



DIÁLOGO POR EL EMPLEO JUVENIL

GARANTÍA JUVENIL EN ESPAÑA: ¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES?

Incluye conclusiones y recomendaciones de los expertos

Barcelona, 2 de junio del 2014

**DIÁLOGO POR
EL EMPLEO JUVENIL**
GARANTÍA JUVENIL EN ESPAÑA:
¿QUÉ PODEMOS APRENDER
DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES?

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| / LIZ MOHN, PRESIDENTA DE LA FUNDACIÓN BERTELSMANN | 5 |
| / MISIÓN DE LA FUNDACIÓN BERTELSMANN | 7 |
| / CARTA DE AGRADECIMIENTO | 9 |
| / «GARANTÍA JUVENIL EN ESPAÑA, ¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES?» | 11 |
| 1. LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO, ¿CUÁL ES EL PROBLEMA? | 12 |
| 1.1 Participación laboral de los jóvenes en España | 13 |
| 1.1.1 Factores de demanda | 13 |
| 1.1.2 Factores de oferta | 14 |
| 2. LA POLÍTICA DE EMPLEO EUROPEA EN RELACIÓN CON LOS JÓVENES: DEL «PACTO EUROPEO POR LA JUVENTUD» A LA «GARANTÍA JUVENIL» | 16 |
| 3. EL PLAN NACIONAL DE IMPLANTACIÓN DE LA GARANTÍA JUVENIL EN ESPAÑA | 18 |
| 3.1 Medidas propuestas | 18 |
| 3.1.1 Mejora de la intermediación | 19 |
| 3.1.2 Mejora de la empleabilidad | 19 |



| | | |
|-----------|---|-----------|
| 3.1.3 | Estímulos a la contratación | 19 |
| 3.1.4 | Impulso del emprendimiento | 20 |
| 3.2 | Valoraciones de los agentes sociales | 20 |
| 3.3 | Respuesta de las Comunidades Autónomas | 20 |
| 4. | ALGUNAS REFLEXIONES FINALES | 21 |
| / | BIBLIOGRAFÍA | 26 |
| / | PROGRAMA | 29 |
| / | CONCLUSIONES Y PROPUESTAS | 31 |
| | Diagnóstico del problema | 31 |
| | El programa europeo de Garantía Juvenil y su aplicación en España | 32 |
| | Propuestas políticas para afrontar el problema del paro juvenil | 33 |
| / | PROPUESTAS | 39 |
| / | CV'S PONENTES | 41 |
| / | CV'S MODERADORES | 45 |



LIZ MOHN, PRESIDENTA DE LA FUNDACIÓN BERTELSMANN

«Los jóvenes
son el futuro de
todos los países.

Ninguna nación
puede permitirse
renunciar a sus
talentos ni a su
potencial renovador.

En la Fundación
Bertelsmann
trabajamos por
el empleo juvenil
para contribuir
al desarrollo
de España.»



MISIÓN DE LA FUNDACIÓN BERTELSMANN

Libertad, solidaridad, competencia y humanidad. Estos valores son los pilares fundamentales en los que se sustentan tanto la Bertelsmann Stiftung como la Fundación Bertelsmann. Constituyen la base de nuestro trabajo. Equilibrando responsablemente estos valores, se liberan los recursos vitales que requiere nuestra comunidad para lograr un futuro justo. Orientándonos por ellos, elaboramos soluciones para los problemas que entorpecen el camino hacia una sociedad sostenible.

NUESTRO CONCEPTO DE SOSTENIBILIDAD

Para nosotros, la sostenibilidad tiene dos dimensiones. Por un lado comprende la aptitud y la voluntad para superar los retos del futuro. Al mismo tiempo, por el otro, implica también la capacidad para preservar, en este empeño por un futuro sostenible, el carácter abierto, liberal y democrático de nuestra sociedad y para defender los valores que sustentan nuestra comunidad.

LIBERTAD

La libertad de cada individuo para perseguir sus propios objetivos y proyectos vitales es el requisito indispensable para la autorrealización y el logro de la felicidad personal. La libertad adquiere su verdadero sentido cuando se actúa movido por la propia responsabilidad. Sólo por la vía de la participación activa en una comunidad solidaria puede la libertad asegurar y perfeccionar las bases de su propia existencia.

SOLIDARIDAD

La solidaridad es la columna vertebral de la cohesión social. Entendida como disposición para la entrega mutua y la asunción de responsabilidades para con los demás, la solidaridad se manifiesta en nuestros sistemas de protección social, en la implicación personal en asuntos de la comunidad y en la preservación de las condiciones de vida de las generaciones venideras. Conforme al principio de la subsidiariedad, la solidaridad reclama, por un lado, la actuación responsable de los individuos libres y, por el otro, ofrece un respaldo en situaciones difíciles que no pueden superarse en solitario.

COMPETENCIA

La competencia en el terreno social es un estímulo poderoso para el desarrollo de los potenciales individuales y su puesta a disposición de la comunidad. No obstante, dicha competencia sólo podrá aportar el máximo beneficio a la comunidad si se desarrolla dentro de un marco seguro que brinde a todos los individuos las oportunidades adecuadas. La competencia exige transparencia y libertad de información como condiciones fundamentales para una sociedad democrática y libre.

La humanidad, el talante humano, radica en el respeto profundo frente a la persona y en el compromiso con su dignidad, así como en la aceptación de su individualidad y su particularidad cultural. Exige afrontar conscientemente la diversidad de los modos de vida, de la escala de valores, las formas de expresión y las creencias humanas. De esta forma, una actitud humana se convierte en la premisa de la tolerancia.

Esa tolerancia que reconoce el derecho de cada cual a realizarse y que hace posible una vida social presidida por el respeto mutuo, la consideración del otro y la disposición a ayudar al prójimo. Sólo de esta actitud puede nacer un espíritu de comunidad. Uno de los retos más importantes que el futuro nos impone es el de lograr un equilibrio entre estos valores. A este respecto, no nos contentamos con soluciones de miras estrechas. No deseamos obtener una mayor libertad a cambio de una menor dosis de humanidad o solidaridad ciudadana. Estamos profundamente convencidos de que una mayor libertad individual sólo puede lograrse en un entorno de relaciones más humanas y tolerantes. Queremos conseguir un nuevo equilibrio de valores en una escala superior. Sólo así puede realizarse nuestro objetivo de construir una sociedad sostenible.

¿CÓMO BUSCAMOS SOLUCIONES SOSTENIBLES?

Aunque no sea posible predecir el futuro, sí está en nuestras manos identificar y señalar los principales desafíos. Nuestra sociedad debe superar numerosos grandes retos con los que nos confrontan, por ejemplo, el cambio tecnológico y las amenazas de carácter ecológico. Porque, en la medida en que —en lugar de dejarnos asustar por fenómenos como la globalización, la transformación de las estructuras socioeconómicas y el cambio de valores— tengamos presentes las nuevas oportunidades que éstos nos brindan, seremos capaces de superar cualquier obstáculo que se interponga en el camino. Hoy como en el futuro, el aferrarse a los viejos modelos conlleva riesgos incalculables. Sólo la búsqueda valiente de nuevas soluciones abre oportunidades reales para todos. Por eso, fomentamos permanentemente el cambio de mentalidad necesario en nuestra sociedad, un cambio regido por una visión optimista del futuro y un mayor espíritu de innovación.

Experimentar algo nuevo, buscar soluciones creativas, poner a prueba las propias capacidades... éstas son las aspiraciones propias de todo ser humano. Y éstas son, precisamente, las energías y talentos que queremos liberar y fortalecer en todos los niveles de la sociedad.

Personas con afán innovador necesitan espacios de libertad para su actuación. Y merecen reconocimiento: no sólo aprecio en caso de éxito, sino también respaldo en caso de un revés. Sólo así puede nuestra sociedad abordar nuevos horizontes y capacitarse para el futuro.

Nuestra Fundación desarrolla soluciones conceptuales y operativas con el fin de contribuir al desarrollo de los sistemas políticos, económicos y sociales. Precisamente en los tiempos difíciles, las fundaciones independientes tienen la oportunidad y el deber de convertirse en la fuerza motriz de reformas orientadas a crear una sociedad estable con garantías de una mejora continua.



CARTA DE AGRADECIMIENTO

En nombre de la Fundación Bertelsmann queremos agradecer a todos los participantes su asistencia al acto "Garantía Juvenil en España: ¿Qué podemos aprender de experiencias internacionales?", que celebramos el pasado 2 de junio de 2014.

El desempleo juvenil es uno de los mayores retos a los que se enfrenta nuestro país y por ello creemos que es necesario unir los esfuerzos de todos los actores implicados. El objetivo de la Fundación Bertelsmann con "Diálogo por el empleo juvenil" es sembrar un terreno fértil que permita abordar la situación que viven los jóvenes en España con soluciones concretas, coordinadas y eficaces.

En este sentido, las diferentes aportaciones en el debate sobre la Garantía Juvenil y su adaptación al contexto socioeconómico español fueron muy enriquecedoras. Creemos que compartir experiencias y opiniones es un paso elemental para que la implantación de este plan en España alcance el objetivo de mejorar la transición escuela-trabajo.

En la web de la Fundación se puede acceder al vídeo completo del evento y las presentaciones de las ponentes Rowan Foster y Susanna Holzer.



Francisco Belil

Vicepresidente de la Fundación Bertelsmann

«La sociedad cambia, evoluciona y se enfrenta a nuevos desafíos y nuestra misión es detectarlos y ser sensibles a las nuevas realidades».



«GARANTÍA JUVENIL EN ESPAÑA, ¿QUÉ PODEMOS APRENDER DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES?»

El desempleo juvenil está presente en la sociedad española como una de sus principales preocupaciones, a la que recientemente se ha añadido una cierta alarma social por el creciente número de jóvenes que ha salido a buscar empleo fuera del país.

El anuncio de la aplicación en España de la iniciativa europea «Garantía Juvenil» ha generado expectativas y constituye, además, una nueva oportunidad para afrontar con realismo y objetividad la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo y para determinar cuáles deberían ser las orientaciones para facilitar la transición de los jóvenes a la vida activa.

La inserción laboral de las personas jóvenes afecta a varias dimensiones sociales y culturales de importancia: a las expectativas profesionales que genera un

progresivo aumento de los niveles educativos de la población, al pacto intergeneracional de solidaridad, a las condiciones de la emancipación de los jóvenes hacia la vida adulta y sus expectativas de bienestar, a su aportación a la competitividad de la actividad económica, a los efectos a largo plazo de las consecuencias de la crisis del empleo actual.

Partiendo de un análisis sucinto de la situación actual para delimitar cuáles son los problemas que los jóvenes encuentran en su inserción en el mercado laboral, se abordará la evolución de la política europea de empleo a favor de los jóvenes hasta llegar a la «garantía juvenil». Posteriormente, se analizará el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil (PNIGJ), concluyendo este documento marco con una serie de propuestas para enfocar el debate sobre la Garantía Juvenil en España.

