

I

(Resoluciones, recomendaciones y dictámenes)

DICTÁMENES

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

499º PLENO DEL CESE DE LOS DÍAS 4 Y 5 DE JUNIO DE 2014

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema Medidas para favorecer el empleo juvenil — Buenas prácticas**Dictamen exploratorio (Presidencia griega)**

(2014/C 424/01)

Ponente: **Christa SCHWENG**

Mediante carta fechada el 6 de diciembre de 2013, Theodoros Sotiropoulos, representante permanente de Grecia ante la Unión Europea, solicitó al Comité Económico y Social Europeo, en nombre de la Presidencia griega y de conformidad con el artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que elaborase un dictamen exploratorio sobre el tema

Medidas para favorecer el empleo juvenil — Buenas prácticas

Dictamen exploratorio.

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 13 de mayo de 2014.

En su 499º pleno de los días 4 y 5 de junio de 2014 (sesión del 4 de junio de 2014) el Comité Económico y Social Europeo aprobó por 124 votos a favor, 1 en contra y 4 abstenciones el presente dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 El Comité Económico y Social Europeo (CESE) considera que la lucha contra el desempleo juvenil es una prioridad política. Para que los jóvenes de hoy puedan construir la Europa de mañana, deben tener la perspectiva de poder vivir de manera autónoma, lo que significa también un puesto de trabajo que se corresponda con sus cualificaciones. Solo una estrategia que se marque como objetivo el crecimiento y esté encaminada a reforzar la competitividad y restablecer la confianza de los inversores y las economías familiares así como unas inversiones sostenibles y un plan de recuperación podrán impulsar la demanda de mano de obra.

1.2 También en épocas de inseguridad económica las empresas necesitan determinados estímulos para contratar trabajadores que a menudo carecen de experiencia. Entre estos, cabe citar un sistema educativo que sienta las bases profesionales y personales para acceder a un empleo, oriente en mayor medida la enseñanza profesional hacia las necesidades del mercado de trabajo y fomente el espíritu emprendedor. También se precisa de un mercado de trabajo dinámico e integrador en el que las personas dispongan de las competencias fundamentales para promover la competitividad de la economía europea, la cohesión social y unas perspectivas de crecimiento sostenible a largo plazo. Las reformas correspondientes deben conducir a un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad, y la mejor manera de lograrlo es garantizar la participación de los interlocutores sociales.

1.3 A la hora de elegir profesión, los jóvenes deben contar con el apoyo de orientadores profesionales. Un análisis de las necesidades de personal a medio plazo, sobre todo a nivel local, puede influir positivamente en la elección de una u otra profesión. Los Estados miembros cuyo sistema educativo ofrece una formación práctica además de una formación teórica se han caracterizado durante la crisis por un desempleo juvenil relativamente reducido, en comparación con otros países europeos. El CESE está convencido de la eficacia de los modelos de formación profesional basados en el aprendizaje en el trabajo, como los sistemas educativos duales que existen en algunos Estados miembros. En tales casos, los programas de formación son particularmente eficaces si todas las partes interesadas (empresarios y trabajadores, sus organizaciones representativas y el sector público) asumen sus responsabilidades.

1.4 Asimismo, los servicios públicos de empleo desempeñan un importante papel en la transición de la escuela a la vida profesional. Han de disponer de los correspondientes recursos humanos y financieros no solo para asistir a los desempleados en su búsqueda de trabajo sino también para mantenerse en estrecho contacto con el lado de la demanda del mercado laboral.

1.5 La participación de los interlocutores sociales en la estrategia de crecimiento, las reformas laborales, los programas educativos y las reformas de los servicios públicos de empleo, así como la participación de las organizaciones juveniles en la aplicación de la «Garantía Juvenil», asegura el apoyo de amplias capas de la sociedad y, con ello, la paz social. Solo las decisiones adoptadas de manera conjunta encierran la posibilidad de producir un cambio duradero.

2. Introducción

2.1 La lucha eficaz contra el desempleo juvenil es uno de los principales retos en la actualidad. Las tasas de desempleo de la población entre los 15 y los 24 años siempre han sido superiores a las del grupo de población entre 24 y 65 años, pero la crisis económica y financiera ha afectado con especial dureza a los jóvenes que intentan entrar por primera vez en el mercado laboral. Mientras que, según datos de Eurostat ⁽¹⁾, la tasa de desempleo juvenil hasta finales de 2008 era el doble que la de la población en su conjunto, hasta finales de 2012 aumentó hasta 2,6 veces.

