



POLITICAS DE EMPLEO JUVENIL EN LOS PAÍSES DESARROLLADOS

AUTORES DEL TRABAJO

Coordinador:

Pascual Fernández

Equipo de investigación

Carolina Cosculluela

Ángel Díaz

José Luis Montes

Centro de Estudios Economía de Madrid

Universidad Rey Juan Carlos



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
1. RESUMEN EJECUTIVO	4
2. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA: SITUACIÓN E IMPORTANCIA DEL EMPLEO JUVENIL EN LA COMUNIDAD DE MADRID	4
3. ANÁLISIS DE LAS INICIATIVAS EN MATERIA DE FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL	10
4. MEDIDAS DE POLÍTICA ECONÓMICA PARA EL MERCADO LABORAL JUVENIL EN ECONOMÍAS SIGNIFICATIVAS DE LOS PAÍSES DE LA OCDE	33
5. CONCLUSIONES	96
6. ANEXO: ACCIONES DEL PROGRAMA —JUMENTUD EN ACCIÓN”	101

1.- RESUMEN EJECUTIVO

Ver presentación (*Power Point*)

2.- PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA: SITUACIÓN E IMPORTANCIA DEL EMPLEO JUVENIL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

El trabajo es uno de los principales articuladores de la actividad económica y el bienestar social. La organización, los resultados, las contraprestaciones y la distribución de las rentas generadas por el trabajo son un fundamento principal de la actividad productiva, hasta el punto que establecen el patrón competitivo de una economía y, por tanto, sus perspectivas de futuro. Asimismo, el trabajo es mucho más que un hecho económico; también es un hecho de afirmación individual y, sobre todo, un hecho social. La ordenación de toda sociedad depende, en gran medida, de las competencias, la organización y los patrones de eficiencia que determina su trabajo. En este sentido, no es extraño que los procesos de transformación de la esfera laboral sean una de las principales plataformas a partir de las cuáles se concibe el cambio económico y social. Desde esta perspectiva, el papel de la población más joven constituye uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta el crecimiento y bienestar futuro de toda comunidad. En los últimos años, se han sucedido un gran número de economías que han intentado impulsar el papel de los jóvenes en el mercado laboral, y es que uno de los principales problemas que han emergido con la actual crisis económica es el desempleo juvenil. En España la tasa de paro de la población entre 16 y 24 años ascendió al 42,8% a finales de 2010. En el caso de la Comunidad de Madrid, si bien es cierto que se encuentra en una posición algo mejor desde un punto de vista macroeconómico, dicha tasa de paro es también elevada: el 39,7% de los jóvenes se encuentra en situación de desempleo en esta Comunidad.

Grafico 1. Evolución de la tasa de desempleo juvenil en la Comunidad de Madrid y España. 2005- 2010.



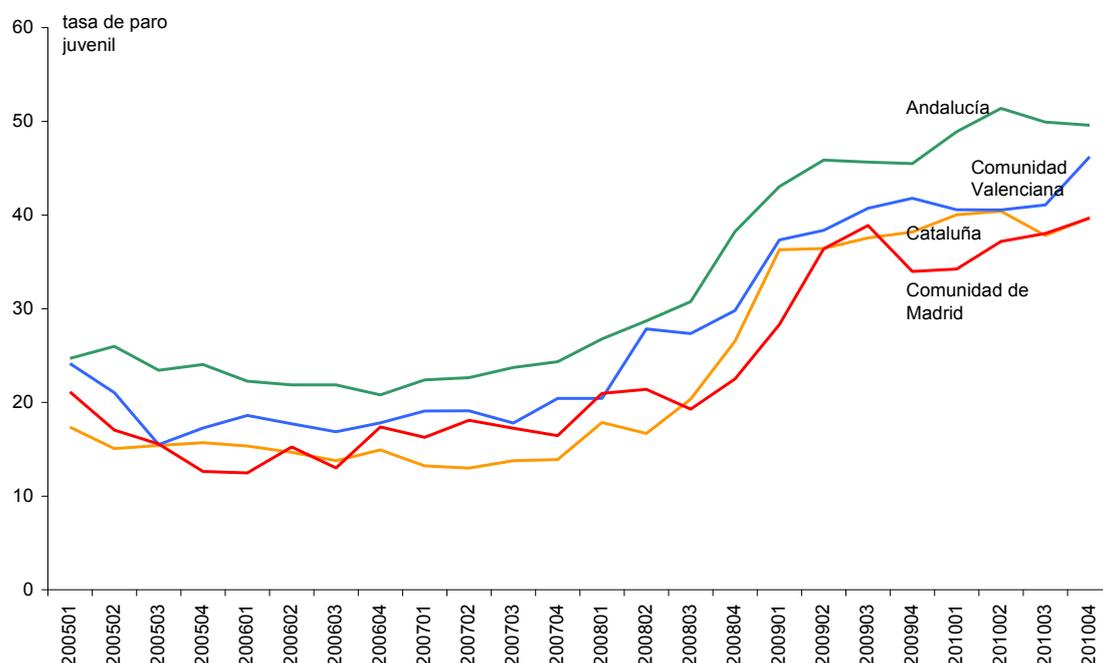
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Las cifras del desempleo juvenil en la Comunidad de Madrid no podían ser ajenas a la evolución general de la economía y han experimentado una fuerte subida desde finales del año 2009. Hasta ese momento, la tasa de paro juvenil se situó en una horquilla de entre el 10% y el 20%. Desde finales de 2009, dicha tasa de paro ha comenzado a subir hasta estabilizarse en cifras próximas al 40%. Esto es el doble de lo observado en período anterior a la actual crisis económica (véase gráfico 1). A pesar de todo, la situación del mercado de trabajo juvenil en la Comunidad de Madrid es sensiblemente mejor que la del conjunto de España. De hecho, el crecimiento de la tasa de paro juvenil se inició antes en el conjunto de España que en Madrid, lo cual ha generado un incremento del diferencial de la tasa de paro nacional de este colectivo con respecto a la de la Comunidad de Madrid.

Las conclusiones del estado del mercado de trabajo juvenil teniendo en cuenta las principales comunidades autónomas por volumen de ocupados, es decir: Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid, son similares, en cuanto a su evolución si bien no en cuanto a su magnitud, para

todas ellas (véase gráfico 2). Cataluña y Madrid tienen tasas de paro ligeramente por debajo del 40%, mientras que Andalucía se encuentra en el lado opuesto con una tasa cercana al 50%.