1. LOS JÓVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO, ¿CUÁL ES EL PROBLEMA?

El concepto de juventud no es homogéneo, sino que varía en función del contexto social e institucional. En el plano estadístico, Eurostat suele incluir como juventud a las personas de 15 a 24 años. Sin embargo, en España -tanto en las estadísticas como en términos de políticas de empleo- normalmente se incluye dentro del colectivo joven a las personas de entre 16 y 29 años. En este apartado tomaremos como referencia el colectivo de 16 a 29 años, pero diferenciando los dos grupos, 16-25 y 25-29, siguiendo la línea marcada por algunos de los estudios recientes más influyentes (Eurofound, 2012).

¿Es el paro juvenil un efecto de la crisis actual o tiene unas raíces más profundas de carácter estructural?

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), la tasa de paro de los jóvenes menores de 25 años ha pasado del 24% al 56% desde 2008 hasta 2013, mientras que la de los jóvenes adultos (25-29) se ha incrementado del 12% al 34% en el mismo periodo. De esta evolución se deduce que la crisis económica ha afectado de lleno a la juventud y que la edad condiciona la situación de las personas en el mercado laboral.

No obstante, conviene resaltar que en 2007, al final de la etapa de mayor crecimiento del empleo, la tasa de paro de los jóvenes de 16 a 24 años ya era del 18%, frente a una tasa de paro de la población adulta (30-64 años) del 6% (tabla 1). Es decir, que el problema viene de antes, y además ha habido una tendencia a agrandar las diferencias entre jóvenes y adultos en el mercado de trabajo.

Otra constatación es que la tasa de empleo de los jóvenes menores de 25 años ha pasado del 40% en 2008 al 18% en 2013; es decir, los más jóvenes ya casi no están presentes en el empleo, especialmente los menores de 20 años. En cambio, las personas de 25 a 29 años tienen un comportamiento algo más similar al resto de la población adulta (tasa de empleo del 57% en relación con la de los adultos del 68%) (Rocha 2012). Por lo tanto, hay un problema con los más jóvenes.

Tabla 1: Tasa de desempleo y de empleo por grupo de edad. España, 2007-2013

TASA DESEMPLEO

| | 16-24 | 25-29 | 30-64 |
|------|-------|-------|-------|
| 2007 | 18% | 8% | 6% |
| 2008 | 24% | 12% | 8% |
| 2009 | 38% | 21% | 15% |
| 2010 | 42% | 24% | 17% |
| 2011 | 46% | 25% | 17% |
| 2012 | 53% | 30% | 21% |
| 2013 | 56% | 34% | 23% |

TASA EMPLEO

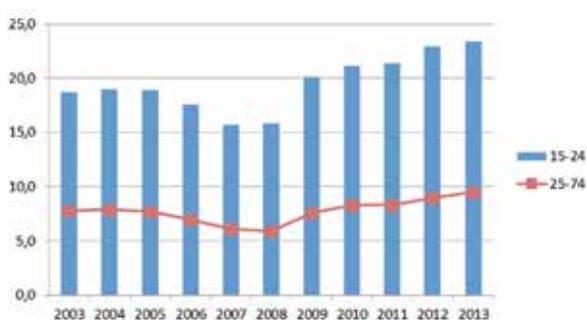
| | 16-24 | 25-29 | 30-64 |
|------|-------|-------|-------|
| 2007 | 43% | 79% | 70% |
| 2008 | 40% | 77% | 70% |
| 2009 | 31% | 69% | 66% |
| 2010 | 27% | 66% | 56% |
| 2011 | 24% | 65% | 65% |
| 2012 | 20% | 61% | 63% |
| 2013 | 18% | 57% | 68% |

Fuente: EPA (INE). Segundo trimestre

No parece ser un fenómeno nuevo derivado de la actual crisis que los jóvenes que cuentan con menor experiencia profesional se enfrenten a mayores dificultades para encontrar empleo que los adultos. Es más, si se analiza la evolución del paro juvenil en los últimos años, se aprecia una regularidad robusta: la tasa de paro de los jóvenes es siempre mucho mayor que la de los adultos, incluso en periodos de crecimiento. Las crisis amplían las distancias pero no las generan (Freeman y Wise 1982). Factores como la elevada temporalidad que recae sobre este colectivo, o su concentración en sectores y actividades especialmente sensibles a los ciclos económicos, explicarían esta mayor vulnerabilidad

en épocas de crisis. Esa regularidad se observa en la mayoría de países de la UE.

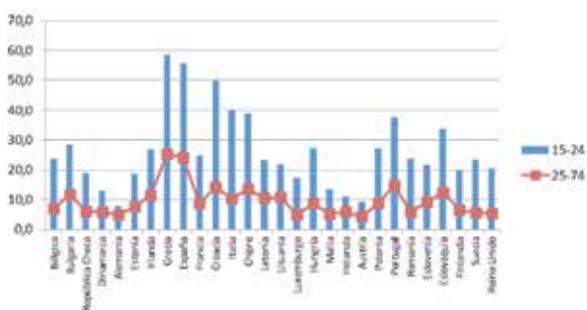
Gráfico 1: Tasa de desempleo jóvenes y población adulta. UE 28, 2003-2013



Fuente: LFS, Eurostat

Como puede apreciarse en el gráfico 2, que el paro juvenil sea mucho más alto que el adulto no es un fenómeno circunscrito a países del sur de Europa (Ferrara 1996, Rhodes 1991, entre otros), sino que se extiende también a países del centro y del norte. El problema es general y afecta prácticamente a todos los países desarrollados.

Gráfico 2: Tasa de desempleo jóvenes y población adulta. Estados miembros UE, 2013



Fuente: LFS, Eurostat

Contextualizar el problema del paro juvenil en el marco europeo nos ayuda a entender su carácter estructural y a contrarrestar las tesis que ven en él una situación coyuntural que marca una nueva relación de los jóvenes con el empleo y que afecta a una generación determinada. Sin embargo, el caso español presenta características que merecen ser analizadas.

1.1 PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA

Los estudios en torno al desempleo juvenil en España apuntan a distintos factores que explican las dificultades de la entrada de los jóvenes en el empleo, enraizados en la demanda y la oferta (Rocha 2012; García 2011; Dolado et al. 2013), y en aspectos culturales y sociales (Giner y Homs 2009).

Primero analizaremos los factores de demanda -es decir, los relacionados con las características del empleo de los jóvenes- y después los de oferta (factores que se refieren a las características personales de los jóvenes, como la formación y la cualificación).

1.1.1 Factores de demanda

En cuanto a los factores de demanda, cabe señalar la alta concentración del empleo juvenil en algunos de los sectores más afectados por la crisis. En 2008, en torno al 60% del empleo juvenil -tanto en el tramo 16-24 años como en el tramo 25-29- se concentraba, en 4 sectores: industria manufacturera, construcción, comercio y hostelería. Desde 2008 a 2013, estos sectores acapararon el 69% (16-24 años) y el 62% (25-29) de los empleos perdidos por personas jóvenes. A tenor de estas cifras, apuntadas también en otros estudios (Rocha 2010), puede afirmarse que la caída de la demanda en algunos de estos sectores es un factor determinante a la hora de explicar el incremento del paro juvenil. El mercado de trabajo se especializa, pues, en trabajos para jóvenes y trabajos para adultos.

Por otro lado, se ha de destacar la elevada temporalidad del empleo joven; de hecho, para la mayoría de los jóvenes la

Documento marco

entrada al mercado de trabajo se produce con un contrato temporal. La tasa de temporalidad en el segundo trimestre de 2013 fue del 57% para los jóvenes de 16 a 24 años y del 40% para los de 25 a 29.

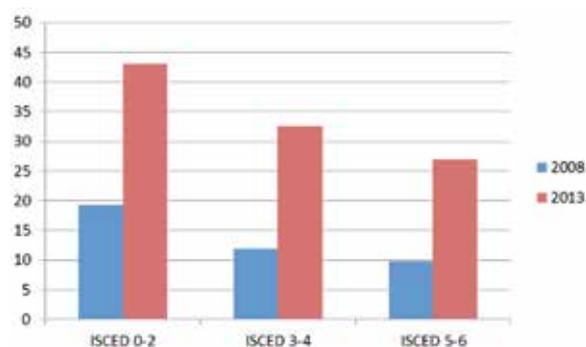
Por lo demás, dado que los despidos afectaron fundamentalmente al empleo temporal, sobre todo en el comienzo de la crisis, los jóvenes se vieron afectados en mayor medida. Los tipos de contratos también se distribuyen de forma diferente en función de la edad.

1.1.2 Factores de oferta

En cuanto a los factores de oferta, se apunta, por un lado, al nivel formativo alcanzado, puesto que la destrucción de empleo en los últimos años se ha dado sobre todo en sectores y ocupaciones con niveles bajos e intermedios de cualificación. En los años previos a la crisis, la prevalencia de sectores intensivos en mano de obra y con escasas exigencias en términos de cualificaciones favoreció que jóvenes poco formados encontraran empleo sin muchas dificultades. Antes de que se iniciara la crisis (2007), las diferencias en la tasa de paro entre jóvenes según su nivel de formación eran mínimas, especialmente entre los jóvenes de 25 a 29 años, para los que esta diferencia se situaba en torno a los 3 puntos porcentuales.

Esta situación se altera tras la irrupción de la crisis. Como puede verse en los gráficos 3 y 4, la diferencia entre la tasa de paro en función de los niveles formativos se ha acentuado desde el año 2008. Para el colectivo de 25 a 29 años, las diferencias en la tasa de paro entre los jóvenes que como mucho habían completado la primera etapa de educación secundaria (ISCED 0-2) y aquellos que habían completado estudios superiores (ISCED 5-6) aumenta desde 9 puntos porcentuales en 2008 hasta 16 en 2013. Para los jóvenes de 16 a 24, esta misma diferencia se incrementa de 14 a 19 puntos porcentuales. Estas cifras muestran que la crisis agudiza la vulnerabilidad frente al desempleo de los jóvenes poco formados.

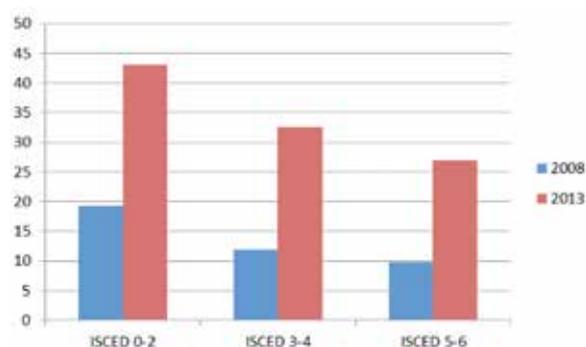
Gráfico 3: Tasa de desempleo jóvenes (25-29) por niveles de formación. España, 2008 y 2013



Fuente: LFS, Eurostat

*ISCED 0-2 comprende niveles educativos hasta la educación secundaria obligatoria; ISCED 3-4, hasta el bachillerato o la Formación Profesional de grado medio; ISCED 5-6, estudios superiores.

