debe aumentar para adaptarse a las múltiples transiciones que

se producen actualmente de la escuela al trabajo, de la infancia a la edad adulta, de flujos migratorios y mercados laborales cambiantes que pueden requerir un reciclaje o la vuelta a las aulas.

La participación de los interlocutores sociales en el desarrollo y el diseño de una formación profesional moderna puede ofrecer también un valor añadido. Sin embargo, en algunos países brilla por su ausencia o resulta insuficiente, lo que puede desembocar en actividades de formación de miras cortas, sin un impacto sostenible.

Autoempleo y educación empresarial

Uno de los objetivos estratégicos a largo plazo de la Comisión Europea es apoyar la creatividad y la innovación, incluyendo el espíritu emprendedor, en todos los niveles educativos.

Aumenta la conciencia pública de que la promoción del autoempleo puede ayudar a reducir el desempleo (juvenil), pero todavía hay que sensibilizar más. Por lo tanto, se ha introducido la educación empresarial (de los jóvenes) en los planes de estudios nacionales de formación profesional en la mayoría de los países europeos. Sin embargo, la situación no es del todo satisfactoria, la educación empresarial no se incluye en todo el sistema de formación profesional y no está vinculada a cursos de formación específicos ni a profesiones. Cuando existe, la participación de los alumnos está limitada y las escuelas no se muestran suficientemente abiertas de miras. En ocasiones, los métodos de enseñanza resultan ineficaces, puesto que los docentes no son del todo competentes en la materia y a menudo falta la aplicación práctica de los conocimientos empresariales. Se debe involucrar en mayor grado a emprendedores exitosos.

Jóvenes: nuevos grupos objetivo y puestos de mayor responsabilidad en las organizaciones de trabajadores

Las organizaciones de trabajadores trabajan para sus afiliados, que son empleados, muy a menudo empleados mayores. Muchos jóvenes (desempleados) ni siquiera saben qué es una organización de trabajadores. Los jóvenes no están suficientemente presentes (ni representados) en las organizaciones de trabajadores. Desde el punto de vista de los sindicatos, resulta difícil, por tanto, incluirles en sus actividades.

Además, los jóvenes afiliados tienen poca influencia en su organización y su papel en el diálogo social es menor. Los puestos de mayor responsabilidad normalmente están en manos de hombres mayores (“El club de viejos”). A ellos y a las organizaciones de trabajadores se les plantea el reto de cómo llegar al grupo objetivo de “jóvenes (desempleados)” y cómo empoderar a los jóvenes dentro de las organizaciones de trabajadores.

6 RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN

6.1 Descripción de diferentes ámbitos de acción

Ninis, abandono escolar prematuro, trabajo precario y desmotivación

Los ninis, el abandono escolar prematuro y el trabajo precario resultan preocupantes y las organizaciones de trabajadores deben destacar que hay ocasiones en las que la situación está fuera de control. Estos fenómenos y sus potenciales consecuencias negativas (por ejemplo la pobreza, el extremismo) deben formar parte de las reivindicaciones de acción política por parte de las organizaciones de trabajadores.

Migración

Las organizaciones de trabajadores necesitan ofrecer actividades / iniciativas para acompañar a los jóvenes en su proceso de migración. Es importante acceder a los jóvenes y apoyarles tanto en sus países de origen como en los países de acogida. Las organizaciones de trabajadores deben desarrollar una cooperación transnacional sobre este tema.

La oferta y la demanda en el mercado laboral / la orientación

Actualmente el mercado laboral europeo ofrece un número insuficiente de empleos buenos / de alta calidad para los jóvenes. Se deben crear puestos para los jóvenes, sobre todo en países con tasas de desempleo juvenil muy elevadas. Es deber de las organizaciones de trabajadores impulsar la creación de nuevos puestos de trabajo sostenibles tanto en el sector privado como en el público. Se deben crear nuevas estructuras y mecanismos, a nivel educativo y a nivel del acceso al mercado. Sin lugar a dudas, una situación económica más sólida facilitaría estas medidas.

Los interlocutores sociales deben participar en el desarrollo de estrategias nacionales laborales y educativas. En lo relativo al desarrollo de los sistemas de formación profesional, es importante tener en cuenta las nuevas tendencias en la producción y en los servicios (por ejemplo la Industria 4.0) y la oferta y demanda futuras en el mercado laboral.

Se debe sensibilizar a las empresas y a las organizaciones sobre las ventajas de una economía sostenible y sobre su responsabilidad social. Las organizaciones de trabajadores pueden desempeñar un papel clave.