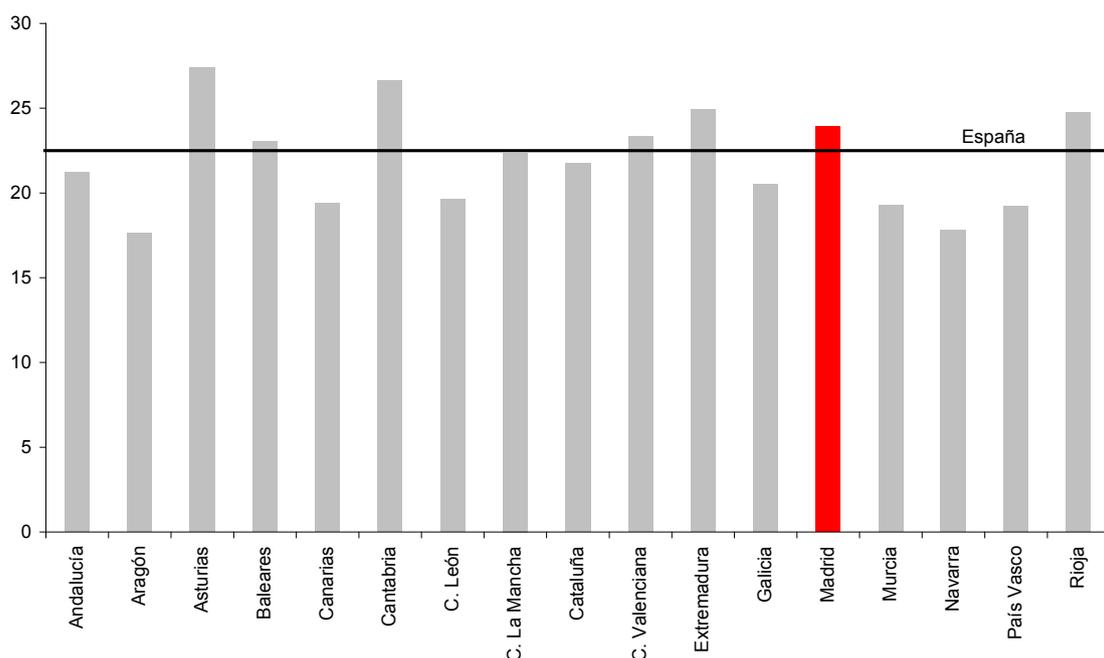
Gráfico 2. Evolución de la tasa de desempleo juvenil en las comunidades más importantes por volumen de ocupados. 2005 - 2010.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Con todo, un buen reflejo de la problemática del mercado de trabajo juvenil viene mostrado en el diferencial de la tasa de su desempleo con respecto a la tasa de desempleo total. En España, este diferencial se encuentra por encima de los 20 puntos porcentuales. Además, este diferencial supera, con creces, los 15 puntos en todas las comunidades autónomas. En el caso de la Comunidad de Madrid, el diferencial se encuentra cerca de los 25 puntos, alrededor de 2 puntos por encima de la media nacional.

Grafico 3. Diferencia entre la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo total en cada Comunidad Autónoma. IV Trimestre de 2010.
(Tasa de paro juvenil - Tasa de paro total)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Sin embargo, los problemas del desempleo juvenil en España alcanzan su punto álgido cuando se considera desde la perspectiva internacional. Ningún país de la Unión Europea excepto España tiene un desempleo juvenil que supere el 40%. Grecia es el caso más próximo con una tasa de paro del 36,9%, casi 6 puntos por debajo de la tasa Española, según datos del último trimestre de 2010 (véase tabla 1, adjunta).

Habiendo quedado patente el problema del desempleo entre la población más joven, el presente estudio trata de explorar distintas actuaciones con éxito que se hayan podido producir en distintos países desarrollados con el objeto de incorporar a la población más joven al mercado laboral. El siguiente epígrafe (tercero) realiza una revisión de las iniciativas europeas en materia de fomento

del empleo juvenil para, seguidamente en el cuarto, analizar las medidas de política económica para dicho mercado en las economías más significativas de los países de la OCDE; finalizando el trabajo, en el epígrafe quinto, con una serie de conclusiones. Además, se incluye un anexo con las acciones del programa —~~Jun~~tud en acción”.

Tabla 1. Tasa de desempleo juvenil en los países de la Unión Europea

	2010Q4	2010Q3	2010Q2	2010Q1	2009Q4	2009Q3	2009Q2	2009Q1	2008Q4	2008Q3	2008Q2	2008Q1
European Union (27 countries)	20,6	20,5	20,8	21,5	20,3	20,4	19,6	18,9	16,4	15,7	15,1	14,9
Euro area (1)	20,2	20,0	20,5	21,1	20,2	19,9	19,6	19,2	16,7	15,4	15,1	14,8
Belgium	21,2	22,5	21,1	24,8	23,0	24,0	19,8	20,8	17,8	22,7	14,3	16,5
Bulgaria	26,5	21,4	21,2	23,8	19,5	16,5	14,6	14,2	12,1	11,4	13,1	14,4
Czech Republic	17,4	18,4	17,9	19,7	20,2	18,3	14,8	13,0	10,4	10,3	8,6	10,1
Denmark	13,3	14,8	12,8	14,2	12,3	11,4	11,6	9,5	7,5	8,7	7,1	6,9
Germany	8,4	10,3	9,7	11,2	10,1	12,1	11,5	11,0	9,5	11,1	10,8	10,6
Estonia	23,4	28,0	39,0	40,6	29,6	29,2	27,0	24,5	15,8	14,7	8,9	:
Ireland	28,3	27,7	28,2	25,8	26,0	26,1	25,6	19,3	16,0	15,1	10,7	9,0
Greece	36,9	32,5	31,4	30,9	28,5	24,7	24,5	25,5	23,0	21,3	20,6	23,4
Spain	42,8	40,7	42,1	40,9	39,1	38,6	38,1	35,7	29,2	24,2	23,9	21,3
France	22,7	22,6	21,7	23,0	24,3	22,3	21,9	22,6	21,1	18,0	17,0	17,5
Italy	29,8	24,7	27,9	28,8	27,9	23,5	24,0	26,3	23,9	19,5	20,4	21,3
Cyprus	14,5	13,0	18,6	20,4	16,5	15,8	13,0	10,0	9,3	8,4	7,1	11,2
Latvia	30,7	32,5	34,8	39,8	40,4	35,3	30,5	28,2	18,5	12,2	11,9	10,7
Lithuania	32,4	35,5	37,1	35,9	29,1	33,3	29,6	25,0	17,3	15,0	10,8	10,1
Luxembourg	12,7	12,5	16,6	15,5	18,1	14,3	13,0	24,8	18,0	23,0	13,5	17,3
Hungary	25,2	26,7	26,7	27,7	27,8	27,7	24,9	25,3	19,7	20,8	18,8	20,1
Netherlands	8,1	8,3	8,9	9,6	7,0	6,6	6,3	6,5	5,0	4,9	5,6	5,7
Austria	7,4	9,6	8,8	9,5	9,3	11,3	10,0	9,2	9,0	8,2	6,8	8,1
Poland	23,5	23,4	23,1	24,7	22,3	21,8	19,2	19,3	17,1	16,1	17,1	18,9
Portugal	23,0	23,4	20,3	22,7	22,2	19,2	18,7	20,1	18,0	17,1	14,3	16,4
Romania	22,8	22,9	20,5	22,2	20,0	22,3	19,2	21,3	17,9	19,2	17,4	19,8
Slovenia	15,4	13,0	15,7	14,7	15,2	12,8	12,3	14,3	10,9	9,1	9,3	12,8
Slovakia	34,2	34,3	31,9	33,6	31,9	29,3	25,1	22,4	18,6	19,4	19,1	19,0
Finland	18,0	14,2	27,6	24,7	20,3	16,3	28,3	19,1	14,2	11,2	22,2	17,1
Sweden	21,6	20,9	29,7	28,6	24,0	22,2	29,1	24,3	18,8	16,2	25,1	20,5
United Kingdom	19,9	19,9	18,9	19,5	19,0	20,9	18,8	17,5	16,0	16,6	13,9	13,3
Iceland	15,3	11,2	21,4	16,4	16,0	12,2	22,0	12,2	10,9	4,9	10,7	6,4
Norway	8,4	7,8	11,5	9,3	8,1	9,2	10,6	8,8	7,1	7,2	8,5	7,2
Switzerland	:	8,7	7,2	9,2	:	:	8,5	:	:	:	7,0	:
Croatia	34,9	29,6	31,9	29,6	25,9	24,4	23,7	26,4	22,6	20,2	20,0	25,0
Turkey	18,8	19,2	17,8	23,3	22,2	21,3	22,7	25,2	21,8	17,7	15,1	19,3

(1).- (EA11-2000, EA12-2006, EA13-2007, EA15-2008, EA16-2010, EA17)

3.- ANÁLISIS DE LAS INICIATIVAS EN MATERIA DE FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL

3.1.- INICIATIVAS EUROPEAS EN MATERIA DE FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL

Cabe señalar que aunque la Europa ampliada cuenta con 75 millones de jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 25 años no se han aprobado reglamentos u otras formas de disposiciones legales que regulen específicamente el empleo juvenil.

-El ámbito de la juventud queda excluido de toda forma de armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros. Así, aparte de los programas en materia de juventud y de las organizaciones juveniles, la mayoría de los textos del Consejo son simplemente recomendaciones”¹.