Gráfico 4: Tasa de desempleo jóvenes (16-24) por niveles de formación. España, 2008 y 2013



Fuente: LFS, Eurostat

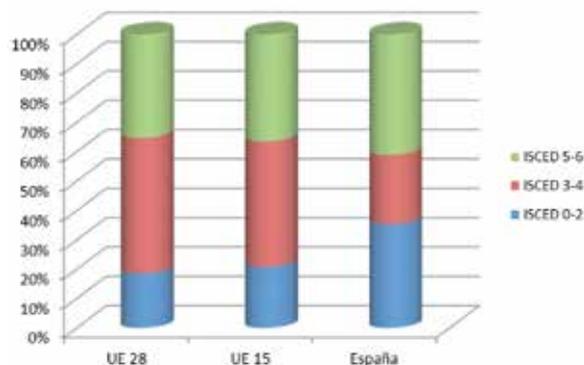
*ISCED 0-2 comprende niveles educativos hasta la educación secundaria obligatoria; ISCED 3-4, hasta el bachillerato o la Formación Profesional de grado medio; ISCED 5-6, estudios superiores.

Por otro lado, se ha de destacar la polarización de los niveles formativos de los jóvenes españoles. El aumento del número de jóvenes con estudios superiores observado en los últimos años ha coexistido con tasas de abandono escolar temprano

próximas al 30%. Por una parte, España se sitúa entre los países que han alcanzado el objetivo marcado en la iniciativa Europa 2020 de conseguir que al menos un 40% de las personas de 30 a 34 años de edad hayan completado estudios de nivel terciario; pero, por otra, sigue lejos del objetivo europeo de abandono escolar temprano (15% para España).

Como consecuencia de todo esto, la población adulta joven con cualificaciones intermedias es mucho más reducida que en el resto de países europeos, como se ve en el gráfico 5. Esto es importante porque los niveles formativos influyen en la inserción de los jóvenes.

Gráfico 5: Población 25-39 años por niveles de formación. UE 28, UE 15 y España, 2013



Fuente: LFS, Eurostat

*ISCED 0-2 comprende niveles educativos hasta la educación secundaria obligatoria; ISCED 3-4, hasta el bachillerato o la Formación Profesional de grado medio; ISCED 5-6, estudios superiores.

Esta fuerte polarización de los niveles formativos de los jóvenes puede explicar en cierta medida el incremento del desajuste entre la demanda y la oferta de empleo. Desajuste que favorece elevadas tasas de sobrecualificación y subempleo entre la población joven (García 2011).

Finalmente, entre los factores de oferta encontramos una variable especialmente significativa para explicar los incrementos del paro juvenil: la nacionalidad. En efecto, es clara la mayor vulnerabilidad de los jóvenes de nacionalidad extran-

jera. Jóvenes que, en los años anteriores a la crisis, estuvieron ocupados fundamentalmente en el sector de la construcción.

La información aportada hasta aquí se refiere a los jóvenes que tienen empleo o están parados pero buscando empleo. No obstante, en los últimos años estos indicadores han sido criticados por su limitada relevancia. Las principales estadísticas sobre empleo y desempleo no capturan adecuadamente la realidad de los jóvenes, dado que aquellos que estudian aparecen clasificados fuera de la población activa. Por este motivo, investigadores, gobiernos e instituciones transnacionales han comenzado a utilizar conceptos e indicadores alternativos destinados a capturar la realidad de los jóvenes desconectados del mundo laboral y educativo y que, por tanto, tienen un riesgo mayor de caer en la exclusión social. En este contexto, el concepto NEET («not in employment education or training») traducido generalmente como «NI-NI» al castellano, ha adquirido un protagonismo central.

En 2010, el Comité de Empleo de la UE diseñó un indicador que incluye a todos los jóvenes de 15 a 24 años que no trabajan ni estudian ni realizan ningún tipo de formación. Este indicador incluye por tanto jóvenes parados e inactivos.

Tomando como referencia el indicador de Eurostat, observamos (en la columna «Total» de la tabla 2) como el porcentaje de jóvenes NEET de 15 a 24 años se incrementa en España algo más de 4 puntos porcentuales desde 2008 hasta 2013, cuando se sitúa casi en el 19%. Para el colectivo de jóvenes adultos de 25-29 años, el incremento desde 2008 hasta 2013 es de doce puntos porcentuales, desde el 17% al 29%. Un aspecto destacable es el elevado porcentaje de parados que componen este colectivo (más del 70% para todos los grupos de edad). Mientras que en países como Dinamarca, Alemania o Italia el grupo NEET se compone mayoritariamente de población inactiva, en España el número de NEET se debe, fundamentalmente, al aumento del paro desencadenado por la crisis económica (Eurofound 2012). Por este motivo, el perfil mayoritario de los NEET en España es el de jóvenes parados con experiencia laboral previa. Es también significativa la reducción del porcentaje de mujeres dentro de este colectivo, especialmente en el tramo de 25 a 29 años; tal reducción se explica, probablemente, por el aumento de los parados hombres.

Tabla 2: Tasa NEET. España, 2008 y 2013**2013**

| | % NEET que son desempleados | Diferencia Absoluta Mujeres-Hombres | Total (%) |
|-------|-----------------------------|-------------------------------------|-----------|
| 15-24 | 71,0 | -1,4 | 18,6 |
| 25-29 | 76,3 | 1,0 | 29,5 |

2008

| | | | |
|-------|------|------|------|
| 15-24 | 57,6 | 1,1 | 14,4 |
| 25-29 | 54,0 | 10,6 | 17,4 |

Fuente: LFS, Eurostat

2. LA POLÍTICA DE EMPLEO EUROPEA EN RELACIÓN CON LOS JÓVENES: DEL «PACTO EUROPEO POR LA JUVENTUD» A LA «GARANTÍA JUVENIL»

Los orígenes de las políticas de empleo europeas en favor de los jóvenes deben situarse en el marco de la Estrategia Europea de Empleo (EEE, en adelante), que surge en 1997 tras la inclusión en el tratado de Ámsterdam de un título sobre empleo. Con ello, la UE y los estados miembros asumen por primera vez la política de empleo como una preocupación común a la UE.

En líneas generales, la EEE se ha caracterizado por promover un enfoque de políticas de empleo que sitúa a las políticas de oferta, favorecedoras de la empleabilidad de los trabajadores, en primera línea. Rasgo que se acentúa desde el año 2000, con la aprobación de la Agenda de Lisboa, destinada a promover la transición hacia la economía del conocimiento.

Dentro de este proceso, los jóvenes adquieren un protagonismo creciente desde el año 2005, cuando el Consejo Eu-

ropeo de Bruselas adopta el Pacto europeo por la juventud, un proceso esencial para el posterior desarrollo de actuaciones en materia de empleo centradas en este colectivo. En el Pacto se reconoce la vulnerabilidad de los jóvenes, subrayándose el hecho de que en la mayoría de los países europeos se enfrenten a mayores tasas de desempleo. El diagnóstico central sobre el paro juvenil se vincula con la falta de empleabilidad de los jóvenes. Al mismo tiempo, el paro juvenil se presenta como una rémora para el cumplimiento de la Agenda de Lisboa.

El Pacto europeo por la juventud fue un instrumento importante para alcanzar acuerdos en el campo de las políticas dirigidas a los jóvenes. No obstante, su escasa dotación presupuestaria limitó en buena medida su impacto. Por otra parte, se le ha criticado una aproximación política centrada exclusivamente en la oferta, que obvia o apenas presta atención a la necesidad de promover empleos de calidad para los jóvenes, aspecto este que, como hemos visto anteriormente, influye también en la incidencia del paro juvenil.

En el año 2010, constatado el fracaso de la Agenda de Lisboa, y en medio de una crisis económica con devastadores efectos sobre el empleo, se aprueba el nuevo plan de directrices de empleo enmarcado en la Estrategia Europa 2020. Este plan y sucesivos documentos de la Comisión, tales

como «Juventud en movimiento», constatan la centralidad del desempleo juvenil en la agenda política europea.

Un año más tarde la Comisión adoptó la «Iniciativa de oportunidades para la juventud» (EC 2011). En este documento la Comisión hace sonar la voz de alarma ante el aumento de la tasa de NEET, subrayando su coste económico.

La gravedad del problema de los NEET quedó especialmente patente con el estudio de Eurofound de 2012, que cuantificó en un 1,1% del PIB europeo el coste económico de este colectivo. Esto llevó finalmente a que la Comisión Europea formulara la recomendación de la «garantía juvenil», lo que significó un salto conceptual, además de un cambio en el planteamiento mismo de cómo abordar el problema.

La garantía juvenil es una política tomada expresamente de los países nórdicos, donde se presupone que la sociedad debe «garantizar» nuevas oportunidades para la inserción laboral de los jóvenes en el marco de una exigencia correlativa de responsabilización como adultos con deberes y obligaciones para contribuir al bienestar colectivo.

Para poder entender el concepto de la Garantía Juvenil, así como el significado de algunos de los principios expresados por las instituciones europeas -como, por ejemplo, el de obligatoriedad mutua-, conviene analizar brevemente el origen de esta medida que las instituciones europeas pretenden generalizar al conjunto de países de la Unión.

Como decíamos, los programas de garantía juvenil emergen en los 80 en el contexto nórdico, siendo Suecia el primer país que lo puso en práctica en 1984. Esos países comparten una serie de características. Por un lado, tienen las tasas más bajas de NEET de Europa. Son también los países en los que los jóvenes se emancipan a una edad más temprana y en los cuales la tasa de jóvenes combinando estudios y trabajo es más elevada. Al mismo tiempo, comparten una concepción de la ciudadanía que asume que los derechos no pueden entenderse sin la contraparte del reconocimiento de ciertas obligaciones que recaen sobre el individuo. Por este motivo, la activación es un enfoque fuertemente implantado en estos países. Enfoque éste que combina generosas políticas de garantía de ingresos con exigencias que recaen sobre los parados para que participen en políticas activas de empleo o

busquen empleo activamente. El principio de obligatoriedad mutua, formulado por las instituciones europeas, se vincula claramente a una racionalidad de las políticas de empleo llamada a conjugar los derechos del individuo con las necesidades de la sociedad.

En la actualidad, algunos de esos países ofrecen programas de garantía juvenil a los jóvenes menores de 30 (caso de Finlandia) y 25 años (Suecia) que llevan 3 meses registrados en los servicios de empleo. Estos programas no ofrecen un puesto de trabajo, sino programas formativos, educativos y de apoyo a la búsqueda de empleo que favorece la entrada en el mercado laboral. En ambos países, los jóvenes que participan reciben una prestación social estrictamente condicionada a su participación en las acciones propuestas por los servicios de empleo. A través de esta lógica se asegura el mencionado principio de obligatoriedad mutua.