En cuanto a los indicadores de resultados, se debe poner en tela de juicio el objetivo de Europa 2020, de que al menos un 40% de los jóvenes cuenten con un título superior. Teniendo en cuenta la situación actual del mercado laboral, este objetivo no conlleva automáticamente una disminución del desempleo juvenil. La educación superior es una baza adicional, pero no resuelve automáticamente el problema del paro juvenil. Puede que sea necesario replantearse el papel de la formación universitaria.

Apoyo, orientación laboral y coaching son muy importantes y se deben incluir como temas principales en las instituciones educativas. Entrar en contacto pronto con las empresas (puertas abiertas, eventos, etc.) puede motivar a los alumnos a replantearse sus opciones laborales. También se podría evitar el abandono escolar prematuro en mayor grado y se contaría con conocimientos actualizados sobre la demanda actual del mercado laboral.

Formación profesional: calidad, imagen y reconocimiento

La formación profesional y la formación en el centro de trabajo es **una** (pero no la única) solución para luchar contra el paro juvenil en países sin un sistema dual o en países en los que no se cuenta en general como una formación profesional bien desarrollada. Existen modelos exitosos de formación

profesional (por ejemplo en Austria y Alemania). Al ser los sistemas educativos muy diferentes en cada país europeo y la posibilidad de trasladar un sistema de un país a otro limitada, puede resultar positivo empezar como proyectos pilotos, como están haciendo algunos países.

Los procesos de transformación pueden beneficiarse de la inclusión de diferentes actores del ámbito educativo y del mercado laboral. Los expertos y los representantes de las organizaciones de trabajadores podrían participar en el establecimiento de una formación profesional moderna, puntera y con una clara orientación hacia el mercado laboral. Pueden desempeñar un papel clave en este proceso y ofrecer contribuciones en los siguientes ámbitos: la integración del aprendizaje y el trabajo (el vínculo entre la teoría y la práctica; el tiempo pasado en la escuela / empresa); una mejor conexión / complementariedad entre la teoría y la práctica; la transformación de los antiguos sistemas de formación profesional en nuevos; orientación de docentes; el papel de los profesores; la educación de los docentes (calidad elevada tanto a nivel teórico como práctico); nuevos métodos de enseñanza / didáctica; planes de estudios / contenido de la formación; iniciativas para la gestión de la calidad; creación de ocupaciones nuevas o modernización de las existentes; reconocimiento de los títulos; permeabilidad del sistema educativo; generación de confianza en el nuevo sistema; cambio de la mentalidad a todos los niveles (a nivel del Estado, en las escuelas, de los jóvenes, en las organizaciones patronales y de trabajadores); la participación (financiera) de las empresas en la formación. Las organizaciones de trabajadores pueden desempeñar un papel clave como mediadores, ayudando a identificar las necesidades actuales y probables necesidades futuras de los empleadores y comunicándolas a las instancias educativas y a los responsables políticos (por ejemplo, a los ministerios).

Para mejorar la imagen y la confianza en la formación profesional, también es necesario un cambio importante de actitud. Se debe sensibilizar a todos los niveles: alumnos, padres, docentes, ... organizaciones de trabajadores.

Medidas para mejorar la situación de los jóvenes en el mercado laboral

Junto con otros actores clave y teniendo en cuenta su amplios conocimientos expertos en este ámbito, las organizaciones de trabajadores pueden proponer medidas nacionales adecuadas para mejorar la situación de los jóvenes en el mercado laboral. Además, pueden supervisar la ejecución de dichas medidas. En el caso de la migración temporal, las organizaciones de trabajadores pueden acompañar a los jóvenes y mantener el contacto con otras organizaciones de trabajadores en los países en cuestión.

Algunos ejemplos de medidas exitosas o interesantes son:

- **La garantía juvenil:** para reducir el tiempo que pasan los jóvenes en el paro o inactivos, los Estados miembros deben ofrecer a todos los jóvenes de hasta 25 años un empleo de calidad, educación continua, un puesto de aprendiz o unas prácticas en un plazo de cuatro meses tras dejar la educación formal y encontrarse en situación de desempleo.³³
- **Juventud en Movimiento:**

“Juventud en Movimiento” es un paquete completo de iniciativas políticas sobre la educación y el empleo de los jóvenes en Europa. Se lanzó en 2010 y forma parte de la estrategia Europa 2020. Su intención es mejorar la educación de los jóvenes, así como su empleabilidad y reducir las altas tasas de paro juvenil. Concretamente debe lograr que la educación y la formación

33 CE (2012, final), Proposal for a council recommendation. On establishing a Youth Guarantee.

sean más relevantes para las necesidades de los jóvenes: alentarles a estudiar o a formarse en otros países, así como alentar a los países de la UE a facilitar la transición entre la escuela y el trabajo.³⁴

- **MOBIPRO-EU:**

En Alemania, el gobierno federal apoya a jóvenes de los países de la UE para que vengan a realizar una formación profesional en una empresa o a acceder a empleos como trabajadores cualificados en Alemania como parte del programa especial “La promoción de la movilidad ocupacional de los jóvenes interesados en la formación y de jóvenes trabajadores cualificados en situación de desempleo”³⁵. El objetivo es que los jóvenes formados luego vuelvan a sus países de origen.