No obstante, se han llevado a cabo algunas disposiciones y acciones de ayuda a los países miembros en esta materia a lo largo del tiempo, que han tenido su incidencia en todos los países de la UE. De entre las que se encuentran publicadas por la Unión Europea se destacan, de forma abreviada, las siguientes disposiciones:

En primer lugar, **El Libro Blanco (21/11/2001) “Un nuevo impulso para la juventud europea”**, que en el segundo de los dos capítulos que incluye resalta la importancia de *“Tener más en cuenta la dimensión de la juventud en las políticas sectoriales”*. En este sentido se señalan en la página Web de la UE²: 1) la Resolución del Consejo de junio de 2002 sobre el aprendizaje permanente, 2) la aplicación del programa de trabajo sobre los objetivos de los sistemas de educación y formación, 3) la Declaración de Copenhague sobre la cooperación europea reforzada en materia de enseñanza y de formación profesional, 4) la contribución del grupo *“Juventud”* del Consejo a la revisión de

¹ http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/youth/c11182_es.htm

² Ver nota 1

la estrategia europea de empleo, de 2002, y de sus líneas directrices en 2003, 5) la Resolución del Consejo sobre los jóvenes y la inclusión social, 6) la declaración sobre los jóvenes frente al racismo y a la intolerancia, en la que se establece un plan de acción a finales de 2005, 7) el apoyo de la Comisión a gran número de proyectos para luchar contra el racismo y la xenofobia mediante el programa "Juventud", y en particular un portal europeo en Internet contra el racismo y la xenofobia para los jóvenes, 8) un seminario organizado en octubre de 2003 en el que participaron expertos en temas relacionados con la autonomía de los jóvenes (las propuestas resultantes del seminario fueron aprobadas por los directores generales de la juventud nacionales) y 9) la Semana de la Juventud, celebrada del 29 de septiembre al 5 de octubre de 2003, y se creó el Portal Europeo de Juventud.

En segundo lugar, el **Pacto europeo para la juventud (marzo de 2005)**. Las medidas y acciones propuestas en dicho Pacto, según la Comisión, deberían basarse en las estrategias europeas para el empleo y la inclusión social, así como en el programa de trabajo *–Educación y formación 2010–*. El objetivo principal es mejorar la formación, la movilidad, la inserción profesional y la inclusión social de los jóvenes europeos, facilitando al mismo tiempo la conciliación de la vida familiar y de la vida profesional. Así, se señala que la Comisión favorece iniciativas coherentes en estos ámbitos e insta a los Estados miembros a que consulten a los jóvenes sobre la elaboración y el seguimiento de su aplicación.

En tercer lugar, la **Actualización del marco de cooperación**. Gran parte de la cooperación entre los Estados miembros se lleva a cabo a través del marco de cooperación europeo en el ámbito de la juventud, adoptado por el Consejo en junio de 2002 y actualizado mediante la Resolución adoptada por el Consejo de 15 de noviembre de 2005 con el propósito de impulsar políticas en materia de juventud.

Es claro que la problemática de la tasa de paro juvenil, mucho más alta en la mayor parte de los países que la tasa de paro general, y, también más sensible

a las crisis económicas y a la consiguiente destrucción de puestos de trabajo, fomenta una preocupación especial en todos los países de la UE.

Los marcos de actuación de la propia UE se encaminan a erradicar los factores de riesgo que hacen más sensible a este sector de la población ante la destrucción de puestos de trabajo (ej. formación requerida en los puestos de trabajo de nueva creación) y a fomentar la movilidad geográfica de los jóvenes con determinadas cualificaciones profesionales hacia los países en los que dichas cualificaciones suponen posibles nuevos yacimientos de empleo.

En este contexto, y, siguiendo las líneas de trabajo anteriores, desde la Unión Europea se establecen mecanismos de apoyo, para erradicar el problema actual de la falta de empleo juvenil, la falta de formación, el abandono excesivo de la educación secundaria, las discrepancias entre la formación requerida y la recibida y la falta de permanencia en el puesto de trabajo de los jóvenes, entre las que cabe destacar:

- ***La Juventud en Acción***, publicado en julio de 2004 y con un periodo de vigencia de 2007-2013 y una dotación presupuestaria de 885 millones de euros. Pueden acogerse a él los jóvenes de 13 a 30 años, en algunos casos, en los Estados miembros y en terceros países, en particular los que están incluidos en la nueva política de vecindad. *La Juventud en Acción* comprende cinco acciones, entre las que se destacan los intercambios de jóvenes, el servicio voluntario europeo y *La Juventud con el mundo* dirigido al desarrollo de proyectos con terceros países.
- ***Juventud en Movimiento*** con el fin de fomentar la educación, la formación de calidad, la solidaridad, la movilidad de los jóvenes y su acceso al mercado laboral.

Estos dos programas se comentarán en los apartados siguientes, destacando sus acciones para el fomento del empleo juvenil.

Como se ha señalado anteriormente, no es objeto de este trabajo la constatación y análisis de las acciones llevadas a cabo que tengan como objeto principal la formación en sí misma, sino la contribución de ésta a la integración

de la juventud en el mercado laboral. No obstante, desde la UE se señala que uno de los problemas del incremento del paro en España, y, en general, en todos los países de la UE, es la discrepancia en materia de formación requerida y ofertada por parte de la juventud. Por este motivo, y en congruencia con las acciones llevadas a cabo en materia de empleo juvenil registradas por la Organización Internacional del Trabajo, en los siguientes apartados se señalan las acciones que se han llevado a cabo dentro de cada uno de los programas anteriormente mencionados. A pesar de que algunos de ellos están destinados únicamente a implementar medidas para erradicar el abandono escolar, mejorar la formación a nivel europeo, certificar la formación no oficial o profesional, o bien, atraer a los jóvenes hacia una formación superior.

- **Programa “La juventud en acción” para el periodo 2007-2010**

El programa *“La Juventud en Acción”*, según se señala desde la propia UE, está orientado a proseguir y reforzar la acción y la cooperación en la Unión Europea (UE) en el marco del programa *“Juventud”* para el período 2000-2006 y del programa 2004-2006 para la promoción de los organismos activos en el ámbito de la juventud. La Decisión 1719/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de noviembre de 2006 establece el programa *“La juventud en acción para el período 2007-2013”*, que entró en vigor el 1 de enero de 2007 y cuya vigencia abarca hasta el 31 de diciembre de 2013. La Decisión 1719/2006/CE se modifica por la Decisión 1349/2008/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008 (texto pertinente a efectos del EEE) cuya entrada en vigor es el 25 de diciembre de 2008 y con vigencia hasta la misma fecha de la Decisión 1719/2006/CE.

Según se señaló, se inscribe en la continuidad de los objetivos del Proceso de Lisboa y tiene una dotación presupuestaria de 885 millones de euros. La finalidad perseguida es tanto el contribuir a alcanzar los objetivos de lograr una educación y una formación de calidad en sentido amplio, como el contribuir a desarrollar la solidaridad y la comprensión mutua de los jóvenes.

Entre sus objetivos en materia de empleo juvenil, según la propia Unión Europea, están: *–4) potenciar la movilidad de los jóvenes en Europa; 2)*

promover el aprendizaje intercultural; 3) fomentar el espíritu de iniciativa, de empresa y de creatividad; 4) ofrecer posibilidades no formales e informales de aprendizaje con una dimensión europea y abrir posibilidades innovadoras en relación con la ciudadanía activa.”

A los efectos que nos ocupan, el objetivo de esta acción para España, que más repercusión podría tener en la reducción de la tasa de paro juvenil, es la de incrementar la movilidad de los jóvenes formados a países donde se demande dicha formación y los apoyos a la iniciativa empresarial. Como se comentará más adelante, las distintas Comunidades Autónomas han llevado a cabo actuaciones específicas con estos dos objetivos.