2.2 Las causas son múltiples: un menor número de puestos de trabajo debido al crecimiento débil o negativo, el retroceso de la demanda interior, la disminución del ahorro y la correspondiente congelación de las contrataciones en los servicios públicos, lo que además se agrava por el hecho de no haber realizado a tiempo reformas estructurales en la educación y el mercado de trabajo, así como por la falta de cualificaciones, pero también por la presencia de cualificaciones para las que no existe demanda en el mercado.

2.3 La tasa de desempleo juvenil calcula la proporción de desempleados de entre 15 y 24 años en relación con la población activa de la misma edad: en 2013 ascendía a 23,3 % en la UE-28. Eurostat ⁽²⁾ calcula como segundo indicador el porcentaje de desempleo juvenil (que representa el porcentaje de desempleados entre 15 y 24 años en relación con el conjunto de la población de la misma edad); en 2013 se cifraba en 9,8 % en la UE. Este indicador muestra que muchos jóvenes de esta cohorte de edad se encuentran en periodo formativo y no se hallan en absoluto disponibles para el mercado laboral. El desempleo juvenil afecta de modos muy diversos a los Estados miembros: el porcentaje de desempleo juvenil va del 4 % en Alemania hasta el 20,8 % en España; la tasa de desempleo juvenil se mueve entre el 7,9 % en Alemania y el 58,3 % en Grecia.

2.4 Aunque es preciso dejar claro que la tasa de desempleo juvenil no indica qué proporción del conjunto de jóvenes está desempleada, continúa habiendo un porcentaje relevante de jóvenes que buscan trabajo.

2.5 Especial atención merece un grupo especial de jóvenes, los llamados «ninis» («ni estudia ni trabaja»): según Eurofound ⁽³⁾ los «ninis» corren un riesgo mayor de obtener un empleo precario también tras la crisis, y la temprana frustración los hace más vulnerables a la pobreza, la exclusión social y la radicalización. El coste de la no participación de estos jóvenes en el mercado se cifra en al menos 153 000 millones de euros, lo que representa el 1,2 % del PIB europeo.

2.6 En algunos Estados miembros de la UE se constata la existencia de un creciente número de puestos de trabajo que quedan vacantes, independientemente del nivel de desempleo juvenil. Esto concierne a empleos en diversos ámbitos, a profesiones asociadas a las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas (conocidas como profesiones CTIM o STEM), que necesitan una cualificación muy elevada, así como a los mandos intermedios para los que se necesitan personas con competencias horizontales (por ejemplo, capacidad comunicativa, espíritu de equipo, espíritu emprendedor, etc.).

⁽¹⁾ Eurostat – Unemployment statistics.

⁽²⁾ Eurostat – Statistics explained – Youth_unemployment.

⁽³⁾ Eurofound – NEETs.

3. La respuesta de Europa al desempleo juvenil

3.1 *La Garantía Juvenil*

3.1.1 Desde 2011 en las Comunicaciones de la Comisión aparece la idea de una garantía juvenil ⁽⁴⁾. En abril de 2013 el Consejo de Ministros de la UE aprobó una Recomendación sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil. Con su aplicación quiere garantizarse que todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de trabajo o formación o un periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses después de terminar sus estudios o perder su puesto de trabajo.

3.1.2 La mayor parte de las medidas de la Garantía Juvenil pueden cofinanciarse con cargo al Fondo Social Europeo. Además, para veinte Estados miembros que registran una elevada tasa regional de desempleo juvenil (más del 25 % al menos en una de sus regiones) hay disponibles recursos adicionales procedentes de la Iniciativa de Empleo.

3.1.3 En el marco del Semestre Europeo, la evaluación y supervisión de los planes de aplicación debe integrarse en las recomendaciones específicas por país para garantizar que la Garantía Juvenil se atenga a los objetivos de la Estrategia Europa 2020.

3.1.4 El **Banco Europeo de Inversiones** creó en 2013 el programa «Trabajo para los Jóvenes — Inversión en la Capacitación», dotado con 6 000 millones de euros. También en 2014 y 2015 este programa dispondrá de la misma cantidad.