- **Medidas de la “Estrategia juvenil austríaca”**

La estrategia juvenil del Ministerio Federal para la Familia y la Juventud es un proceso destinado a reforzar y desarrollar la política juvenil en toda Austria.³⁶

- “Futuro para los Jóvenes”: Ofrece a los jóvenes entre 19 y 24 años, por ejemplo, una orientación y colocación intensificada a través de la Oficina Nacional de Empleo, formación o reciclaje, aumento de competencias o subvenciones especiales de empleo. Los jóvenes desempleados deben recibir un empleo, una formación, reciclaje o aumento de competencias o un puesto subvencionado dentro de un plazo de tres meses.

34 CE, Youth on the Move. A Europe 2020 initiative.

35 Ministerio Federal de Educación e Investigación Alemán (ed.), MOBIPRO-EU.

36 Plan austríaco para la implementación de la Garantía Juvenil.

- “*Coaching* juvenil”: El objetivo es orientar y apoyar a los jóvenes que se enfrentan a dificultades a la hora de continuar o elegir sus itinerarios de formación o que han abandonado el sistema educativo / mercado laboral. Es importante la intervención temprana (función de identificación) así como la activación y (re)integración.
- “*Coaching* de formación de aprendiz” y medidas destinadas a los aprendices: los aprendices así como sus empleadores pueden solicitar *coaching* de apoyo, que proporciona una asistencia y consejos durante la formación en el centro del trabajo. El objetivo es evitar el abandono. *Coaches* cualificados se encargan de las conversaciones iniciales con los aprendices, identifican las perspectivas y actúan como mediadores cuando es necesario. Además, apoyan a los aprendices en su preparación del examen final.
- “Listos para la educación y la formación”: a muchos jóvenes les faltan las cualificaciones básicas y las competencias sociales o se enfrentan a problemas, por ejemplo problemas de salud, financieros o familiares, que les impiden iniciar una formación o trabajar. Por esta razón, se ha desarrollado una oferta completa de nivel mínimo. Su objetivo es (re)integrar a los jóvenes en el sistema educativo o en el mercado laboral ofreciendo una promoción individual. Los pilares esenciales son: prácticas en empresas, *coaching* para aquellos que requieran apoyo sociopedagógico, proporción de conocimientos y cualificaciones básicas en la enseñanza basada en la creatividad, así como ofertas pedagógicas y deportivas.
- “Escuelas de producción”: El objetivo es ofrecer estabilización, aumentar la motivación, proporcionar conocimientos especializados y cualificaciones básicas. Se dirige principalmente a los jóvenes entre 15 y 19 años, pero también a los jóvenes hasta los 25 años a los que les cueste encontrar empleo.

- “Garantía de formación”: garantiza un puesto de formación como aprendiz a todos los jóvenes menores de 18 años y socialmente desfavorecidos, con problemas de aprendizaje y, cada vez más, de fracaso escolar, así como jóvenes hasta los 24 años. Si alguno no es capaz de encontrar un puesto de aprendiz o en prácticas en una empresa, pueden entrar en un programa para aprendices en una entidad supraempresarial. Esta forma de aprendizaje, incluyendo el examen final, coincide plenamente con una formación de aprendiz en un centro de trabajo.³⁷

- **Promoción del autoempleo**

En muchos países (por ejemplo España y Portugal), el gobierno nacional promueve el empleo por cuenta propia como medida para ofrecer perspectivas a los jóvenes y para reducir el paro juvenil. El objetivo es crear empleo y actividades como autónomos con productos y servicios que ofrezcan una alta calidad y que sean competitivos en el mercado europeo. Se debe evaluar de forma realista las dificultades (por ejemplo la burocracia o la financiación).

- **Educación empresarial**

Resulta fundamental empezar pronto, es decir, en la escuela primaria, y continuar a lo largo de toda la educación. Se trata de una forma de pensar que puede resultar útil tanto en la esfera laboral como personal.