El programa *“La Juventud en Acción”*, respalda proyectos sin ánimo de lucro a favor de los jóvenes, los grupos de jóvenes y personas y organizaciones que trabajan en el sector de la juventud. Los beneficiarios a los que va dirigido este proyecto son jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 28 años, si bien señala que en algunos casos podría considerarse a jóvenes con edades comprendidas entre los trece y los 30 años. Por tanto, el marco de actuación de este programa comprende a un amplio sector de la población en todos los países de la UE.

Su alcance comprende a todos los estados miembros de la UE y de la AELC³, países candidatos a la adhesión a la UE, países de los Balcanes occidentales, así como a Suiza, aquellos países que han firmado acuerdos de cooperación en el ámbito de la juventud con la UE, organizaciones internacionales que desarrollen políticas activas para la juventud, el Consejo de Europa y terceros países con los que se hayan celebrado acuerdos bilaterales.

La importancia de este programa para la UE, España y para la Comunidad de Madrid en particular, como se señala posteriormente, radica en las cinco acciones previstas en él. No obstante, tan sólo se señalan aquí aquellas que directamente influyen en la creación de empleo juvenil conjuntamente con los

³ Asociación Europea de Libre Comercio (AELC)

objetivos que persiguen. Si bien se incluye un anexo con los objetivos de todas ellas y las formas propuestas para alcanzarlos.

La **acción “La Juventud con Europa”**. Esta acción persigue dos objetivos: 1) incrementar los intercambios entre jóvenes a fin de potenciar su movilidad, reforzando al mismo tiempo su conciencia de ciudadanos europeos; y, 2) animar a los jóvenes a que presenten sus propios proyectos, fomentado su espíritu de iniciativa, de empresa y de creatividad. El segundo de los objetivos es de vital relevancia a la hora de reducir el paro juvenil. Fomentar la creación de empresas mediante ayudas (en forma de subvenciones, ayudas fiscales, capitalización de paro único...) a los jóvenes es una acción que motiva el espíritu empresarial.

La **acción “La Juventud con el Mundo”**. Esta acción tiene como objetivo apoyar los proyectos con terceros países que han firmado acuerdos con la UE en el ámbito de la juventud, como intercambios de jóvenes y de personas y organizaciones. Los intercambios de jóvenes entre países, tienen la finalidad de fomentar la creación de empleo de jóvenes con formaciones específicas en aquellos países donde la oferta de empleo de la formación requerida no sea suficiente.

La **acción “Sistemas de Apoyo a la Juventud”** En esta acción se crea el Foro Europeo de la Juventud con unos recursos anuales que, según la propia UE, han de superar los dos millones de euros. Con ello se potencia la formación e intercambio de información, experiencia y buenas prácticas de quienes trabajan en el ámbito de la juventud ya sea como responsables de proyectos o como consejeros juveniles. La organización de actos (seminarios, coloquios, simposios, etc.) es esencial para la transmisión del conocimiento en el ámbito de buenas prácticas para el fomento del empleo juvenil. No obstante, esta acción no se considera creadora directa de empleo, pero el conocimiento de las acciones exitosas llevadas a cabo y de los estudios relacionados si potencia la posible creación de empleo.

- **Programa “La Juventud en Movimiento” para el periodo 2007-2010**

La Unión Europea, en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Com(2010)477 de 15.9.2010, recoge la problemática actual en materia de empleo juvenil.

En primer lugar, se señala que la educación y la movilidad son aspectos claves para impulsar el potencial de los jóvenes a fin de alcanzar los objetivos Europa 2020. En este contexto, según apunta la propia Comunicación en base a las previsiones del Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional (Cedefop), para los nuevos puestos de trabajo se requerirán cualificaciones de nivel superior por lo que suscita especial interés, también según la propia comunicación, incidir en:

- **Más competencias digitales.** Cada vez en más puestos de trabajo se requieren competencias digitales, pero la escasez de profesionales altamente cualificados en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) representa un obstáculo para la economía de la UE.
- **Más titulaciones superiores,** ya que sólo el 31,1 % de las personas de la UE están en posesión de una titulación de enseñanza superior, frente a más del 40 % en los EE.UU. y más del 50 % en Japón.
- **Más investigadores.** El número de doctores de la UE es inferior a la de sus competidores. El objetivo estratégico marcado para 2020 es que como mínimo el 40 % de las personas entre 30 y 34 años hayan completado una educación terciaria o una educación equivalente.
- **Menor abandono de la educación.** El 14,4 % de las personas de la UE con una edad comprendida entre 18 y 24 años presentan un nivel educativo inferior al segundo ciclo de educación secundaria y no siguen ninguna educación o formación complementaria. Se señala como valor de referencia que se debe reducir el abandono escolar prematuro a un 10 %. Los jóvenes que abandonan

prematuramente los estudios tienen mayor riesgo de estar desempleados o inactivos, vivir en condiciones de pobreza y causar un coste elevado tanto económico como social.

- **Mejores competencias de lectura y escritura.** El 24,1 % de los menores de 15 años tienen problemas en lectura y este porcentaje ha aumentado en los últimos años.

Así se señala que el programa —**Juventud en Movimiento**”, que recibe ayudas de la UE en materia de educación, juventud y movilidad para el aprendizaje, así como de los Fondos Estructurales. Es una iniciativa de la UE para responder a los retos expuestos en materia de problemática del empleo de la juventud en forma de programa marco que anuncia nuevas acciones clave, refuerza las actividades existentes y garantiza la ejecución de otras a escala de la UE y a escala nacional, respetando al mismo tiempo el principio de subsidiariedad.

No obstante, las acciones propuestas se relacionan fundamentalmente con medidas a adoptar para la creación de empleo a largo plazo. Es decir, no sólo haciendo hincapié en la situación actual, preocupante en la mayor parte de los países de la UE, sino analizando los problemas de fondo que han conducido a esta situación. Esto es, el acceso y mantenimiento de los puestos de trabajo a través de la adquisición de las competencias requeridas al efecto.

Este programa se desarrolla en cuatro líneas principales:

1ª Aprendizaje permanente para desarrollar competencias clave y mejorar los resultados en cuanto a la calidad del aprendizaje, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral, lo que incluye ayudar a adquirir capacidades a través de actividades educativas no formales. La Comisión también promueve la formación profesional como aprendices, así como periodos de prácticas de alta calidad como experiencias de aprendizaje en el lugar de trabajo que faciliten la transición al mercado laboral. Según se señala en la propia comunicación, esta línea de actuación se realizará, de entre otras formas que señala la Comisión, fomentando el aprendizaje en el lugar de trabajo mediante **formación como aprendices** de manera que como muy tarde a finales de 2012 en Europa al menos 5 millones de jóvenes puedan

formarse como aprendices (se calcula que la cifra actual es de 4,2 millones, según el Grupo de Trabajo sobre la Movilidad de los Aprendices). Los **contratos de prácticas** no deben sustituir a los trabajos normales ni a los periodos de prueba. Se señala que se debe animar a las empresas a ofrecer plazas como aprendices y a acoger bien a los mismos (por ejemplo, mediante etiquetas de calidad o premios) y mediante la promoción del reconocimiento de las capacidades adquiridas a través de estas actividades de aprendizaje. En este sentido, cobra importancia la formación en el seno de la empresa y el reconocimiento del mismo en empresas del mismo sector.

2ª Fomento de la educación superior para aumentar el porcentaje de jóvenes (hasta un 40% según el objetivo Europa 2020) que participan en la enseñanza superior o equivalente para mantenerse a la altura de sus competidores en la economía basada en el conocimiento, así como estimular la innovación y promover la movilidad de los estudiantes y los investigadores. En esta segunda línea, se tiene en cuenta el trabajo de investigación realizado en otros países con la finalidad de potenciar la transferencia del conocimiento y crear grupos de investigación que deriven en avances en todas las áreas del conocimiento.