Partiendo de esa tradición nórdica, la Comisión en 2012 y el Consejo en 2013 la recomiendan desarrollar en los siguientes términos: ofreciendo a los jóvenes menores de 25 años una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal. El Consejo recomienda que al diseñarla se tenga en cuenta tanto el hecho de que los jóvenes no son un grupo homogéneo como el principio de obligatoriedad mutua entre jóvenes y sociedad, además de la necesidad de abordar el riesgo de los ciclos de inactividad, entendidos como aquellos momentos en los cuales los jóvenes no realizan ninguna actividad formativa o laboral, estando por tanto más expuestos a la exclusión social. El punto de partida para su desarrollo deberá ser garantizar que todos los jóvenes NEET se registran en el servicio de empleo.

Hasta ahora se ponía el énfasis en el déficit de empleabilidad de los jóvenes, pero progresivamente se ha ido aceptando el carácter estructural de los problemas laborales de los jóvenes, promoviendo unas medias más globales e integradas que abarcan sus diferentes dimensiones. De hecho, se está promoviendo un nuevo marco de transición de los jóvenes al mercado de trabajo, en el que la responsabilidad de la sociedad no finaliza con la oferta de oportunidades de formación, sino que ha de «garantizar» que los jóvenes

entran en contacto con el mercado de trabajo e inician una primera experiencia profesional. A cambio se exige una actitud proactiva y de compromiso de los mismos jóvenes en su proceso de incorporación al mundo laboral. No obstante, la propuesta europea no ofrece a los jóvenes ninguna prestación social, elemento este esencial para plasmar el principio de obligatoriedad mutua que caracteriza a los modelos de países como Suecia o Finlandia. Aun así, asumir el compromiso de «garantizar» formación o empleo en un contexto de elevado paro y restricciones al gasto público es, sin duda, un reto que marca una clara distancia con acciones anteriores como el «Pacto por la juventud». Queda por ver como este compromiso, que incluye nuevas y ambiciosas atribuciones a las autoridades públicas, se entiende y concreta en los países europeos, cuestión que abordamos en el siguiente apartado, en el cual analizaremos la implantación de la Garantía Juvenil en España.

La financiación del programa será, por lo demás, de 6.000 millones de euros, para los próximos siete años. De este importe, España recibirá 1.887,5 millones: 943,5, procedentes de la partida presupuestaria específica para Empleo Juvenil y otros 943,5 millones, procedentes del Fondo Social Europeo (FSE).

3. EL PLAN NACIONAL DE IMPLANTACIÓN DE LA GARANTÍA JUVENIL EN ESPAÑA

El Plan nacional de implantación de la garantía juvenil fue aprobado en diciembre de 2013. A través de él, el gobierno español adoptó el compromiso de ofrecer a los jóvenes menores de 25 años una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal.

Partiendo de esta definición, el gobierno entiende como oferta de empleo aquella que garantice un puesto de trabajo de al menos 6 meses de duración y de al menos el 50%

de la jornada ordinaria. Por acciones formativas, aquellas que capaciten en áreas tales como idiomas o tecnologías de la información y las comunicaciones, con un tiempo mínimo de 150 horas para personas sin formación o experiencia y 90 horas para personas que necesitan complementar su educación. Por puesto de aprendizaje se entiende aquel concretado mediante el contrato de formación y aprendizaje; los puestos en prácticas incluyen prácticas reguladas contractualmente y prácticas no laborales.

En cuanto a la implantación del programa, se reserva al Ministerio de Empleo y Seguridad Social la función de establecer y coordinar el programa, y a las Comunidades Autónomas las competencias en cuanto a su implementación y gestión. También pueden intervenir en su ejecución agentes sociales y entidades de naturaleza privada que puedan realizar aportaciones relevantes.

El procedimiento de atención consta de dos etapas. En la primera, con una duración máxima de 30 días, se identifican las características del solicitante, para constituir el perfil del usuario y diseñar medidas acordes con él. En la segunda etapa, se desarrolla la atención a las personas solicitantes en función del nivel de prioridad; esta segunda fase durará como máximo 4 meses.

Respecto a las acciones específicas dirigidas a los jóvenes dentro de este programa, no encontramos apenas acciones nuevas. Como afirma el gobierno en el Plan, el catálogo de actuaciones que contiene la garantía juvenil son las medidas ya incluidas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, aprobada en marzo de 2013. Según el gobierno, estas medidas encajan con los principios de la garantía juvenil.

3.1 MEDIDAS PROPUESTAS

Teniendo en cuenta lo expuesto, el documento marco de la implantación de la Garantía Juvenil incluye medidas clasificadas en cuatro ejes: para mejorar la intermediación; para mejorar la empleabilidad; para favorecer la contratación, y medidas para fomentar el emprendimiento.

3.1.1 Mejora de la intermediación

Dentro de este primer eje se menciona el compromiso de aplicar programas de información, orientación y acompañamiento especializados para los jóvenes, que se instrumentarán a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. También se apunta que se favorecerá la participación de las asociaciones representativas de trabajadores autónomos en los Servicios Públicos de Empleo para ayudar a los jóvenes que quieran emprender una actividad empresarial. Por otra parte, encontramos un objetivo reiterado en el tiempo: la modernización de los Servicios Públicos de Empleo. Como novedad, se menciona la posibilidad de crear una ventanilla específica de garantía juvenil. Asimismo, se expone que se invertirá en la recualificación de los profesionales de los servicios públicos de empleo utilizando recursos del Fondo Social Europeo.

Una medida que destacar dentro de este eje es la creación de un Portal Único de Empleo y Autoempleo, que compilará toda la información que pueda servir para orientar y asesorar a los jóvenes que buscan empleo o desean emprender una actividad empresarial. Para llevar a término esta medida se apunta a un objetivo que ha estado también presente en las últimas reformas de las políticas activas, como la emprendida en el año 2011: mejorar la colaboración y coordinación entre las comunidades autónomas, es decir, entre los servicios de empleo autonómicos. Avanzar en la consecución de este objetivo es no solo un reto de la garantía juvenil sino del Sistema Nacional de Empleo.

3.1.2 Mejora de la empleabilidad

Dentro del segundo eje, el gobierno apunta a la necesidad de potenciar los programas de segunda oportunidad. También se mencionan ayudas económicas -cuya cantidad no se precisa- destinadas a jóvenes que decidan retornar al sistema educativo para obtener el título de ESO. Por otra parte, se expone la creación de la Formación Profesional Básica, regulada en la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE). Este nuevo título, que sustituirá progresivamente a los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI), ampliará la permeabilidad dentro del sistema de

formación profesional, permitiendo, entre otras cosas, que jóvenes sin el graduado de la ESO accedan a ciclos de grado medio de Formación Profesional. El reto está en implantar este programa sin rebajar las exigencias ni el nivel formativo de la Formación Profesional. Otras acciones destacables tienen que ver con la reforma, no precisada, de las pruebas de acceso a los títulos de ESO y Bachillerato. Estos programas de «segunda oportunidad» han sido poco utilizados hasta el momento por los jóvenes que abandonan el sistema (García et al. 2013). Hacerlos más atractivos es un objetivo interesante para favorecer el retorno a la educación.

Otras medidas incluidas en este eje de empleabilidad hacen referencia a los diferentes contratos de formación. Mención especial merece el compromiso de potenciar la formación profesional dual a través del contrato para la formación y el aprendizaje, medida ésta regulada en 2012. Hasta el momento, de las Comunidades Autónomas que han desarrollado la formación profesional dual, solo el País Vasco ha regulado su modelo a través de este contrato. Otras Comunidades como Madrid o Cataluña han abierto otras vías complementarias, como las becas, para regular la relación entre el aprendiz y la empresa. La cuestión de cómo se fomentará su uso no aparece resuelta en el programa marco. Otras acciones mencionadas explícitamente en el documento son los Programas Escuela Taller y Casas de Oficio, presentes desde los 80; los certificados de profesionalidad, regulados en 2007, y los programas de reconocimiento de acreditación de las competencias adquiridas de manera informal, programa este último cuya implantación, no exenta de dificultades, tiene todavía un largo recorrido.

3.1.3 Estímulos a la contratación

Dentro del eje de las acciones para favorecer la contratación encontramos las bonificaciones a las cuotas a la Seguridad Social que recaen sobre el contrato a tiempo parcial con vinculación formativa, el programa primer empleo joven o el contrato en prácticas, entre otros. A este respecto, cabe mencionar que los incentivos a la contratación constituyen desde finales de los 90 la partida de políticas activas que ha contado con mayor dotación presupuestaria, sin que existan evidencias claras de su eficiencia. Estas medidas de incen-

Documento marco

tivación se han generalizado de tal manera que casi han acabado por afectar a la práctica totalidad de los trabajadores. La reforma laboral de 2012 emprendida por el gobierno focaliza esos incentivos en los colectivos más prioritarios, entre los cuales están los jóvenes. Está por ver si ese esfuerzo dará los resultados deseados.

3.1.4 Impulso del emprendimiento

Finalmente, dentro del eje de acciones para favorecer el emprendimiento, el gobierno incluye la tarifa plana para autónomos, que permite a los jóvenes menores de 30 años que se den de alta como autónomos cotizar durante el primer semestre con una cuota aproximada de 50 euros. También se incluyen otras medidas aprobadas dentro de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven que permiten a los jóvenes capitalizar la prestación por desempleo o compatibilizarla con la actividad emprendedora.

3.2 VALORACIONES DE LOS AGENTES SOCIALES

Una vez expuestas las principales acciones comprendidas en el plan marco de implantación de la Garantía Juvenil, un aspecto importante es la evaluación que de ellas hacen los agentes sociales.

La evaluación de los **sindicatos** más representativos a nivel nacional se concreta en el documento conjunto elaborado por CCOO y UGT, «Observaciones al Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en España». Esta valoración, esencialmente negativa, expone, por un lado, una crítica a la orientación general del programa que, a su juicio, obvia que solo favoreciendo el crecimiento económico se reducirá el paro. También se critica que el plan se asiente en una reforma laboral frente a la cual ya han expresado su disconformidad.

La objeción más importante que plantean se refiere al hecho de que la Garantía Juvenil se esté empleando como una fuente de financiación de medidas que ya estaban vigentes antes de la aprobación del plan. Ahondando en este aspecto, los sindicatos rechazan la falta de concreción de algunas

de las acciones que, estando ya en marcha, se pretenden promover, como por ejemplo la formación para la obtención de certificados de profesionalidad. Finalmente, los sindicatos proponen que el plan incluya también actuaciones dirigidas a los jóvenes formados, potenciando empleos de calidad y actividades económicas con valor añadido.

En lo que concierne a las **organizaciones empresariales**, éstas valoran positivamente la iniciativa, si bien contemplan con escepticismo que su aplicación, en los términos previstos por el Consejo Europeo, sea factible en España. A este respecto, argumentan que, teniendo en cuenta el nivel de paro juvenil de España, los recursos del Sistema Nacional de Empleo y las exigencias en materia de reducción del déficit, será muy complicado ofrecer a los jóvenes una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal. En cuanto a sus recomendaciones, éstas se centran prioritariamente en el ámbito de la educación y la formación. Así, se recomienda que se agilice la aplicación de la LOMCE, prestando especial atención al impulso de la libertad de enseñanza, la profesionalización del cuerpo docente, el refuerzo de la orientación profesional y escolar y la mejora de la permeabilidad entre el sistema educativo y el mercado laboral. Por otro lado, se insiste en la necesidad de fomentar la formación profesional y desarrollar la formación dual, pero sin incurrir en costes adicionales para las empresas que puedan lastrar la contratación de nuevos trabajadores. Otros aspectos que mencionan son la mejora de las políticas activas y la agilización del Sistema Nacional de Cualificaciones para potenciar una formación profesional adaptada a los requerimientos del sistema productivo.