³⁷ En diciembre de 2013, unos 9.000 estudiantes estaban inscritos en una formación de aprendices supraempresarial, constituyendo un 7,6% del total de todas las formaciones de este tipo en Austria.

Los jóvenes: nuevos grupos objetivo y cargos más elevados dentro de las organizaciones de trabajadores

Resulta aún más importante que los jóvenes mismos desempeñen un papel fundamental en el desarrollo (futuro) de la sociedad. Por lo tanto, se debe mejorar la participación de los jóvenes y su papel en el diálogo social dentro de las organizaciones de trabajadores. Las organizaciones de trabajadores tienen que abrirse a nuevos grupos objetivo (por ejemplo, afiliados que no pagan cuotas como los parados). También se debe desarrollar nuevas estructuras e instrumentos (por ejemplo, nuevas herramientas mediáticas) para motivar la afiliación y para apoyar a los jóvenes en sus actividades vinculadas al mercado laboral. Las organizaciones de trabajadores pueden ofrecer temporalmente asistencia, sin solicitar directamente una cuota de afiliación.

Los jóvenes deben poder expresar sus necesidades y aportar su perspectiva, que a menudo difiere de forma considerable de la de los trabajadores más mayores pertenecientes a la organización. Pero además se debe permitir y animarles a desempeñar puestos de alta responsabilidad dentro de las organizaciones de trabajadores.

6.2 Resumen de las recomendaciones para la acción de las organizaciones de trabajadores

Basándonos en los diferentes ámbitos de acción, se pueden resumir las recomendaciones para las organizaciones de trabajadores en cuatro categorías:

- Cooperación de las partes interesadas
- Asistencia a los jóvenes
- Retos y desarrollo de la formación profesional
- Desarrollo organizativo de las organizaciones de trabajadores

Tema	Recomendación para la acción
Cooperación de las partes interesadas	
Cooperación de todos los actores	Impulsar la cooperación de todos los actores; fomentar y apoyar las iniciativas locales; copiar (o adaptar) estrategias exitosas.
Oferta y demanda en el mercado laboral	<p>Impulsar cambios que puedan ayudar a crear nuevos empleos sostenibles para los jóvenes tanto en el sector público como privado.</p> <p>Incorporar los cambios tecnológicos, tanto en las reformas escolares/educativas, así como en la reforma de los mercados laborales; anticipar los cambios.</p>
Inadecuación de las cualificaciones	<p>Ofrecer apoyo y pericia para la modernización o introducción de sistemas de formación profesional duales; coordinación de las necesidades del mercado laboral y de los programas educativos.</p> <p>Poner en tela de juicio el objetivo de Europa 2020 relativo a la consecución de un 40% de titulados de educación superior.</p> <p>Enriquecer la consecución del 40% de educación superior de Europa 2020 añadiendo otros indicadores relevantes como la tasa de formación profesional en el sistema educativo.</p>
Educación y empleo	Ofrecer medidas globales, nacionales y locales dirigidas a mejorar la situación de los jóvenes en el mercado laboral: por ejemplo la garantía juvenil, el coaching juvenil, la promoción del autoempleo.
Ninis, abandono escolar prematuro, empleo precario	<p>Las sugerencias / recomendaciones de las organizaciones de trabajadores deben incluir estos temas y proponer acciones, iniciativas y posibles soluciones.</p> <p>Informar sobre, trasladar o adaptar formaciones exitosas y medidas de integración en el mercado laboral; dirigirse a los grupos vulnerables.</p>
Orientación educativa y laboral	Fomentar la cooperación entre los actores clave en este ámbito (organizaciones gubernamentales, escuelas, empresas, oficinas de empleo, ONG,...) y las organizaciones de trabajadores con el fin de mejorar el apoyo y la orientación laboral de los jóvenes.