3ª Apoyo para la movilidad para el aprendizaje con el objetivo de que, a más tardar en 2020, todos los jóvenes de Europa tengan la posibilidad de realizar una parte de su itinerario educativo en el extranjero, incluso a través de formación en el lugar de trabajo, si bien es verdad que, tal y como se señala desde la instauración de diversos programas en las Universidades españolas como el programa Erasmus, la mayor parte de los que ejercen la movilidad son jóvenes de entre 25 a 34 años de edad, puesto que carecen de obligaciones familiares (o económicas) y tienen un mayor conocimiento de idiomas extranjeros.

4ª Marco de prioridades políticas de actuación para la reducción del paro juvenil. Pretende facilitar la transición de la escuela al trabajo y reducir la segmentación del mercado laboral. Se presta especial atención al papel de los

servicios públicos de empleo, fomentando una —Garantía Juvenil” para asegurarse que todos los jóvenes trabajan, estudian o desarrollan una actividad. Según se señala en la propia Comunicación se fomentará:

1. La movilidad en el empleo. Trabajar en otro país es un atractivo para los jóvenes. No obstante, existen muchos obstáculos que, en la práctica, dificultan la libre circulación. Se plantea el eliminar dichos obstáculos con el fin de hacer que **desplazarse y trabajar** en la UE, así como adquirir nuevas capacidades y competencias, **sea más fácil para los jóvenes trabajadores**. Es frecuente que los jóvenes estén dispuestos a trabajar en el extranjero y no aprovechen las oportunidades laborales en otros países ya sea por no tener constancia de las mismas o por el coste de mudarse. El asesoramiento y el apoyo financiero para cubrir los gastos de traslado de los jóvenes solicitantes de empleo en el nuevo país, así como parte de los costes de integración que generalmente soporta el empresario, podrían contribuir a **ajustar mejor la oferta a la demanda de mano de obra**, al mismo tiempo que se da a los jóvenes trabajadores una **experiencia y unas cualificaciones** de gran valor.

2. Una nueva iniciativa: “Tu primer trabajo EURES”, como proyecto piloto para ayudar a los jóvenes a encontrar trabajo en cualquiera de los Estados miembros de la UE y a mudarse a otro país. Buscar trabajo en el extranjero debería ser tan fácil como hacerlo en el propio país: «Tu primer trabajo EURES» proporcionará apoyo en forma de asesoramiento, así como ayuda a la búsqueda de empleo y a la contratación, proporcionando ayuda financiera tanto a los jóvenes solicitante de empleo dispuestos a trabajar en otro país como a las empresas (en particular a las PYME) que contraten a jóvenes trabajadores europeos que ejerzan la movilidad y dispongan de un programa de integración completo para los recién llegados. Este nuevo

instrumento de movilidad debe ser gestionado por EURES, la Red Europea de Movilidad Profesional de los Servicios Públicos de Empleo.

3. Un “Monitor Europeo de Ofertas de Empleo” destinado a orientar a los jóvenes y los asesores en materia de empleo dónde hay trabajo en Europa y qué cualificaciones son necesarias. A través del Monitor Europeo de Ofertas de Empleo la Comisión pretende aumentar la transparencia y la información sobre los trabajos disponibles para los jóvenes que busquen empleo desarrollando un sistema de información sobre la mano de obra y la demanda de capacidades en toda la UE.

4. Un seguimiento de la aplicación de la legislación de la UE en materia de libertad de los trabajadores, para garantizar que las medidas incentivadoras de los Estados miembros dirigidas a los jóvenes trabajadores, incluidas las de formación profesional, también sean accesibles para los jóvenes trabajadores e identificar, en 2010, los ámbitos de actuación para promover la movilidad de los jóvenes entre los Estados miembros.

Así este programa pretende llevar a cabo diversas actuaciones para instaurar, mediante distintas políticas, un marco para el empleo juvenil en los países miembros con el fin de lograr el objetivo marcado para 2020 de 75% de empleo. Para ello, se hace partícipe no sólo a la UE mediante el apoyo económico, sino a los servicios públicos de empleo, los interlocutores sociales y las ONG (en los siguientes apartados se señalan algunas buenas prácticas en esta materia llevadas a cabo por las Comunidades Autónomas y por los distintos países). Los fines del programa *–Juventud en Movimiento*” requieren la coordinación política de toda Europa en materia de la identificación de las medidas de apoyo más eficaces, como colocaciones, programas de formación, ayudas a la contratación y acuerdos salariales, medidas en materia de seguridad etc.

Así, el programa Progress de Aprendizaje Mutuo para los Servicios Públicos de Empleo de Europa (2010) tiene como objetivo identificar elementos fundamentales de buenas prácticas en los servicios públicos de empleo, y el apoyo de la aplicación por parte de otros países, según señala la propia Comunicación. Además, se crea un Instrumento Europeo de Microfinanciación Progress, destinado a los jóvenes empresarios potenciales o jóvenes empresarios en dificultades (conjuntamente con la orientación y tutoría con apoyo del FSE) para acceder a los créditos convencionales.

El conocimiento de las buenas prácticas exitosas y la cooperación a nivel Europeo ayudará a que los jóvenes obtengan un primer empleo y desarrollen su carrera profesional a través de la implantación, a nivel europeo, de políticas llevadas a cabo en los servicios públicos de empleo. La propia Comunicación señala que *—sobre los servicios públicos de empleo los que tienen los conocimientos especializados para informar a los jóvenes sobre las oportunidades de trabajo y para ayudarlos a buscar empleo, pero deben adaptar su ayuda a las necesidades específicas de los jóvenes, en particular mediante asociaciones con instituciones de formación y educación, servicios de ayuda social y de orientación profesional, sindicatos y empresarios, que también pueden ofrecer esta clase de ayuda como parte de su política de responsabilidad social de las empresas—*. Además, ayuda a disminuir el porcentaje de personas que ni estudian ni trabajan, que actualmente, según la propia Comunicación, es del 15% de la población entre 20 y 24 años en toda Europa y fomentar el autoempleo mediante el asesoramiento sobre los planes de empresa, el acceso al capital inicial, y la tutoría durante la fase inicial.

Uno de los objetivos marcados, es introducir un *—contrato único—* indefinido. Se propone que este tipo de contrato cuente *—con un periodo de prueba suficientemente largo, un aumento gradual de los derechos de protección, acceso a formación, aprendizaje permanente y orientación profesional para todos los empleados—*.

La Comunicación de la Comisión destaca que es necesario el apoyo financiero para llevar a cabo estas acciones así como que el profesorado, investigadores y formadores potencien la movilidad de los jóvenes preparando a los participantes y manteniendo el contacto con los centros de acogida. El Fondo Social Europeo (FSE) es el principal instrumento financiero de la UE para apoyar el empleo juvenil, la iniciativa empresarial de los jóvenes, y la movilidad de los jóvenes estudiantes. Según señala la propia Comunicación, *“un tercio de los diez millones de beneficiarios anuales del FSE son jóvenes y aproximadamente el 60 % del presupuesto del FSE, que asciende a 75 000 millones de euros para el periodo 2007-2013, a lo que se suma la cofinanciación nacional, beneficia a los jóvenes. El FSE también apoya significativamente las reformas de los sistemas de educación y formación de los Estados miembros, así como la participación en el aprendizaje permanente, al contribuir con 20.700 millones de euros.”*

Otras acciones propuestas en materia de financiación para el fomento del empleo juvenil son la inversión en la infraestructura de enseñanza superior a través de otros fondos estructurales y de cohesión, en particular el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (además de Progress y el nuevo Instrumento de Microfinanciación), la creación de un instrumento consistente en préstamos para jóvenes y estudiantes a escala de la UE, en cooperación con el Grupo BEI y otras instituciones financieras, para reforzar la movilidad transnacional de los estudiantes y mejorar el acceso de los jóvenes a la enseñanza superior.