3.2 *Marco de acción de los interlocutores sociales europeos en la lucha contra el desempleo juvenil*

En junio de 2013 los interlocutores sociales europeos aprobaron un Marco de acciones sobre el empleo juvenil ⁽⁵⁾, basado en ejemplos existentes y nuevos de buenas prácticas en los cuatro campos prioritarios: aprendizaje, transición entre escuela y trabajo, empleo y emprendimiento. Este marco podrá servir de inspiración a los interlocutores sociales nacionales a fin de permitirles encontrar soluciones en su propio entorno y adaptarlas a las particularidades de cada país.

3.3 *La contribución del CESE*

3.3.1 Toda una serie de dictámenes ⁽⁶⁾, conferencias y audiencias ⁽⁷⁾ del CESE se han centrado en la situación de los jóvenes en el mercado laboral. El Observatorio del Mercado de Trabajo tiene un nuevo método de trabajo, que consiste en la elaboración de estudios piloto sobre temas específicos. A fin de llevarlos a cabo, se consulta la opinión de la sociedad civil organizada en algunos Estados miembros con la intención de valorar si las políticas y medidas europeas consiguen el efecto deseado. Por su actualidad y relevancia, el tema del empleo juvenil es uno de los primeros seleccionados para la elaboración de un estudio piloto.

3.3.2 En su Dictamen relativo al paquete de medidas sobre el empleo juvenil ⁽⁸⁾, el Comité constató que «es necesario contar con una verdadera estrategia de crecimiento en el ámbito nacional y en la UE que respalde la creación de más y mejor empleo estable. Para ello es imprescindible coordinar todos los esfuerzos y medidas encaminados a reforzar la competitividad y a restablecer la confianza de los inversores y de las economías familiares». Por otra parte, ha advertido de que la financiación de la Garantía Juvenil con 6 000 millones de euros no será suficiente.

3.3.3 En su Dictamen sobre un «Marco de calidad para los períodos de prácticas» ⁽⁹⁾ el CESE señaló que los períodos de prácticas representan un importante punto de acceso al mercado laboral pero que no son una panacea para la lucha contra el desempleo juvenil. Además de exigir que las prácticas se integren más firmemente en los planes de estudio y de prever un nivel mínimo de protección social, será necesario elaborar directrices que puedan ofrecer una visión de conjunto sobre las oportunidades de financiación para establecer diversos tipos de prácticas con responsabilidad financiera compartida.

⁽⁴⁾ Oportunidades para los jóvenes y paquete de empleo juvenil.

⁽⁵⁾ En inglés: Framework of actions on youth employment.

⁽⁶⁾ DO C 68 de 6.3.2012, p. 1; DO 68 de 6.3.2012, p. 11; DO C 143 de 22.5.2012, p. 94; DO C 299 de 4.10.2012, p. 97; DO C 191 de 29.6.2012, p. 103; DO C 11 de 15.1.2013, pp. 8-15; DO C 161 de 6.6.2013, pp. 67-72; DO C 327 de 12.11.2013, pp. 58-64; DO C 133 de 9.5.2013, p. 77-80; DO C 271 de 19.9.2013, p. 101; CCMI/118 — EESC-2013-05662-00-00-AS-TRA (ponente: Fornea, coponente: Grimaldi); pendiente de publicación en el DO.

⁽⁷⁾ <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.fr.events-and-activities-eu-policies-youth-employment>

<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.fr.events-and-activities-skill-mobility-competitiveness>

⁽⁸⁾ DO C 161 de 6.6.2013, p. 67.

⁽⁹⁾ Marco de calidad para los períodos de prácticas.

3.3.4 El Comité ha acogido favorablemente la Decisión sobre una mayor cooperación entre los servicios públicos de empleo (SPE), también debido a su importancia en la lucha contra el desempleo juvenil⁽¹⁰⁾. Los SPE deben estar en condiciones de reaccionar de forma inmediata, creativa y flexible a los cambios en su entorno y poder combinar intervenciones a corto plazo con soluciones duraderas. Esto debe reflejarse en las capacidades correspondientes y en un apoyo económico suficiente. Los SPE deberían concentrarse en mayor medida en la oferta, ya que los empresarios tienen cada vez mayores dificultades para encontrar a los trabajadores que necesitan.