3.3 RESPUESTA DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En relación con la respuesta aportada por las Comunidades Autónomas, la mayor parte de ellas han valorado positivamente el plan, subrayando la urgencia que requieren las acciones de empleo en favor de los jóvenes. Entre las Comunidades críticas se encuentra Andalucía, que ha reclamado que se amplíe la edad del colectivo objeto de actuación hasta los 29 años. Según sus cálculos, la concepción

actual de la Garantía Juvenil dejará fuera a 200.000 jóvenes andaluces de entre 25 y 29 años que no trabajan ni reciben formación.

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta aquí, puede sostenerse que hasta el momento la implantación en España de la garantía juvenil se basa fundamentalmente en una compilación de medidas aprobadas con anterioridad (esencialmente desde 2013), cuya aplicación aún no se puede valorar por no haber pasado tiempo suficiente. A tenor de la documentación hecha pública por el gobierno hasta ahora, aparecen algunas dudas sobre la forma en la que se plasmarán las orientaciones esbozadas por la Comisión y el Consejo, inspiradas, como se ha dicho, en los ejemplos nórdicos. Así, no queda claro, por una parte, cómo se garantizará la inscripción en el servicio de empleo de todos aquellos jóvenes que actualmente no cobran las prestaciones por desempleo. Habida cuenta de la falta de recursos de estos servicios, tampoco se puede esperar que se garantice a los jóvenes la atención de calidad necesaria para favorecer su inclusión, ya que el plan sólo habla, en términos generales, de un incremento de los recursos destinados a recualificar a los profesionales de los servicios de empleo. Además, en el documento no se hace mención alguna a las prestaciones sociales, por lo que el equilibrio que la propuesta europea de garantía juvenil pretende respetar entre derechos y obligaciones, será difícilmente alcanzable en España. Aspecto éste de las prestaciones sociales que, por lo demás, también está ausente de las recomendaciones europeas.

4. ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo presenta una dimensión estructural de largo alcance relacionada con la forma de organización de la transición de la escuela al mundo laboral. Esta dimensión es común a la gran mayoría de países desarrollados, entre los que se encuentra España.

En España, la organización de la transición escuela-trabajo presenta características culturales, educativas y laborales

diferenciales respecto a otros países. Estos problemas estructurales se han visto agravados por la crisis económica actual, que ha afectado de una forma más profunda al empleo en España. En esa situación, los jóvenes con niveles bajos de formación son los más perjudicados, teniendo una perspectiva de futuro más incierta debido a la agudización de la competencia en el mercado laboral, si bien, como hemos señalado, el problema del paro juvenil no se circunscribe únicamente a los jóvenes con bajos niveles formativos.

Así pues, las dificultades de incorporación de los jóvenes a la vida laboral no se resolverán simplemente mejorando la empleabilidad de los jóvenes. La magnitud del problema exige, por el contrario, un enfoque global e integral que cuente con la participación de todos los actores que intervienen en el mercado de trabajo y en la formación de la juventud. Es una cuestión social, y no sólo económica o laboral, además de ser de la máxima trascendencia y urgencia.

La perspectiva de una lenta recuperación con una creación reducida de empleo durante la próxima década obliga a una movilización excepcional de recursos, voluntades y agentes económicos y sociales para ofrecer una alternativa de futuro a las nuevas generaciones. *«Estamos ante una situación literalmente insoportable para muchos e inaceptable para el resto. Si se prolonga como anuncian las previsiones, en el 2025 habrá muchos que nunca habrán tenido ocasión de trabajar; ellos y sus familias quedaran marcados, y tarde o temprano toda nuestra sociedad sufrirá las consecuencias»* (Pastor, La Vanguardia, 13-05-2014).

UN GRAN ACUERDO SOCIAL

Ante ello, la aplicación en España de la «Garantía Juvenil» no debería reducirse a un paquete de medidas técnicas, sino que debería constituir el momento propicio para un gran acuerdo del conjunto de la sociedad a favor de la inserción laboral de los jóvenes. Este acuerdo debería abordar tanto los aspectos más inmediatos y urgentes como los más estructurales, a medio y largo plazo, implicando a jóvenes, familias, empresas, centros de formación, organizaciones juveniles, administraciones públicas de todos los niveles, partidos políticos, agentes sociales y económicos y a la sociedad civil. Estos acuerdos podrían estructurarse a nivel estatal, pero deberían también articularse a escala autonó-

Documento marco

mica y local. Sin la implicación de todos no se podrán crear las condiciones adecuadas para un cambio profundo de las condiciones de inserción laboral de los jóvenes.

PRIORIZAR LAS ACCIONES DE MAYOR IMPACTO

Las actuales restricciones de los presupuestos públicos reducen los márgenes de maniobra para actuaciones de gran envergadura, pero exigen mayores esfuerzos de priorización hacia aquellas que tengan un mayor impacto tanto en el corto como en el largo plazo, obviando aquellas cuyo impacto sea menor. Cabría, en fin, preguntarse ¿qué hacemos todos para afrontar la inserción laboral de los jóvenes?

La propuesta de «Garantía Juvenil» plantea acciones enmarcadas en cuatro áreas: orientación y acompañamiento, formación, emprendimiento y fomento de la contratación.

ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

En el ámbito de la orientación cabe preguntarse ¿cómo los servicios de empleo pueden ofrecer una orientación eficaz y coordinada a los jóvenes? El principal objetivo debería ser evitar el periodo de incertidumbre, confusión, inactividad y angustia que se produce cuando los jóvenes acaban sus estudios con un mercado laboral cerrado o con escasa actividad. Mientras se avanza hacia un protocolo compartido de información y orientación entre todos los actores públicos y privados que actúan en el ámbito juvenil, significaría un paso importante a corto plazo contar con unos servicios de empleo enfocados hacia los jóvenes. Unos servicios que registraran a todos los jóvenes desde los mismos centros de formación al finalizar sus estudios y les ofrecieran una serie de actividades encaminadas a fortalecer sus capacidades para moverse en el mercado de trabajo.

FORMACIÓN

En el ámbito formativo se plantean dos grandes retos: la mejora de los niveles formativos de los jóvenes con una formación deficiente y el aumento sustancial del número de jóvenes en formación profesional. En ambos casos se requieren esfuerzos complementarios a los que ya se están realizando, dada la gravedad del problema.

En el caso de los jóvenes con niveles bajos de formación, varias líneas de trabajo parecen factibles:

- Ofrecer una plaza de PCPI o Formación Profesional Básica a todos los jóvenes que tengan problemas para obtener el graduado de ESO. Esos programas deberían ofrecerse en régimen dual, de tal forma que estos jóvenes tuvieran un primer contacto con el mundo laboral.
- Facilitar acciones de refuerzo educativo en los primeros cursos de los ciclos de formación profesional de grado medio a aquellos jóvenes con niveles educativos deficientes (principalmente provenientes de PCPI o FP básica), para asegurar que puedan finalizar sus estudios.
- Ofrecer un plan de formación para todos los jóvenes que salieron del sistema educativo con niveles bajos de formación para que puedan obtener un certificado de profesionalidad adaptado a sus necesidades, explorando al mismo tiempo la aplicación de algunas de las ayudas económicas que se mencionan en el plan de garantía juvenil para hacer esto posible.
- Elaborar un plan de formación para los jóvenes con niveles bajos de formación que estén empleados en las empresas de forma precaria con riesgo de perder su puesto de trabajo.

En cuanto al objetivo de aumentar el número de jóvenes con una titulación profesional, en primer lugar debería asegurarse que ningún joven que quiera seguir un curso de formación profesional se quede sin plaza. Ello exige ampliar la oferta existente a corto plazo, reorganizando la distribución de los centros existentes entre la primaria y la secundaria, a tenor de la pirámide demográfica.

En segundo lugar, se debería hacer más atractiva la formación profesional, promoviendo con mayor ímpetu la implantación de la formación dual o en alternancia. Para ello habría que experimentar fórmulas específicas para lograr la implicación de las pequeñas y medianas empresas; por ejemplo, compartiendo contratos de formación y aprendizaje y buscando alianzas entre grandes y pequeñas empresas, articuladas en cadenas sectoriales de valor.

Un claro avance podría ser que los agentes sociales llegaran a un acuerdo para la implantación de la formación profesional dual, consensuando las condiciones para su generalización a nivel sectorial, movilizándolo las comisiones de cualificación y formación de los convenios sectoriales, sean estatales, autonómicos o de empresas.

IMPULSO DEL EMPRENDIMIENTO

En cuanto al fomento del emprendimiento, las medidas que se han aplicado desde 2013 merecen evaluarse con detalle, sin olvidar los riesgos asociados a la proliferación de falsos autónomos tendientes a reemplazar a los asalariados. El fomento del espíritu de empresa y el emprendimiento viene siendo un objetivo de la política europea desde 1998. Además, deben desarrollarse complementariamente otras medidas de apoyo y asesoramiento a los emprendedores jóvenes. Dentro de España existen buenas prácticas a nivel local reconocidas por instituciones internacionales como la OCDE¹, que podrían potenciarse, focalizándolas en el colectivo de jóvenes. En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que las medidas de fomento del emprendimiento juvenil previstas son necesarias pero tendrán seguramente un impacto limitado en la reducción del paro.

FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN

Finalmente, el fomento de la contratación es el eje más complejo de abordar. La cuestión clave es ¿cómo se puede acelerar la creación de empleo neto para los jóvenes? En los próximos años la propia dinámica de envejecimiento del mercado de trabajo ya producirá un elevado proceso de sustitución de trabajadores mayores, que se jubilarán, por jóvenes bien preparados, pero ese proceso no será suficiente para reducir sustancialmente ni a corto ni a medio plazo el paro juvenil. Por otro lado, las investigaciones disponibles no otorgan demasiado éxito a las medidas de bonificación de contratos. Debido a esto, se requieren acciones de mayor calado, difíciles de plantear en el actual marco de regulación del mercado de trabajo y de las políticas de ajuste fiscal. El

diseño de dichas acciones debería ser objeto de un debate sosegado pero con la firme voluntad de llegar a soluciones eficaces y factibles. A modo de hipótesis se podrían indagar las posibilidades en tres direcciones:

- Medidas de crecimiento, es decir, definir proyectos rentables con impacto en la productividad económica o social capaces de absorber proporciones significativas de jóvenes parados que por su efecto multiplicador justificaran procesos de inversión, endeudamiento, o captación de recursos públicos.
- Seleccionar sectores y empresas con proyección de futuro que por ello sean capaces de absorber proporciones significativas de jóvenes parados. Dentro de estos sectores, podría discutirse la aplicación de condiciones laborales extraordinarias por un periodo determinado que contribuyeran a consolidar la posición de futuro de dichas empresas, ofreciendo, a cambio, compromisos de aseguramiento del empleo y mejora paulatina de las condiciones de trabajo; es decir, intercambiar flexibilidad actual por seguridad de futuro.
- Distribución del potencial de empleo juvenil entre los jóvenes acordando unas condiciones extraordinarias determinadas en el tiempo para que un mayor número de jóvenes pudieran compartir el empleo juvenil existente, por ejemplo con contratos especiales de tiempo parcial.