Un mayor detalle de algunas prácticas se ofrece en el anexo adjunto. No se detallan en el documento principal puesto que directamente no generan empleo, aunque sí ayudan a generarlo y mantenerlo a largo plazo.

3.2.- LEGISLACIÓN ESPAÑOLA EN MATERIA DE FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL

En España, casi la mitad de la población juvenil está en paro y, por tanto, crece la iniciativa de llevar a cabo acciones en materia de empleo juvenil, adecuadas a las directrices antes descritas de los programas de la Unión Europea.

En el marco del programa europeo de la “Juventud en Acción” recientemente ha sido publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) la *Resolución de 7 de diciembre de 2010, del Instituto de la Juventud, por la que se convoca la concesión de ayudas para la realización de actividades financiadas por la Comisión Europea en el marco del programa de acción comunitario “La Juventud en acción”*.

A continuación se detallan algunas de las acciones puestas en marcha por las distintas Comunidades Autónomas vigentes y publicadas en las páginas Web de sus respectivos servicios públicos de empleo.

En Comunidades Autónomas como Extremadura, a través del Servicio Extremeño Público de Empleo de la Consejería de Igualdad y Empleo de la Junta de Extremadura, o en Galicia, a través de la Consellería de Traballo de la Xunta de Galicia y de su Servicio Público de Empleo, o en las Islas Baleares a través del Servei d'Ocupació de les Illes Balears de la Conselleria de Treball i Formació del Govern, o en la Rioja a través de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, se ofrecen tanto certificados de profesionalidad como certificados de competencia además de buscadores de puestos de trabajo y de cursos de formación desde sus páginas Web.

Acciones puestas en marcha por las Comunidades Autónomas

En este apartado se señalan las acciones más significativas llevadas a cabo por algunas de las Comunidades Autónomas en 2011, en el marco de las líneas de actuación marcadas por la UE, y las disposiciones legales que las regulan, en su caso. Se realiza una clasificación por Comunidades Autónomas de aquellas actuaciones publicadas en sus servicios públicos de empleo respectivos.

No obstante, algunas Comunidades Autónomas podrían poner en marcha, como otros años, acciones tales como subvencionar la contratación de jóvenes menores de 30 años mediante subvenciones a fondo perdido, si se mantiene al joven contratado en la empresa durante un periodo de tiempo (3 años normalmente), y la subvención a fondo perdido para la creación de empresa o constitución del joven como autónomo. Otra posible línea de actuación para incrementar el empleo juvenil, en base a acciones de años anteriores, es la financiación inicial de activo fijo y circulante a jóvenes empresarios en condiciones más ventajosas, la formación para la creación de empresa, la flexibilidad en materia de financiación o en materia fiscal a empresas que contraten a jóvenes desempleados etc.

Como se dijo, se realiza una clasificación de las acciones más significativas clasificadas por Comunidades Autónomas.

- **ANDALUCÍA. SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO. CONSEJERÍA DE EMPLEO, JUNTA DE ANDALUCÍA.**

ACUERDO de 8 de febrero de 2011, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el II Plan Integral de Juventud 2011-2014, —PlarGyga”. Publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) número 40 de 25/02/2011 y cuyo organismo emisor es la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Forma parte del II Plan Integral de Juventud 2011-2014, —PlarGyga” que, según se pone de manifiesto desde la Consejería de Empleo de la Junta de

Andalucía, sirve como *–marco de referencia para la planificación y puesta en marcha de las actuaciones que en materia de juventud se acometan en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía; así como para la coordinación, evaluación y seguimiento de las actuaciones que en esta materia se lleven a cabo desde la Administración de la Junta de Andalucía. En lo relativo al empleo, las medidas que se enmarcan en el Plan Gyga pretenden propiciar la obtención de empleo de calidad entre la población juvenil andaluza y el fomento del autoempleo, a través del Plan Integral de Empleo Juvenil de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía⁴*”

- **CASTILLA LA-MANCHA SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA-LA MANCHA. CONSEJERÍA DE TRABAJO Y EMPLEO. JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA**

"Acción Joven" destinado a jóvenes de entre 16 y 30 años que se encuentran en situación de desempleo destinado a la creación de cursos que **—combinarán** la formación profesional para el empleo de carácter teórica con la realización de prácticas en empresas que oscilarán entre las 200 y 700 horas, dependiendo de si los beneficiarios han completado o no su formación en Enseñanza Secundaria Obligatoria”. Estos cursos realizados por jóvenes conllevan el otorgamiento de un *–certificado de profesionalidad con validez en todo el territorio nacional*”, según se anuncia en el Portal Joven de la Consejería de Empleo de Castilla La Mancha. El plan va destinado a la formación requerida para nuevos empleos, fundamentalmente basados en las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

⁴ El texto completo del Plan está disponible en el sitio web oficial de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, del Instituto Andaluz de la Juventud y en la siguiente dirección: <http://www.plangyga.es>

- **ARAGÓN. INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO. DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO. GOBIERNO DE ARAGÓN.**

El Gobierno de Aragón ha puesto en marcha tres acciones destinadas a potenciar el empleo juvenil:

1. Orientación al empleo, dando información de las posibilidades en materia de búsqueda de empleo de los jóvenes, así como poniendo a disposición de estos medios técnicos y humanos para llevar a cabo este asesoramiento.
2. Autoempleo, que comprende acciones tanto en materia de formación para el autoempleo -ayudas a la creación y análisis de un Plan de Empresa, creación de autoempleo en la red- como en materia de financiación. Es destacable la concesión de microcréditos sin aval que según aparece reflejado en la propia página Web —Consiste en un préstamo destinado a financiar proyectos de autoempleo promovidos por jóvenes de hasta 35 años. Se necesita disponer de un Plan de Empresa y de Informe de Viabilidad emitido por el IAJ.”
3. Trabajar en Europa donde se ofrece todo tipo de información sobre embajadas, los países, las acciones del programa —Juventud en Movimiento” (Erasmus, Leonardo, cursos INAEM, becas, programas europeos) y un asesoramiento completo para favorecer la movilidad de los jóvenes aragoneses.

- **CANARIAS. SERVICIO CANARIO DE EMPLEO. CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y COMERCIO. GOBIERNO DE CANARIAS.**

Ha sido convocada una subvención para 2011 dentro del programa de incentivos a la contratación laboral de jóvenes desempleados. "DALE UNA EXPERIENCIA LABORAL". El objeto de dichas subvenciones es la contratación de jóvenes desempleados menores de 30 años en el momento de la contratación.

Los requisitos para dichas subvenciones están relacionados con la condiciones de contratación se señala: *Los trabajadores contratados, además del requisito de la edad, no deben haber tenido experiencia laboral, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el trabajador no haya trabajado en puestos relacionados con su formación académica, o cuando lo haya hecho menos de ciento ochenta días a lo largo de los tres últimos años, ya sea por cuenta propia o ajena. El joven contratado ha de tener una antigüedad como demandante de empleo de 6 meses. Los contratos laborales han de ser formalizados con una duración mínima de cuatro meses, así como hacer referencia a una actividad a realizar dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias. Dichos contratos podrán ser celebrados a jornada completa o a tiempo parcial, si bien en este caso la jornada no podrá ser inferior al 50 por ciento de la habitual.*

Se establecen también unas condiciones adicionales relativas a los beneficiarios (empleadores): *Reducción de plantilla en los 6 meses anteriores: Las empresas solicitantes no podrán haber reducido su plantilla en más de un 10 por ciento en los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de finalización del periodo de contratación al que, dentro de cada Convocatoria, se circunscriba la solicitud de subvención presentada. Ello no será de aplicación a las empresas o trabajadores autónomos con plantilla inferior a diez trabajadores. A efectos de contabilización, no se tienen en cuenta bajas voluntarias o por finalización de contrato.*

Los sujetos beneficiarios de las subvenciones deberán ser personas físicas o jurídicas, de capital íntegramente privado, asociación de empresas o confederación de empresas que formalicen nuevos contratos laborales con desempleados menores de treinta años; asimismo, podrán ser beneficiarios de esta subvención los trabajadores autónomos y las comunidades de bienes. Es decir, autónomos (incluidas comunidades de bienes) y sociedades mercantiles (SA, SL, SAL, SLL, S COOP, etc.).