3.3.5 En su dictamen sobre la Comunicación relativa a la apertura de la educación⁽¹¹⁾, el CESE ha señalado que un planteamiento digital en los sistemas educativos podrá contribuir a mejorar la calidad y creatividad de la educación ofrecida a la comunidad. La participación de los profesores en la concepción y aplicación de la iniciativa, junto con una formación adecuada, es esencial para «abrir la educación» de manera innovadora, recurriendo a las nuevas tecnologías y a los recursos educativos abiertos en un contexto de enseñanza y aprendizaje para todos. La movilización de todas las partes interesadas y el apoyo a la creación de «asociaciones de aprendizaje» en la sociedad también es crucial para que la iniciativa tenga éxito.

3.3.6 Los miembros del Comité recomiendan los proyectos que se describen en los siguientes capítulos. Puesto que muchos proyectos son relativamente nuevos, en la mayoría de los casos no existen datos sobre su eficiencia y eficacia, de modo que la valoración se fundamenta exclusivamente en las impresiones de los miembros del Comité.

3.4 *Reforma del sistema educativo*

3.4.1 En el contexto del Semestre Europeo se recomendó a 16 Estados miembros que modernizaran sus sistemas educativos; en 12 casos se recomendó que la formación profesional se orientara en mayor medida a las necesidades del mercado de trabajo o se reforzara la formación profesional dual.

3.4.2 Los sistemas educativos son una competencia nacional y deben seguir siéndolo. Sin embargo, el nivel europeo puede ofrecer importantes impulsos mediante el intercambio de experiencias, el aprendizaje entre iguales y los incentivos financieros. Los sistemas educativos deberían estar diseñados de tal manera que no solo proporcionen a los jóvenes las bases fundamentales sino que también les enseñen a responder de modo independiente a los cambios en materia de requisitos, de forma que el aprendizaje permanente se convierta en una parte de las carreras individuales.

3.4.3 Una orientación y un asesoramiento profesional oportunos deben ayudar a reconocer los propios talentos y competencias, y, además, aportarán información sobre la evolución de la situación en el mercado laboral. Proyectos como el «Wiener Töchterttag»⁽¹²⁾, durante el que las niñas, en vez de acudir a la escuela, visitan una empresa con objeto de obtener una visión general de nuevas profesiones y posibilidades laborales, pueden también contribuir a interesar a las chicas por las formaciones técnicas.

3.4.4 El abandono escolar prematuro tiene múltiples causas y, por consiguiente, requiere medidas diseñadas en función de los individuos. «Jugendcoaching»⁽¹³⁾ en Austria o «Joblinge»⁽¹⁴⁾ en Alemania, son ejemplos de acciones gracias a las cuales los jóvenes que están en peligro de quedar excluidos del sistema y entrar en la categoría de «ninis» pueden recibir temporalmente asesoramiento y acompañamiento a la hora de buscar un puesto de trabajo o de formación.

3.4.5 En los países de Europa en los que el desempleo juvenil es reducido, llama la atención el hecho de que estos cuenten con un sistema educativo cercano a las empresas y al mercado laboral que proporciona cualificaciones profesionales certificadas y transferibles. En ellos — y en cada uno con sus características propias — parte de la formación se imparte directamente en la empresa y otra parte en la escuela. Así lo reconocen las instituciones de la UE y los interlocutores sociales que respaldan la Alianza Europea para la Formación de Aprendices⁽¹⁵⁾. La formación de aprendices es uno de los elementos principales de un sistema de Garantía Juvenil y su éxito se fundamenta en una cooperación amplia en torno a la que se agrupan los representantes de los intereses de las empresas, los trabajadores y el sistema de formación profesional. Un elemento clave de la creación de un sistema dual que se oriente en función de las necesidades de las empresas, del mercado de trabajo y de los jóvenes es que en la organización y gestión participen intensamente instituciones cercanas a las empresas. Esta participación cercana permitirá a los interlocutores sociales identificarse con el sistema y apoyarlo (como «copropietarios del sistema»). Es necesario además que los empresarios asuman sus responsabilidades y estén dispuestos a invertir. Incluso si otros Estados miembros, a corto plazo, no pueden aplicar un amplio sistema de aprendizaje, sí podrían por ejemplo probar a organizar formaciones duales específicas con un grupo determinado de empresas del mismo sector. Para ello, los interlocutores sociales sectoriales deberían establecer normas comunes de formación y certificación. Otra posibilidad sería que determinadas escuelas, en el marco de su autonomía, establecieran una cooperación reforzada con algunas empresas, como ya sucede en Polonia, por ejemplo.