Para culminar cualquiera de estas propuestas se precisan un clima favorable de entendimiento y de corresponsabilidad ante la dramática situación actual, un grado de cohesión social y predisposición a la solidaridad colectiva, así como una capacidad de liderazgo que no son fáciles de compaginar en la actualidad.

En todo caso, se puede pensar que es más fácil abordar el desempleo juvenil que el desempleo de los adultos, puesto que con la edad se reducen considerablemente las tasas de paro. Sin embargo, desde la perspectiva individual, la falta de expectativas o de confianza en el futuro afecta con igual gravedad a jóvenes y a adultos e hipoteca igualmente el futuro de una sociedad.

¹ OECD (2009): Coping with the crisis at the local level: Policy Lessons from the OCDE Programme on Local Economic and Employment Development (LEED). Internal working document, CFE, OECD. OECD (2010): Organising Local Economic Developments. The role of Development Agencies and Companies.

Documento marco

Esa dimensión temporal del paro juvenil quizás esté actuando como freno a abordar soluciones adecuadas en toda su plenitud. Si se consolida una actitud de resignación ante las circunstancias actuales, aceptando el retraso en la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo hasta edades avanzadas, habría que plantearse al menos nuevos interrogantes. ¿Qué grupos de edad entre los jóvenes merecen una atención prioritaria? ¿Deberían las sociedades avanzadas posponer la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, para dedicarlos entre tanto a tareas de alto valor social pero fuera de mercado? ¿Qué efectos sociales y de futuro tendría una medida de este tipo? Cualquier debate en esa dirección sería más beneficioso que la resignación y que dejar que las cosas fluyan a su aire.

ENFOQUE INTEGRAL

La complejidad del debate no debe hacernos renunciar a proseguir en la senda de afrontar de forma integral la problemática situación de los jóvenes en el mercado laboral, que en ningún caso puede calificarse como de falta de futuro, como lo ha demostrado la capacidad de superación de las generaciones anteriores, que también en algunos periodos han tenido que enfrentarse a tensiones graves en el mercado de trabajo y a persistentes tasas muy elevadas de paro.

Una política de «garantía juvenil» debería tratar, desde una perspectiva integral, las diferentes dimensiones culturales, educativas y laborales del problema, generando un nuevo diseño de la transición de los jóvenes a la vida adulta.

La aplicación en España del concepto de la «garantía juvenil» constituye una gran oportunidad para repensar colectivamente la relación de los jóvenes con la sociedad y con el mercado de trabajo, de manera que sea capaz de superar las barreras estructurales que la están afectando y de insuflar renovadas esperanzas sobre su futuro, que también es el de todos.

BIBLIOGRAFÍA

- Boyer, R. (1986). *La flexibilidad del trabajo en Europa: un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1985*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Bosch, G.; Wagner, A. (2005a.): «Measuring economic tertiarisation: a map of various European service societies», en Bosch, G.; Lehndorff, S. (eds.): *Working in the service sector. A tale from different worlds*. London: Routledge.
- Bosch, G.; Wagner, A. (2005b): «Why do countries have such different service-sector employment rates?», en Bosch, G.; Lehndorff, S. (eds.): *Working in the service sector. A tale from different worlds*. London: Routledge.
- Castel, R. (1997): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castells, M. (1997): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol. 1 La Sociedad Red*. Madrid: Alianza Editorial.
- Dolado, J; Janse, M.; Felgueroso, F.; Fuentes, A.; Wöl, A. (2013): *Youth labour market performance in Spain and its determinants – a micro level perspective*. Economic Department Working Papers, OCDE.
- Eurofound (2012): *NEETs- Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Publication Office of the European Union. Luxembourg.
- Ferrera, M. (1996) 'The «Southern Model» of Welfare in Social Europe', *Journal of European Social Policy*, no. 6/1, pp. 17-37.
- Freeman, R. y Wise, D. (1982): *The youth labour market problem: its nature, causes and consequences*. University of Chicago Press
- Furlong, A. (2007): «The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK», *Journal of Social Sciences and Humanities*, no. 381, pp. 101-210.
- García, C.; Garrido, L.; Toharia, L. (1999): «Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes», en Miguélez, F.; Prieto, C. (dir. i coord.): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- García, J.R. (2011): *Desempleo juvenil en España: causas y soluciones*. Madrid: 11/30 Documentos de trabajo BBVA.
- García, M.; Casal, J.; Merino, R.; Sánchez, A. (2013): «Itinerarios de Abandono Escolar y Transiciones tras la Educación Secundaria Obligatoria», *Revista de Educación*, n. mayo-agosto, pp. 65-94

Giner, S; Homs, O (2009) «Jóvenes y vida activa: mercado e instituciones». *Revista de Estudios de Juventud*, no. 87: 31-46

Goetschy, J. (1999): «The European Employment Strategy: Genesis and Development», *European Journal of Industrial Relations*, no. 5: 117-137

Green, A. (2011): «Modelos de formación a lo largo de la vida y la «sociedad del conocimiento» en Europa», *Papers*, Vol. 86, no. 4: 1075-1096.

Homs, O (2012): «La formació i el treball dels joves: una relació a repensar». *Boletín Monográfico nº 17*, Fundación J. Pujol.

Navarrete, L. (2011): «Desmontando ni-ni. Un estereotipo juvenil en tiempos de crisis». Madrid: Instituto de la Juventud

Rhodes, M (1997): *Southern European Welfare States. Between Crisis and Reform*. London. Frank Cass.

Rocha, F. (coord.); Bermejo, C.; Braña, F. Cruces, J.; De la Cruz, M.; Doreste, I.; Guisande, P.; Homs, O.; Jorganes, J.; Moreno, A.; Otaegui, A.; De la Rosa, B.;

Llopis, E.; Santana, A.; Torres, G.; Urbano. E. (2010): «Jóvenes, empleo y formación en España: mensajes clave», Fundación 1º de Mayo. Informes de la Fundación. ISSN 1989-4473.

PROGRAMA

WORKSHOP DE EXPERTOS

16 h **Bienvenida**
Francisco Belil, vicepresidente de la Fundación Bertelsmann

16.15 h **Aportación de la Comisión Europea a la Garantía Juvenil**
Ferran Tarradellas, director de la Comisión Europea en Barcelona

16.30 h **Status quo y retos en España**
Exposición del tema (10 min) y debate (25 min)
Oriol Homs, sociólogo investigador, Notus – Applied Social Research

Primer ejemplo de Buena Práctica

Exposición del tema (10 min) y debate (25 min)
Rowan Foster, Centre for Economic and Social Inclusion – Reino Unido

Segundo ejemplo de Buena Práctica

Exposición del tema (10 min) y debate (25 min)
Dr. Susanna Holzer, TCO – Swedish Confederation for Professional Employees – Suecia

PARTICIPANTES EN EL DEBATE

Modera: Eric Thode, Senior Economist & IZA Policy Fellow

Esther María Pérez Quintana, subdirectora general de Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas – Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Jesús Barroso, subdirector general de Políticas Activas de Empleo – Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Francisco Mesonero, director general Fundación Adecco

Ignasi Parody, presidente de European Network of Social Integration Enterprises (ENSIE) – Red Europea de Empresas de Inserción Social

David Casado, analista del Institut Català d’Avaluació de Polítiques Públiques (IVALUA)

18.15 h **Conclusiones**
Francisco Belil, vicepresidente de la Fundación Bertelsmann

18.30 h **Fin del workshop**

PANEL DE DEBATE

Modera: **Francisco Belil**, vicepresidente de la Fundación Bertelsmann

19 h **Bienvenida**
Liz Mohn, presidenta de la Fundación Bertelsmann

19.15 h **Intervención de Toni Reig**
Director general de Joventut del Departament de Benestar Social i Família – Generalitat de Catalunya

19.30 h **Intervención de László Andor**
Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Integración, Comisión Europea

19.45 h **DEBATE**
Joaquím Gay de Montellà, presidente de Foment del Treball Nacional, organización asociada a la CEOE
Cándido Méndez, secretario general UGT – Sindicato
Nieves Ramos, presidenta de Federación de Asociaciones de Inserción Social (FAEDEI)
Oriol Homs, sociólogo investigador, Notus – Applied Social Research – Investigación

20.45 h **Preguntas y respuestas con participación del público**

21 h **Fin del evento y vino español**



CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Este documento sintetiza las ideas principales expuestas por los ponentes que participaron en la workshop de expertos y el panel de debate, dentro de la jornada “Garantía Juvenil en España: ¿Qué podemos aprender de experiencias internacionales?”, organizada por la Fundación Bertelsmann.

Tras analizar todas las intervenciones, hemos detectado tres áreas temáticas que articularon el debate: el diagnóstico del problema del paro juvenil; el programa europeo de Garantía Juvenil y su aplicación en España; las propuestas políticas para afrontar el problema del paro juvenil

DIAGNÓSTICO DEL PROBLEMA

En relación al diagnóstico del problema, diversos ponentes subrayaron, por un lado, el carácter estructural del desempleo juvenil en España, destacando la agravación de la situación debido a la crisis económica. Ahondando en esta idea, se aportaron datos alegando que tanto el paro juvenil como el desempleo en las edades adultas se mantuvieron en niveles elevados en comparación a la media europea incluso en el periodo expansivo previo a la crisis económica.

Desde esta perspectiva, el paro juvenil representa un fenómeno estructural relacionado con la forma en que las personas jóvenes van incorporándose al mercado de trabajo (concentración sectorial y niveles de cualificación, temporalidad, parcialidad, etc. de los empleos que ocupan los jóvenes u otros factores como su falta de experiencia laboral previa o la configuración de su red de contactos profesionales).

Entre los factores que explican la problemática del paro juvenil en España se otorgó especial importancia al déficit formativo de los jóvenes españoles, pues si bien la tasa de desempleo de los jóvenes es muy alta, los jóvenes con bajos niveles formativos tienen muy pocas oportunidades de acceder al empleo. En este sentido, se hizo mención a la elevada tasa de abandono escolar temprano registrada, al reducido porcentaje de jóvenes que disponen de titulaciones de Formación Profesional y a carencias formativas de carácter más transversal relacionadas, especialmente, con el conocimiento de lenguas extranjeras.

Por otra parte, se subrayó la falta de conexión entre los niveles de formación de los jóvenes y los requerimientos de cualificación de las empresas, lo cual genera, por un lado, sobrecualificación y subocupación y, por otro, escasez de cualificaciones muy especializadas. También se señaló la necesaria colaboración entre las universidades y los centros de formación profesional.