Respecto de la cuantía de las subvenciones serán con cargo a la línea presupuestaria: *-241-H.470.00.00 PILA 50400015 420.000 €. Subvencionado por el Plan Canarias Emplea. Se concederá una subvención por un importe fijo*

mensual de seiscientos euros por trabajador contratado y durante un periodo máximo de seis mensualidades. Este importe se refiere a un contrato a tiempo completo, reduciéndose proporcionalmente en el caso de contratos a tiempo parcial.”

- **CATALUÑA. SERVEI D'OCUPACIÓ DE CATALUNYA**

Se ha convocado una subvención mediante resolución EMO/638/2011, de 24 de febrero, con cargo al programa *Forma i Contracta per a la realització d'accions de formació amb compromís de contractació per a l'any 2011*. Esta acción se enmarca dentro de la política de la UE en materia de potenciar la formación y la contratación de jóvenes desempleados otorgando certificaciones profesionales por la realización de los cursos.

- **MADRID. CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER. COMUNIDAD DE MADRID.**

La comunidad de Madrid actúa en diversas líneas:

- 1.- Subvención proyectos generadores de empleo estable cofinanciados por el FSE.
- 2.- Líneas formativas.

1.- Subvención proyectos generadores de empleo estable cofinanciados por el FSE.

La Comunidad de Madrid, a través de la Dirección General de la juventud, financia, mediante subvención, proyectos generadores de empleo estable cofinanciados por el FSE para la contratación de jóvenes desempleados menores de 30 años, en dos líneas de ayuda de la misma orden 888/2010 (ORDEN 888/2010, de 6 de mayo, por la que se aprueban las bases

reguladoras y se convocan ayudas a proyectos juveniles generadores de empleo estable y ayudas a la contratación de jóvenes desempleados, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.).

Los requisitos comunes a ambas líneas de ayudas son:

1. Que las empresas deben cumplir los requisitos establecidos para considerarse microempresa, en la fecha en que finalice el plazo de presentación de solicitudes. Esta definición debe ser conforme a las exigencias establecidas en el Reglamento (CE) número 70/2001, de la Comisión, relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE de las Ayudas Estatales a las pequeñas y medianas empresas y modificado por el Reglamento (CE) número 364/2004, de la Comisión, de 25 de febrero de 2004, que incorpora la Recomendación 2003/361/CE, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, es decir:

— Emplear a menos de 10 personas.

— Tener un volumen de negocios anual que no exceda de 2.000.000 de euros o un balance general anual no superior a 2.000.000 de euros.

2. Y estar al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, no tener deudas en período ejecutivo de pago con la Comunidad de Madrid, salvo que las mismas estén debidamente garantizadas, ni tener deudas de carácter tributario con otras Administraciones Públicas o, en su defecto, tener concedido aplazamiento o moratoria para su cumplimiento.

3. Las empresas tienen que estar jurídicamente constituidas como sociedades anónimas y limitadas, así como los trabajadores autónomos, empresarios individuales y profesionales.

Las dos líneas de ayuda se resumen en:

Primera: Línea de ayuda para las empresas de reciente creación:

Está destinada a empresas de la Comunidad de Madrid, legalmente constituidas, que entren en funcionamiento por primera vez dentro del período subvencionable que marca cada año la Orden de Convocatoria. Se considerará como fecha de entrada en funcionamiento el alta en la Declaración Censal. Tienen que estar promovidas por personas físicas con edad igual o inferior a treinta años que posean el 100% del capital social. En la orden no se especifica criterio alguno sobre el tipo de aportación al capital social de la empresa, por lo que pudiera ser aportación dineraria o en especie. La cuantía de esta línea de ayuda asciende a 6.000 euros por contrato indefinido a jornada completa y si la persona contratada, además de ser menor de 30 años, tiene la condición de minusválido, la cuantía asciende a 7.000 euros. No obstante, en la propia subvención se contempla la posibilidad de que la persona sea contratada a tiempo parcial, en cuyo caso, la valoración económica de la subvención será proporcional a la duración de la jornada.

Segunda: Línea de ayuda a la contratación:

Está destinada a empresas con alta en el IAE de la Comunidad de Madrid que contraten de forma indefinida a jóvenes desempleados menores de 30 años. La cuantía de esta línea de ayuda asciende a 3.000 euros por contrato indefinido a jornada completa y si la persona contratada además de ser menor de 30 años tiene la condición de minusválido, la cuantía asciende a 4.000 euros. No obstante, al igual que para la línea de ayuda de nueva empresa, en la propia subvención se contempla la posibilidad de que la persona sea contratada a tiempo parcial; en cuyo caso, la valoración económica de la subvención será proporcional a la duración de la jornada.

De ambas ayudas se establecen una serie de exclusiones, de entre las que se destaca que no pueden ser objeto de esta subvención ni las sociedades civiles ni las comunidades de bienes.

2.- Líneas formativas.

La Comunidad de Madrid, tiene diversas acciones que aunque no estén directamente correlacionadas con la creación inmediata de empleo, sí que constituyen una vía de reducción del paro juvenil a largo plazo. Las líneas más significativas son:

- Las escuelas Taller están destinadas a la **formación profesional de menores de 25 años**. La ayuda para la creación de estas escuelas taller está destinada a empresas públicas, consorcios, asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro, siempre que el territorio donde se vaya a implantar ofrezca posibilidades reales de empleo a los estudiantes del proyecto. Está destinada a la formación específica de jóvenes menores de 25 años para el ajuste de su formación a puestos de trabajo que se requieran en el mercado.
- Las becas FINNOVA II para personas que hayan finalizado sus estudios conducentes a una titulación superior o media, no antes de la realización del contrato en prácticas. **Esta acción de contrato en prácticas no es exclusiva de jóvenes, por lo que no se comenta en profundidad.**
- La Feria de Empleo. Las actividades de la feria son dos fundamentalmente: 1) Conferencias impartidas por consejeros de Eures, y otros especialistas en talleres específicos, como de elaboración del curriculum vitae; y 2) Se ofrece un buscador de empleo, la interconexión en tiempo real de oferentes y demandantes. El taller es fundamentalmente una fuente de información, **no destinado únicamente a jóvenes.**

4.- MEDIDAS DE POLÍTICA ECONÓMICA PARA EL MERCADO LABORAL JUVENIL EN ECONOMÍAS SIGNIFICATIVAS DE LOS PAÍSES DE LA OCDE

El escenario expuesto al inicio de este estudio ha llevado a un esfuerzo a nivel mundial, para tratar de corregir esta situación.

Buscando detectar las políticas más adecuadas para la Comunidad de Madrid se procedió, en primer lugar, a una búsqueda general de actuaciones en materia de empleo juvenil hallándose más de 400. De ellas, se seleccionaron las más apropiadas de acuerdo con los siguientes criterios: primero su pertenencia a una economía avanzada, tomándose como tales a las de la OCDE, segundo, que el programa implantado haya tenido éxito. Además, como indicio de su efectividad y aunque se haya hecho alguna excepción, el programa debe estar vigente en la actualidad. Dichos criterios condujeron a la selección de las intervenciones, que se analizan a continuación.

Con el fin de sistematizar el estudio, y así facilitar su interpretación, se han agrupado las intervenciones en cuatro categorías según su objetivo principal:

- 1) formación
- 2) promoción del emprendimiento empresarial
- 3) servicios de empleo
- 4) subsidios al empleo

Dentro de cada categoría figura un listado de las intervenciones con efectos positivos en el mercado del trabajo. Aunque se ha tratado de uniformizar los comentarios, en ocasiones se puede apreciar un grado diferente de detalle en la descripción de la actuación, en función de la información disponible. No obstante, en todas las actuaciones se adjunta la referencia original con el fin de, caso necesario, facilitar el estudio con más detalle de la intervención.