⁽¹⁰⁾ Servicios públicos de empleo (SPE).

⁽¹¹⁾ Apertura de la educación.

⁽¹²⁾ Töchterttag.

⁽¹³⁾ NEBA – Jugendcoaching.

⁽¹⁴⁾ Joblinge.

⁽¹⁵⁾ Alianza Europea para la Formación de Aprendices.

3.4.6 En estos últimos años, a través de los cursos del Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST), Malta ha dado pasos esenciales en esta dirección, ya que una parte de la formación tiene lugar directamente en las empresas. De los 284 estudiantes que realizaron su formación práctica en Lufthansa Malta, 163 recibieron un puesto de trabajo al concluirla.

3.4.7 **Reconocimiento de cualificaciones adquiridas de manera informal.** La validación del resultado del aprendizaje, en especial los conocimientos, capacidades y competencias adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal, puede desempeñar un importante papel para mejorar la capacidad de empleo y la movilidad, así como para aumentar la motivación para aprender durante toda la vida, en particular en el caso de las personas más desfavorecidas desde el punto de vista socioeconómico o con menos cualificaciones.

3.4.8 En un momento en que la Unión Europea se enfrenta a una grave crisis económica que ha dado pie a un pronunciado incremento del desempleo, especialmente entre los jóvenes, y en el contexto de una población que envejece, la validación de conocimientos, capacidades y competencias pertinentes supone una contribución aún más valiosa a la mejora del funcionamiento del mercado laboral, el fomento de la movilidad y el refuerzo de la competitividad y el crecimiento económico.

3.5 Medidas destinadas a facilitar la transición de la escuela al trabajo

3.5.1 **Cualificaciones y medidas de formación (profesional):** la falta de experiencia laboral es un aspecto crucial que explica por qué las empresas, en tiempos de dificultades económicas, son reacias a contratar a jóvenes. Una enseñanza puramente teórica sin la exigencia de una aplicación práctica de lo aprendido es un obstáculo creciente que dificulta el acceso al mercado de trabajo.

3.5.2 «Thinking outside the box on recruitment» es un proyecto lituano que tiene como objetivo preparar a jóvenes para el trabajo y proporcionarles períodos de prácticas en las empresas adecuadas. De modo similar funcionan las «Implacementstiftungen»⁽¹⁶⁾ del servicio austriaco de empleo, que reúnen a las empresas que no pueden cubrir sus necesidades de personal y a los solicitantes de empleo que carecen de una parte de la formación necesaria para un puesto específico. Los costes de formación y subsistencia se dividen entre el servicio de empleo y las empresas. Las evaluaciones han mostrado que, tres meses después de participar en el proyecto, alrededor del 75 % de los participantes obtienen empleo.

3.5.3 Desde 2011 se han establecido en Francia, gracias a acuerdos interprofesionales entre interlocutores sociales, medidas para jóvenes con o sin educación (superior), a fin de ayudarlos en su búsqueda de un puesto de trabajo. La preparación para presentar candidaturas de solicitud de empleo constituye el núcleo central. Una evaluación dio como resultado que la integración en el mercado laboral tras participar en esta medida se cifraba en un 65 %, lo que supera en un 18 % al grupo de control.

3.5.4 En Irlanda el programa «Jobbridge»⁽¹⁷⁾ ofrece períodos de prácticas de seis a nueve meses en empresas públicas y privadas a jóvenes que hayan recibido prestaciones sociales durante al menos 78 días. Además de la ayuda social, los trabajadores en prácticas reciben 50 euros por semana. Cabe criticar el hecho de que las personas que, por ejemplo, además de seguir una formación estén empleadas a tiempo parcial, no pueden participar en este programa tras su período formativo, ya que no reciben prestaciones sociales. En opinión del Comité las medidas de activación deberían aplicarse en una fase más temprana, puesto que la larga espera desanima a las personas, en lugar de impulsarlas a que se incorporen a un puesto de trabajo.