Otro factor destacado es el carácter territorial del desempleo juvenil. La existencia de territorios que presentan tasas de paro especialmente elevadas es un obstáculo adicional para los jóvenes. En estas zonas emergen, además, problemas adicionales vinculados al riesgo de la marginalidad y la exclusión social. Para abordar esta cuestión se planteó la

Conclusiones y propuestas

necesidad de promover la movilidad geográfica señalando, al mismo tiempo, la existencia de una rémora cultural que la dificulta. Este último argumento fue rebatido, especialmente en el marco de las intervenciones del público, durante las cuales se hizo hincapié en cómo la crisis ha llevado a muchos jóvenes a buscar empleo fuera de las fronteras españolas.

La temporalidad y el fraude a la contratación fueron otros de los aspectos mencionados. Respecto a la temporalidad, se subrayó su incidencia negativa en el empleo joven así como el escaso éxito de las políticas implementadas hasta la fecha para reducirla. En relación al fraude a la contratación, se hizo mención al peso desproporcionado de la economía sumergida.

La discusión de la problemática del desempleo juvenil en España fue enriquecida con las ponencias de Dr. Susanna Holzer y Rowan Foster en el workshop de expertos centradas, respectivamente, en el caso de Suecia y Reino Unido, y de la presidenta de la Fundación Bertelsmann, Liz Mohn, en el panel de debate, que comparó el caso español con el alemán en varios puntos de su intervención

La comparación con estos tres países permitió comprobar los impactos positivos de las políticas aplicadas en cada uno de ellos, especialmente en el volumen de paro de los jóvenes en el Reino Unido y en la reducción del paro de larga duración de los jóvenes en Suecia. De la experiencia inglesa se extrajo la importancia de los programas de acompañamiento individualizados y dirigidos a los jóvenes con mayores dificultades. Estos programas deben ser eficaces en la inserción laboral de los jóvenes. En el caso de Suecia se destacó su experiencia durante décadas en políticas activas para jóvenes, destinando abundantes recursos al aumento de los niveles de formación de éstos, a las acciones muy especializadas para colectivos específicos y al fomento de los contratos de aprendizaje.

EL PROGRAMA EUROPEO DE GARANTÍA JUVENIL Y SU APLICACIÓN EN ESPAÑA

El programa europeo de Garantía Juvenil fue descrito por László Andor, Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Integración, y Ferran Tarradellas, director de la Comisión Europea en Barcelona, quienes destacaron su carácter necesario para la cohesión social y remarcaron la importancia de los recursos dedicados.

Parte del debate se centró en la financiación de las medidas de la Garantía Juvenil, ya que la Comisión Europea solamente avanzará el uno por ciento de los presupuestos. A este respecto el Comisario de Empleo, Asuntos sociales e Integración, László Andor aseguró, a través de su intervención, que los países que deban recurrir al crédito para financiar la Garantía Juvenil no deben preocuparse porque este préstamo se contabilice como parte del déficit público. Sin embargo, Cándido Méndez, secretario general de UGT, consideró la afirmación poco esclarecedora y demandó un posicionamiento claro por parte de la Unión Europea sobre las posibles consecuencias de acceder al crédito para financiar la Garantía Juvenil.

Al margen de estos aspectos, hubo una crítica compartida respecto al colectivo diana del programa: su focalización en los jóvenes menores de 25 años. En este sentido, se alertó de los problemas a los que se enfrentan las personas de entre 25 y 35 años, que, normalmente, cuentan con mayores responsabilidades familiares.

En cuanto a los aspectos innovadores del programa de aplicación de la Garantía Juvenil en España, la ponente Esther María Pérez Quintana, del Ministerio de Empleo, resaltó la creación de una aplicación informática que registrará a todos los jóvenes que no estudian ni trabajan. Esta base de datos será accesible a todos los agentes con competencias para aplicar medidas en el marco de la Garantía Juvenil. Analizando esta medida, se señaló, críticamente, que no se ha resuelto la cuestión de cómo motivar a los jóvenes para que se registren en este portal único. Al hilo de esta crítica, se propuso que los jóvenes fueran registrados en los servicios de empleo a través de las escuelas o centros

de formación. Según detalló el Ministerio de Empleo, una vez los jóvenes se registren, se desarrollarán una serie de medidas en función de las competencias de cada una de las administraciones participantes. Los representantes del Ministerio de Empleo explicaron el proceso de discusión con las Comunidades Autónomas para concretar las medidas a aplicar en función de unos objetivos e indicadores acordados conjuntamente y un proceso de evaluación para hacer un seguimiento adecuado de los impactos conseguidos.

PROPUESTAS POLÍTICAS PARA AFRONTAR EL PROBLEMA DEL PARO JUVENIL

A lo largo de la jornada, los diferentes ponentes aportaron recomendaciones y propuestas políticas para abordar el problema del paro juvenil en todas sus dimensiones.

Algunas intervenciones apuntaron a la necesidad de conectar las políticas de empleo en favor de los jóvenes con un programa político más amplio, que se centre en promover el empleo y potenciar sectores estratégicos con capacidad de crecer y generar puestos de trabajo de manera sostenible. Al hilo de estas propuestas, se planteó la idea de concretar acuerdos entre organizaciones empresariales y sindicatos para facilitar la inserción de jóvenes en dichos sectores.

La Formación Profesional Dual fue tratada por varios ponentes que exhortaron al gobierno a promoverla con mayor determinación reconociendo, al mismo tiempo, los primeros pasos dados en esta línea. También se advirtió que dicha formación debería adaptarse a las características del sistema productivo español, dentro del cual las PYMES constituyen el 90% de las empresas.

En este sentido, Joaquim Gay de Montellà, presidente de Foment del Treball, insistió en la necesidad de hacer hincapié en la calidad para que la Formación Profesional Dual sea exitosa.

Dentro del ámbito de las acciones formativas, los participantes coincidieron en recomendar el incremento de los esfuerzos para prevenir el abandono escolar temprano y proporcionar segundas oportunidades a los jóvenes que fracasaron escolarmente o no continuaron sus estudios más allá de la educación secundaria obligatoria.

En cuanto al diseño de las políticas de empleo, se recomendó diferenciar los distintos colectivos que existen en el heterogéneo grupo de jóvenes que no estudian ni trabajan. De esta manera se establecería una distinción entre los jóvenes formados sin experiencia laboral, los jóvenes que carecen de formación elemental y los jóvenes que no buscan empleo por estar desanimados. Dado que cada grupo presenta obstáculos específicos, deberían plantearse políticas que tengan en cuenta sus particularidades.

Finalmente, se enfatizó la necesidad de invertir más en la evaluación de las políticas de empleo. El escaso desarrollo de herramientas de valoración impide, en la actualidad, conocer en profundidad qué políticas han funcionado hasta la fecha y, de esta manera, fomentar aquellas que hayan tenido un impacto más significativo.





Conclusiones y propuestas







PROPUESTAS

La aplicación en España de la Garantía Juvenil representa una gran oportunidad para repensar colectivamente la relación de los jóvenes con la sociedad y con el mercado de trabajo. El objetivo es superar las barreras estructurales que la están afectando e insuflar renovadas esperanzas sobre su futuro, que es también el de todos.

Una política de Garantía Juvenil debería tratar, desde una perspectiva integral, las diferentes dimensiones culturales, educativas y laborales del problema, generando un nuevo diseño de la transición de los jóvenes a la vida adulta y a la vida activa.

La aplicación del programa de Garantía Juvenil constituye un momento propicio para construir un gran acuerdo social en favor de la inserción laboral de los jóvenes. Este plan debería abordar los aspectos más inmediatos y urgentes y los más estructurales, a medio y largo plazo, implicando a jóvenes, familias, empresas, centros de formación, organizaciones juveniles, administraciones públicas de todos los niveles, partidos políticos, agentes sociales y económicos y sociedad civil.

Estos acuerdos podrían estructurarse a nivel estatal, pero deberían también articularse a nivel de comunidad autónoma y a nivel local. Sin la implicación de todos no se podrán crear las condiciones adecuadas para un cambio profundo de las condiciones de inserción laboral de los jóvenes.

Unos acuerdos de estas características podrían articularse en torno a tres grandes ejes: la mejora de la formación profesional de los jóvenes, la promoción de la creación de empleo para jóvenes y la organización de un programa de servicios de los jóvenes a la comunidad.

La mejora de la formación de los jóvenes podría contemplar las siguientes medidas:

- Ampliación de la oferta formativa para que ningún joven se quede sin acceder tanto a la formación profesional básica como a los ciclos de grado medio o superior.

- Acuerdos entre los agentes sociales para la implementación de la formación dual a nivel sectorial a través de las comisiones de formación y cualificación de los convenios colectivos sectoriales.
- Promoción de un plan específico de formación para los jóvenes que salieron prematuramente del sistema educativo con niveles de formación bajos y para los que aunque estén empleados hoy presentan una situación precaria sin expectativas de futuro.

En las circunstancias actuales de elevado paro juvenil no es suficiente con la mejora de los niveles de formación de los jóvenes sino que es necesario incentivar la creación directa de empleo, actuando sobre la demanda. En esta dirección se podrían promover acuerdos entre los agentes sociales en aquellos sectores económicos en crecimiento y que puedan aumentar el volumen de empleo a través de la contratación masiva de jóvenes a tiempo parcial por un periodo determinado, por ejemplo de dos años.

La potenciación de un servicio de jóvenes a la comunidad podría consistir en la identificación de algunas funciones sociales, hoy no cubiertas, y que se ofrecieran voluntariamente a la responsabilización de los jóvenes para el entrenamiento de sus competencias en unas condiciones aceptables y suficientemente atractivas para su futuro personal y profesional. Actuaciones en los ámbitos de las infraestructuras de la innovación social, la prevención del cambio climático o la colaboración con la reducción del abandono prematuro escolar son acciones que podría incluirse en un programa experimental de acceso de los jóvenes a la vida profesional.

Tal como se aprendió durante la Jornada de la experiencia de otros países, es imprescindible generar un clima de confianza en el futuro de los jóvenes ofreciendo programas creíbles a través de los cuales éstos puedan vehicular sus energías y sus capacidades para labrarse un futuro profesional. Para ello es necesaria la participación de las administraciones e instituciones públicas y privadas en una acción coordinada de gran alcance que abarque las diferentes dimensiones del paro de los jóvenes.



CV'S PONENTES

POR ORDEN DE INTERVENCIÓN:

FERRAN TARRADELLAS ESPUNY

Licenciado en periodismo por la Universidad Pompeu Fabra y en Historia por la Universidad de Barcelona, actualmente es Director de la Representación de la Comisión Europea en Barcelona. Anteriormente fue responsable del departamento de prensa regional de la Comisión Europea en España (2011-2012) y portavoz de Cooperación Internacional, Ayuda Humanitaria y Respuesta a la Crisis en la CE. También fue portavoz de Energía en la Comisión Europea (2006-2010), y responsable de relaciones con la prensa en la Dirección General de Energía y Transportes.