Asistencia a los jóvenes	
Orientación educativa y laboral	Informar a los jóvenes sobre el empleo demandado y, por lo tanto, facilitar las decisiones sensatas en cuanto a su educación; apoyar su elección a través de programas (de formación profesional) relevantes y actualizados.
Informar mejor	Informar a los jóvenes y a los jóvenes trabajadores sobre los derechos básicos relacionados con el empleo, el trabajo y el mercado laboral y el sistema social.
Jóvenes y motivación	Aumentar la motivación y el esfuerzo de los jóvenes, informándoles e integrándoles en el proceso (darles voz).
Migración	Acompañar a los jóvenes en su proceso de migración.
Retos y desarrollo de la formación profesional	
Formación profesional: calidad	Participación en el establecimiento de la formación profesional (planes de estudios, papel/educación de los docentes, papel de las empresas, contratos de aprendizaje, etc.).
La formación profesional: reconocimiento, permeabilidad y transparencia	Participación en el reconocimiento de títulos, permeabilidad y transparencia de los sistemas educativos. Otorgar una mayor movilidad y contar con una población activa más diversa: trabajar en la relevancia y en la transferibilidad de los conocimientos adquiridos y de las competencias del mercado laboral.
Formación profesional: remuneración, condiciones laborales	Incluir estas cuestiones en las negociaciones / convenios colectivos.
Formación profesional: imagen y confianza	Promover la sensibilización a todos los niveles: alumnos, padres, profesores y sociedad. Generar confianza en el sistema de formación profesional.
Desarrollo organizativo de las organizaciones de trabajadores	
Nuevos grupos objetivo	Abrir las organizaciones de trabajadores a nuevos grupos objetivo: más jóvenes, desempleados, autónomos.
Puestos dentro de las organizaciones de trabajadores	Dar voz a los jóvenes; empoderarles para puestos de mayor responsabilidad en las organizaciones de trabajadores.

7 REFERENCIAS

Enlaces: última actualización: finales de marzo de 2015

Appelbaum, Lauren, D. (2013), Economic and Psychological Consequences of Long term Unemployment, *Employment research* 20(1).

http://research.upjohn.org/empl_research/vol20/iss1/2

Blanchflower. David, G. (2010), The wellbeing of the Young, research paper.

<http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/bjir%20youth%20attitudes%20draft.pdf>

CE (2010, 2020), Communication from the Commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth.

<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

CE, Education and Training. Supporting and improving education and training in Europe. (European Alliance for Apprenticeships).

http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_en.htm

CE, Education and Training. Supporting and improving education and training in Europe and beyond. (Early school leavers).

http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_en.htm

CE, Europe 2020 target: Early leavers from education and training.

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/29_early_school_leaving.pdf

CE, Eurostat statistics;

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

CE, Eurostat, Europe-2020-indicators;
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators/europe-2020-strategy>

CE, Eurostat, statistics explained: Unemployment and beyond.
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_and_beyond

CE, Eurostat, statistics explained, Labour market and labour force survey (LFS) statistics
[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)

CE (2012, final), Proposal for a council recommendation. On establishing a Youth Guarantee.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9221&langId=en>

CE (ed., 2013), Reducing early school leaving: Key messages and policy support. Final Report of the Thematic Working Group on Early School Leaving.
http://ec.europa.eu/education/policy/school/early-school-leavers_en.htm

CE, Youth on the Move. A Europe 2020 initiative
<http://ec.europa.eu/youthonthemove/>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (ed.), Young people and NEETs in Europe: First findings.
<http://eurofound.europa.eu/publications/resume/2011/labour-market/young-people-and-neets-in-europe-first-findings-resume>

CEDEFOP (mayo 2014), Developing apprenticeships. Despite their advantages as a way of aligning vocational education and training to labour market needs, apprenticeships are underused.

(www.cedefop.europa.eu/files/9088_en.pdf)

<http://www.researchonline.org.uk/sds/search/taxonomy.do;jsessionid=310C312F455738506C9675E3D8800003?action=document&ref=B37463&taxonomy=APP>

CEDEFOP (2013/2014), European Centre for the Development of Vocational Training (ed), Spotlight on VET Austria.

<http://www.cedefop.europa.eu/de/publications-and-resources/publications/8048>

Eurostat news release (Stat/13/107), Young people in the EU. The measurement of youth unemployment – an overview of the key concepts.

www.europa.eu/rapid/press-release_STAT-13-107_en.pdf

Ministerio Federal de Educación e Investigación Alemán (ed.): MOBIPRO-EU.

<http://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/944.php>

OCDE (ed., 2014), Education at a Glance. Multilingual Summaries.

www.oecd.org/edu/eag-2014-sum-en.pdf

OCDE (ed., 2013), Education at a Glance.

[www.oecd.org/edu/eag2013%20\(eng\)—FINAL%2020%20June%202013.pdf](http://www.oecd.org/edu/eag2013%20(eng)—FINAL%2020%20June%202013.pdf)

UNESCO (ed., 1997), Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) 1997

Youth Guarantee Implementation Plan Austria. Implementierungsplan zur Jugendgarantie Österreich

[http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/0/6/CH2124/CMS1402033052188/ygip_austria_\(kopie\).pdf](http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/1/0/6/CH2124/CMS1402033052188/ygip_austria_(kopie).pdf)