3.5.5 El «Scottish Council for Voluntary Organisations» ha creado el programa «Community Jobs Scotland», que funciona desde 2011. Está dirigido a jóvenes desempleados y colabora con organizaciones de ayuda social, que ofrecen puestos de entre seis y nueve meses en una serie de sectores a jóvenes con cualificaciones superiores o incluso con cualificaciones básicas. Los jóvenes reciben un auténtico puesto de trabajo, deben afrontar con éxito el proceso selectivo y reciben un sueldo y formación adicional. Han participado más de 4 000 jóvenes, de los que un 47,3 % ha obtenido un puesto y un 63,6 % ha podido beneficiarse indirectamente de una formación adicional y de actividades de voluntariado.

3.5.6 En Dinamarca los sindicatos y los fondos de empleo, en colaboración con empresas públicas y privadas, crean puestos de prácticas para los jóvenes que han completado la formación, a fin de proporcionarles experiencia laboral y especialización en su ámbito. La media de contratación de aquellos que han realizado ese período de prácticas se cifra en alrededor del 60 %, aunque un resultado más concreto se dará a conocer solo tras concluir el proyecto en abril de 2014.

⁽¹⁶⁾ <http://www.implacement-stiftung.at/>

⁽¹⁷⁾ Jobbridge.

3.5.7 El proyecto esloveno galardonado por la OIT «Moje izjusnje»⁽¹⁸⁾ («Mi experiencia») consiste en una plataforma en línea en la que los estudiantes pueden compartir su experiencia laboral, lo que permite conectar a los estudiantes con los empresarios. Además, se expiden certificados que confirman la experiencia laboral.

3.5.8 En España la Fundación Novia Salcedo, una fundación privada sin ánimo de lucro, ofrece un programa para trabajadores en prácticas que permite a aquellos que han concluido su formación profesional combinar el aprendizaje teórico con la experiencia laboral en empresas. La evaluación ha mostrado que más del 52,23 % recibe un contrato de trabajo una vez terminado el programa.

3.5.9 En la República Checa los empresarios y las asociaciones profesionales son socios del proyecto «POSPOLU» («JUNTOS»), que trabaja para introducir cambios en el sistema educativo y propugna reforzar el aprendizaje a través de la experiencia laboral mediante asociaciones entre escuelas y empresas y propuestas de modificación de los contenidos educativos. El proyecto se enfoca, en primer lugar, a cursos de formación en materia de ingeniería mecánica, ingeniería eléctrica, ingeniería civil, transporte y tecnologías de la información.

3.5.10 En Portugal, la Red de Centros Tecnológicos promueve dos proyectos («Think Industry» y «F1 in Schools») focalizados sobre las nuevas cualificaciones industriales que necesita el mercado laboral, basados en un enfoque muy práctico que incluye mejorar la utilización de herramientas y máquinas y aporta los conocimientos necesarios para construir un verdadero coche de Fórmula 1 y hacer llegar la idea o el proyecto al mercado. Los centros educativos y la industria han creado asociaciones diseñadas para cambiar la imagen de las carreras industriales entre los jóvenes estudiantes y orientarlos teniendo en cuenta las necesidades del mercado⁽¹⁹⁾.

3.5.11 En Italia se ha emprendido un programa de tres años (2014-2016) que permite que los estudiantes de los dos últimos años de los centros de enseñanza secundaria superior puedan pasar temporadas en una empresa, mediante una mejor utilización del contrato de aprendizaje.

3.5.12 **Fomento de la movilidad:** el fomento de la movilidad transfronteriza de los jóvenes para adquirir experiencia laboral puede contribuir igualmente a colmar el vacío entre la formación puramente teórica y el primer puesto de trabajo.

3.5.13 El acuerdo bilateral entre Alemania y España, que prevé posibilidades de empleo y formación para cerca de 5 000 jóvenes españoles hasta 2017, es un ejemplo de ello. También lo son los programas alemanes de fomento «The job of my life» y «Make it in Germany», que tienen por objeto llevar a jóvenes a Alemania para que aprendan allí profesiones para las que no hay suficiente mano de obra. Para ello reciben un curso de idioma alemán en su país de origen, una contribución para los gastos de viaje y de mudanza y un curso de idioma en Alemania como preparación para el período de prácticas. Si el empleador está satisfecho tras la finalización de las prácticas, es posible realizar a continuación una formación de entre tres años y tres años y medio, durante la que se percibe un apoyo económico además de un subsidio de formación profesional, y el joven recibe acompañamiento en la escuela, en la empresa y en la vida diaria.