ORIOI HOMS

Licenciado en Derecho por la Universidad de Barcelona, cursó cuatro cursos en la Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas (EADA) 1969-1973 y otros dos años en el Diplôme d'Etudes Approfondies) de tercer ciclo de Sociología en la Universidad de París VII, 1974-1976. Actualmente es director general del grupo CIREM, puesto que ocupa desde hace más de 24 años. Además dirige la Fundación CIREM que actúa como cabecera de todo el grupo, una fundación dedicada a la promoción de estudios en el ámbito social del empleo, la formación y el desarrollo. Empezó su carrera como profesor en la Escuela Universitaria de Trabajo Social adscrita a la Universidad de Barcelona, para después dedicarse a la sociología aplicada y la investigación.

Socio fundador de red europea de estudios sociales Euronet: Work & Education, y presidente de la Asociación Catalana de Sociología del Instituto de Estudios Catalanes.

ROWAN FOSTER

Licenciada en Sociología por la universidad de Cardiff y con un MRes (Masters of Research) en políticas en Birkbeck College de la Universidad de Londres. Desde junio 2012 dirige el departamento de investigación de Inclusión (mayor empresa de Reino Unido sin ánimo de lucro dedicada a promover la inclusión social en el mercado laboral). Anteriormente trabajó durante un año en Gradcore, (empresa que conecta empresas, universidades y licenciados) y 6 años en DWP (Department of Work and Pensions) de UK.

SUSANNA HOLZER

Licenciada en económicas por la universidad de Linnaeus, donde fue profesora durante 9 años en el ámbito macroeconómico de investigación en economía del trabajo, enfocado tanto en educación como el mercado laboral. Asistente de investigación del Professor Mårten Palme en la universidad de Estocolmo.

Tras su periodo en la universidad de Linnaeus, trabajó como economista en Riskbanken (Banco Central de Suecia) y como economista en el Ministerio de Finanzas, antes de formar parte del equipo de TCO como economista/investigadora centrada en las condiciones para los jóvenes que se están introduciendo en el mercado laboral.

ESTHER M.^a PÉREZ QUINTANA

Licenciada en Administración y Dirección de Empresas por la Universidad de Granada. Nacida en Málaga, en la actualidad ocupa el cargo de Subdirectora General de Economía Social y Programación y Evaluación del Fondo Social Europeo. Desde este cargo ha venido trabajando activamente en el diseño e implantación de Sistema Nacional de Garantía Juvenil así como en el Programa Operativo de Empleo Juvenil en el marco del FSE 2014-2020. Anteriormente había ocupado cargos de responsabilidad en la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo en España, donde ocupó el cargo de Subdirectora General Adjunta de Certificación del FSE.

JESÚS BARROSO BARRERO

Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (Universidad Complutense) actualmente es Subdirector General de Políticas Activas de Empleo del Servicio Público de Empleo Estatal (desde febrero de 2012). Jesús Barroso completó su formación con el Posgrado en Administración de Empresas por la Escuela de Organización Industrial.

Profesor asociado, durante más de 15 años, del Departamento de Economía Aplicada de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid. También ha desarrollado su actividad docente en el Master Universitario de Gestión Pública en la Fundación Ortega.

FRANCISCO MESONERO FERNÁNDEZ DE CÓRDOBA

Abogado por la Universidad de Sevilla y con un MBA de la Escuela Superior de Administración des Enterprises de Paris. También realizó un Programa de Responsabilidad Social Corporativa en la Escuela de Negocios de Harvard (Boston, MA).

Desde 1999 es director general de la Fundación Adecco España y Director de RSE para Adecco Iberia y Latam. Forma parte de la Junta para el Consejo de Asesoramiento Económico de Andalucía y es Consejero de la dirección para el Consejo Estatal de la Responsabilidad Social Corporativa, en nombre de CEPYME España.

También es profesor en el Master de Responsabilidad Social Corporativa, Company Institute (Instituto de Empresa) -Madrid, y profesor en el Master de Recursos Humanos, Instituto Cajazol. Escritor de numerosos artículos, ha participado en diversas publicaciones sobre el mercado de trabajo, los recursos humanos, el riesgo de los grupos sociales de exclusión y las iniciativas de RSE.

IGNASI PARODY

Diplomado universitario en Trabajo Social y licenciado en Derecho. Actualmente ocupa el cargo de presidente de ENSIE (European Network of Social Integration Enterprise) y director de la Fundación Trinirove. Miembro del Consejo de la Ciudad de Barcelona.

Ha representado a la Fundación Trinirove y al Observatorio de Economía Solidaria en la subcomisión para potenciar la responsabilidad social de las empresas constituidas en la comisión de trabajo y asuntos sociales del Congreso de los Diputados. Así mismo ha publicado numerosas obras relacionadas con la inserción laboral y los territorios socialmente responsables.

DAVID CASADO

Doctor en economía por la Universidad Pompeu Fabra, Premio a Tesis Doctorales en Materia de Economía Pública otorgado por el Instituto de Estudios Fiscales. Licenciado en ciencias económicas y empresariales por la Universidad Pompeu Fabra. Máster en hacienda pública y análisis económico por el Instituto de Estudios Fiscales. Antes de incorporarse a Ivàlua, trabajó durante 12 años como investigador en el Centre de Recerca en Economia i Salut (CRES) de la Universidad Pompeu Fabra, de la que fue profesor asociado del departamento de Economía y Empresa.

Es autor y coautor de diversos libros, artículos y documentos de trabajo centrados en el análisis y la evaluación de políticas públicas en los ámbitos de los servicios sociales y sanitarios. En su tarea como analista de Ivàlua —desde enero de 2009— ha participado en la elaboración de diversas guías introductorias, ha sido formador en las diversas ediciones del Ciclo de formación en evaluación de políticas públicas y ha participado en las evaluaciones del Programa Interdepartamental de la Renta Mínima de Inserción y de los Planes de Ocupación, de políticas activas de ocupación para jóvenes, y del Servicio de Teleasistencia, entre otras.

JOAQUÍM GAY DE MONTELLÀ

Licenciado en Derecho por la Universidad de Barcelona, y Diplomado en Dirección General de Empresas por el IESE (Barcelona). Es Presidente de la patronal catalana Foment del Treball y Vocal del Comité Ejecutivo de CEOE, así como Presidente del ILI Logística Internacional.

También es miembro de los Consejos de Abertis Infraestructuras, ICL Iberia y FIATC Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija. Asimismo es Consejero Delegado de ESTRAM.

CÁNDIDO MÉNDEZ

Secretario General de UGT. Es técnico industrial, especializado en Química. Afiliado a la UGT en 1970, comenzó su actividad sindical en la Federación de Construcción en Jaén. En 1986 durante el Tercer Congreso Regional de UGT-Andalucía, fue elegido Secretario General, cargo que fue ratificado en 1990 en el Cuarto Congreso Regional. Diputado socialista en el Parlamento español desde 1980 hasta 1986, y parlamentario andaluz desde 1986 hasta finales de 1987.

Secretario General de UGT desde el 36º Congreso Confederado, celebrado en abril de 1994. De mayo 2003 a mayo 2007 fue presidente de la Confederación Europea de Sindicatos. Además, forma parte del Consejo General Mundial de la Confederación Sindical Internacional (CSI) desde su congreso constituyente, celebrado en Viena del 1 al 3 de noviembre de 2006.

NIEVES RAMOS ROSARIO

Presidenta de la Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción, actualmente participa en el Consejo de Administración de ENSIE, la Red Europea de Empresas de Inserción, tras haber sido asumida su presidencia por parte de FAEDEI. También forma parte de la Junta Directiva y la Comisión Ejecutiva de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES).

Como empresaria dirige «El Cerezo» su propio proyecto personal en la localidad alicantina de Villena, que incluye un centro de día para atender a jóvenes con dificultades de integración y una empresa de inserción especializada en formar e insertar laboralmente a jóvenes con dificultades de acceso al mercado de trabajo ordinario.

Participa en diferentes asociaciones y redes feministas y desde hace 14 años, organiza el Encuentro Intercultural de Mujeres, un espacio para el intercambio de experiencias, para la reflexión y para la planificación de actividades encaminadas a hacer visible el papel protagonista de las mujeres como impulsoras del desarrollo social en el mundo.



CV'S MODERADORES

FRANCISCO BELIL CREIXELL

Ingeniero por la Universidad Politècnica de Catalunya, amplió sus estudios en la Universidad de Pittsburgh (EE.UU.) e INSEAD, en Fontainebleau (Francia). Francisco Belil, nacido en Barcelona, es en la actualidad vicepresidente de la Fundación Bertelsmann. Anteriormente había ocupado cargos de responsabilidad en compañías como Bayer, de la cual fue consejero delegado para España y Portugal (1997), y en Siemens S.A, a la que se unió como consejero delegado y para la cual ejerció de director ejecutivo de la Región Suroeste de Europa (2008). Además, desde 2005 hasta 2010 fue presidente de la Cámara de Comercio Alemana para España.

ERIC THODE

Licenciado en economía por la universidad de Kiel en 1995, tras licenciarse fue colaborador científico de la Universidad de Würzburg en la cátedra de Ordenamiento Económico y Política Social. En 2001 fue investigador invitado en el Instituto Max Planck de Investigaciones Sociales de Colonia; desde 2001 trabaja en la Bertelsmann Stiftung, donde ocupa el puesto de experto de alto nivel en política económica y de empleo. De 2005 a 2008 fue profesor de Economía Exterior y Política Económica en la Escuela de Estudios Superiores de Bielefeld. En 2009 ocupa el puesto de Policy Fellow en el Instituto de Investigaciones sobre el Futuro del Trabajo (Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit - IZA) en Bonn y desde 2011 es miembro de la Comisión Federal de Trabajo y Protección de la Tercera Edad del Consejo Económico del partido político CDU.

EVENTO

Diálogo por el Empleo Juvenil

**GARANTÍA JUVENIL EN ESPAÑA:
¿QUÉ PODEMOS APRENDER
DE EXPERIENCIAS INTERNACIONALES?**

Barcelona, 2 de junio del 2014

EDITA

© 2014 Fundación Bertelsmann

RESPONSABLE

Michaela Hertel

AUTORES

Oriol Homs, Notus ASR

Fundación Bertelsmann

COORDINACIÓN

Guillem Salvans, Mercedes Mosquera

FOTOGRAFÍAS

Ernesto Villalba

Arne Weyhardt

Fundación Bertelsmann

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Sacajugo

FUNDACIÓN BERTELSMANN

Travessera de Gràcia, 47-49

08021 - Barcelona - España

T +34 93 268 73 73

www.fundacionbertelsmann.org

 #empleojuvenil

 garantiajuvenil@fundacionbertelsmann.org

 **Fundación Bertelsmann**

Por el empleo juvenil

Travessera de Gràcia, 47-49

08021 Barcelona / España

T +34 93 268 73 73

F +34 93 268 71 73

info@fundacionbertelsmann.org

www.fundacionbertelsmann.org