3.5.14 El programa «Integración a través del intercambio» apoya la integración profesional de los grupos con difícil acceso al mercado de trabajo mediante la adquisición de experiencia laboral en otro país de la UE. La revisión intermedia de este programa, que está financiado por el FSE, ha mostrado que seis meses tras terminar el intercambio un 41 % de los participantes obtuvo un puesto de trabajo, mientras que un 18 % completó una formación, un 7 % un programa de educación escolar y un 4 % una carrera universitaria.

3.5.15 Para conciliar mejor la oferta y la demanda del mercado de trabajo, es imprescindible reformar EURES. El CESE expresará su parecer al respecto en un dictamen específico. No obstante, será esencial que en todos los Estados miembros — y no solo en unos pocos — EURES se utilice como instrumento de la política del mercado laboral y que las vacantes de empleo se den a conocer también a través de este sistema. La iniciativa «Your first EURES Job»⁽²⁰⁾ es igualmente un buen ejemplo del fomento de la movilidad transfronteriza de los jóvenes trabajadores, ya que les proporciona un primer puesto de trabajo (no una formación ni unas prácticas) mediante una ayuda para los costes adicionales que origina la incorporación a un puesto en otro país.

⁽¹⁸⁾ <http://youthpractices.org/assessment.php>; p. 36.

⁽¹⁹⁾ <http://www.f1inschools.com/>

⁽²⁰⁾ Comisión Europea — Your first EURES job.

3.5.16 Para ajustar mejor las cualificaciones a las necesidades es fundamental crear observatorios que anticipen y detecten anticipadamente la demanda de cualificaciones. Esto debería hacerse a nivel regional o sectorial, contando con la participación de los interlocutores sociales, de modo que pueda reaccionarse rápidamente a los diferentes cambios económicos y jurídicos, pero también a los de carácter técnico; es en estos niveles donde mejor se conocen los requisitos de las empresas y del mercado de trabajo.

3.6 Medidas para la integración de los jóvenes que gozan de menos oportunidades

3.6.1 Los jóvenes con necesidades especiales necesitan también un apoyo especial para incorporarse al mercado de trabajo. En Austria el programa «Jobcoaching»⁽²¹⁾ garantiza que las personas con discapacidades o dificultades de aprendizaje reciban apoyo individualizado mediante asesoramiento y acompañamiento personalizado durante los primeros meses en el nuevo puesto de trabajo. Este apoyo se considera como oferta para los jóvenes, pero también para las empresas.

3.6.2 En Gales se creó, específicamente para los «ninis», el proyecto «Intermediate Labour Market», que ofrece a los jóvenes más alejados del mercado laboral un programa bien estructurado y posibilidades de empleo. El fin que se persigue es motivar a los jóvenes a incorporarse a un puesto de trabajo y proporcionarles normas generales de conducta y cualificaciones básicas, así como asistencia a la hora de presentar candidaturas. Del total de 249 participantes, 35 han sido contratados.

3.6.3 Un ejemplo de integración de las personas muy alejadas del mercado laboral es el proyecto «Equality of Opportunity»⁽²²⁾ de la empresa U.S. Steel Kosice, en cuyo marco los gitanos de la zona cercana a Kosice reciben formación y empleo, lo que a menudo representa su primer contacto con el mundo laboral. Desde 2002 se han creado puestos de trabajo para más de 150 gitanos.

3.6.4 El programa belga «Aktiva»⁽²³⁾ prevé para los jóvenes menores de 25 años con bajas cualificaciones que estén desempleados durante al menos un año una reducción de las cotizaciones de la empresa a la seguridad social, así como una subvención salarial durante cinco trimestres.

3.7 Medidas para la reforma del mercado laboral

3.7.1 Según el Instituto sobre el Futuro del Trabajo, «desde la década de 1980 en muchos países europeos se ha liberalizado el trabajo de duración determinada para aumentar las oportunidades de entrada al mercado, sin cuestionar por ello la legislación de protección del empleo, sólidamente implantada en muchos países»⁽²⁴⁾. Esto ha llevado cada vez más a que a los jóvenes solo se les ofrezcan contratos de trabajo de duración determinada, sin posibilidad de convertirse en indefinidos. Si bien es cierto que, en tiempos de crisis, una protección del empleo sólidamente implantada protege contra el despido más a los trabajadores veteranos que a los jóvenes, debido a la incertidumbre del contexto económico tal protección constituye una barrera para la contratación de jóvenes trabajadores sin experiencia y refuerza la segmentación del mercado laboral.

3.7.2 El Comité recomienda, especialmente en los Estados miembros con niveles muy elevados de desempleo juvenil, que se continúen las reformas en el ámbito del mercado laboral con la participación de los interlocutores sociales a fin de encontrar un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad. Aunque las reformas solo pueden tener efecto a medio plazo, en caso de producirse una recuperación de la economía, pueden contribuir de manera considerable a reducir rápidamente el desempleo juvenil.

3.8 Incentivos para animar a las empresas a contratar jóvenes

3.8.1 Para facilitar a las empresas la decisión de contratar a jóvenes sin experiencia laboral, puede ser útil ofrecer incentivos adicionales, que a menudo adoptan la forma de subvenciones salariales o de reducción de las cotizaciones a la seguridad social. No obstante, hay que velar por que ello no dé lugar a un falseamiento de la competencia ni ponga en peligro el sistema de seguridad social. Ejemplo de ello son las ayudas que la Human Resource Development Authority (HRDA)⁽²⁵⁾ de Chipre paga a las empresas chipriotas para los programas de formación de jóvenes trabajadores. Las pymes, en particular, pueden proporcionar la formación necesaria y compensar así las pérdidas de productividad de la fase inicial.

⁽²¹⁾ NEBA – Jobcoaching.

⁽²²⁾ U.S. Steel Kosice – Equality of Opportunity.

⁽²³⁾ Bélgica – Aktiva.

⁽²⁴⁾ IZA – Desempleo juvenil en Europa.

⁽²⁵⁾ Chipre – Scheme for the job placement and training of tertiary education.

3.8.2 La tarjeta finlandesa «Sanssi»⁽²⁶⁾ certifica a un joven desempleado menor de 30 años que su empleador puede solicitar una subvención salarial durante diez meses.

3.8.3 Hungría ha elegido incentivar a las empresas para contratar a menores de 25 años mediante la reducción de la remuneración bruta y las cotizaciones a la seguridad social durante un período determinado.

3.8.4 En Italia las empresas reciben durante doce meses un incentivo fiscal a efectos de la seguridad social si emplean con un contrato de duración indeterminada a jóvenes de entre 18 y 29 años que no hayan ejercido un empleo remunerado de forma regular durante los últimos seis meses o que no dispongan de un título educativo de grado medio, superior o profesional.

3.9 *Medidas para estimular el emprendimiento*

3.9.1 Uno de los tres pilares del «Plan de acción sobre emprendimiento 2020 — Relanzar el espíritu emprendedor en Europa»⁽²⁷⁾ es educar y formar en materia de emprendimiento para promover el crecimiento y la creación de empresas. El «Unternehmerführerschein»⁽²⁸⁾ [permiso de conducir empresarial] proporciona a los jóvenes una formación económica y empresarial que, tras superar un examen, sustituye en Austria al examen empresarial necesario para ejercer un trabajo autónomo.

3.9.2 En el marco del programa «Junior Company Programms», los alumnos de entre 15 y 19 años fundan empresas reales por un período de un año lectivo y ofrecen en el mercado real productos y servicios desarrollados por ellos mismos. De este modo, la experiencia en gestión económica se obtiene de modo directo.

3.9.3 El proyecto «Extraordinary EducationTM» permite a los jóvenes explorar, en un entorno relajado, una idea empresarial y les proporciona las capacidades de comunicación y empresariales básicas, independientemente de la edad o el idioma.

3.9.4 Para facilitar a las nuevas empresas el acceso a la financiación e incentivarlas a crear puestos de trabajo, Rumanía las exime de los costes de registro. Además, existe una deducción fiscal para entre dos y cuatro trabajadores, un préstamo de hasta 10 000 euros que represente el 50 % del plan empresarial y garantías del Gobierno para el 80 % de los préstamos obtenidos. Entre 2011 y marzo de 2014 se crearon 12 646 pymes y 22 948 puestos de trabajo, y solo 188 pymes volvieron a cerrarse. Este programa de éxito continuará en 2014.

Bruselas, 4 de junio de 2014.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Henri MALOSSE

⁽²⁶⁾ Finlandia – Sanssi card.

⁽²⁷⁾ COM(2012) 795 final.

⁽²⁸⁾ Austria – Unternehmerführerschein.