Si la intervención respondía a dos categorías, como sucedía en muchos casos, se ha distinguido entre una categoría principal y una secundaria, pudiendo aparecer la misma intervención citada dentro de dos categorías aunque, lógicamente, su comentario sólo aparecerá en una de ellas.

Dentro de esta clasificación previa por categorías se trató de analizar -en la medida de lo posible, ya que no siempre todos ellos eran de aplicación o estaban disponibles- las diferentes intervenciones según el mismo conjunto de criterios, a saber:

- 1) país
- 2) amplitud y tipo de la intervención
- 3) descripción de la intervención
- 4) estatus de la intervención
- 5) duración
- 6) beneficiarios
- 7) organismo encargado de su implantación
- 8) evaluación
- 9) costes
- 10) calidad de la intervención
- 11) se concluye con una cita de la fuente del estudio o estudios base de donde ha sido extraída la información anterior.

A lo largo de la exposición se alude reiteradamente al aprendizaje de unos conocimientos conocidos como —competencias transversales” en este trabajo. Bajo tal denominación, se incluyen contenidos tales como: adaptabilidad, liderazgo, comunicación entre culturas, trabajo en equipo, pensamiento crítico,

técnicas de resolución de problemas o técnicas de resolución de conflictos, que se han revelado muy útiles tanto en la vida profesional como la personal.

Siguiendo las denominaciones comunes en organismos internacionales, se denomina “actividades realizadas en un contexto formal” a las llevadas a cabo dentro de la enseñanza reglada y “en contexto no formal” a las llevadas a cabo en cualquier otro caso.

La fuente principal de la información contenida en este trabajo es el *Youth Employment Inventory*, consorcio formado por: el Ministerio Federal Alemán para la Cooperación Económica y el Desarrollo, el Banco Interamericano de Desarrollo, la Organización Internacional del Trabajo el Banco Mundial y la *Youth Employment Network*.

Dada la variedad y dispersión geográfica de los programas analizados se ha tenido que recurrir, necesariamente, para su descripción y evaluación a estudios, en su mayoría independientes, realizados sobre ellos. Por otra parte, la evaluación del éxito de un programa no es tarea sencilla en absoluto. Típicamente, es necesario realizar su seguimiento durante un cierto número de años, alrededor de cuatro, de una muestra representativa de participantes en el programa junto con otra muestra representando al grupo de control. Es claro que el proceso resulta arduo y costoso lo que explica la relativa escasez de evaluaciones.

En relación con el punto anterior está la actualidad de los datos que aparecen en este informe. Se han hecho todos los esfuerzos posibles para que éstos aparezcan actualizados, siendo la fecha de la última actualización de la base de datos manejada el 1.01.2011. Informaciones con fechas anteriores no aparecen actualizadas en Internet y, por tanto, no nos ha sido posible disponer de datos más recientes.

4.1. Intervenciones sobre la formación

El mayor número de actuaciones con éxito se han dado en el campo de la formación apoyadas, posteriormente y durante tiempo limitado, mediante el empleo subsidiado. A continuación se describen las más relevantes.

1. *Active Labor Market Policy*

Finlandia

La intervención *Active Labor Market Policy* está siendo desarrollada en Finlandia. Su objetivo es la formación para el empleo, y se realiza en los mismos centros de trabajo mediante prácticas o programas de formación específicos.

Su objetivo general es contribuir a la mejora del funcionamiento del mercado del trabajo y está dirigida a jóvenes desempleados (15-24 años) o a aquellos en riesgo de pasar a una situación de desempleo.

Consiste en un conjunto de medidas que tratan de apoyar el aprendizaje y la introducción al mercado del trabajo y su práctica. El programa se desarrolla desde 1981 y no está previsto su fin.

Para la selección de los beneficiarios no se tiene ningún criterio positivo de discriminación, ni por razones de género, raza, discapacidad, rentas bajas, estar en una situación de riesgo o la formación previa.

Los servicios de la intervención se proporcionan en un contexto no formal (es decir no están incluidos dentro del sistema de enseñanza reglada) y consisten en aprendizaje en el puesto de trabajo mediante estancias en la empresa o programas de aprendizaje en el trabajo y sistemas de aprendizaje no formales.

Los empleos están subsidiados bien recibiendo ayuda directa a cargo de un programa de subsidios para el empleo, o mediante trabajos en empleos públicos.

Su implantación está a cargo de agencias gubernamentales tales como ministerios u oficinas de empleo, siendo la financiación estatal.

La evaluación de la intervención indica que los programas de creación de empleo dirigidos a jóvenes provocan efectos desplazamiento entre profesiones. No obstante, los resultados empíricos de los que se dispone no son robustos sino que dependen del tratamiento estadístico aplicado. Por lo tanto, no hay estimación fiable de la magnitud de los efectos desplazamiento, en Finlandia, de este programa.

Con todo, las informaciones disponibles apuntan a un efecto positivo en el mercado del trabajo de este programa.

Fuentes:

Youth Employment Inventory

PEHKONEN, J. (1997): Displacement Effects of Active Labour Market Policy: The Youth Labour Market in Finland, *Empirica* 24: 195-208, *Empirica* 24: 195-208, Netherlands.

2. *Blade Runners - Work Based Training For Disadvantaged Youth*

Canada

La intervención *Blade Runners - Work Based Training For Disadvantaged Youth* se desarrolla en Canadá, y consta de los siguientes servicios suministrados en un contexto no formal:

- a) educación y práctica técnica y vocacional en aulas

- b) aprendizaje en el puesto de trabajo, ya sea mediante estancias en la empresa o mediante programas de aprendizaje específico
- c) aprendizaje de competencias transversales (relaciones humanas, trabajo en equipo, liderazgo...), adquiridos en el aula y en el trabajo
- d) programas de educación de "segunda oportunidad" (programas básicos de lectura, escritura y cálculo, aprendizaje acelerado y programas equivalentes a los recibidos en la enseñanza reglada).

Se trata de una intervención basada, principalmente, en la formación; apoyando los resultados, además, mediante el empleo subsidiado.

Está dirigida principalmente a jóvenes con barreras sustanciales para incorporarse al mercado del trabajo. Siendo el objetivo del programa el que sus participantes sean posteriormente aceptados, como aprendices, en algunas de las profesiones relacionadas con la construcción, lo que pudiera llevarles a una carrera permanente en esta industria.

Las barreras del mercado, o los fallos de éste, que tiende a subsanar la intervención son:

- a) una educación general impropia
- b) habilidades técnicas inadecuadas
- c) ausencia de competencias transversales.

Los participantes toman parte en empleos reales, que les suministran tanto experiencia en el trabajo como una compensación monetaria por su participación con éxito en construcciones. Además, reciben una gran ayuda de los coordinadores de los programas, que tienen un considerable conocimiento de la industria en la que los participantes están trabajando y están comprometidos a ayudarles en su éxito en el programa.

Como incentivo para la contratación de los participantes en el programa, los empresarios reciben un subsidio de tres dólares canadienses por hora

trabajada por cada participante. Los participantes son remunerados con 10 dólares canadienses por hora. El número máximo de horas subsidiadas es de 1.190; lo que corresponde, aproximadamente, a 34 semanas de empleo a tiempo completo. Hay un límite general de 18 meses para el tiempo en que un participante puede formar parte del programa.

Los criterios de elegibilidad básicos son:

- a) estar entre las edades de 19 y 28 años
- b) ser un residente permanente en la región (British Columbia) y tener permiso de trabajo en el país (Canadá)
- c) haber completado recientemente un programa de formación certificado (que no forma parte de esta intervención), de una duración no inferior a ocho semanas (con alguna flexibilidad para el reconocimiento de una formación o experiencia equivalente)
- d) demostrar una salud física y vigor estándar, adecuadas a un trabajo en la construcción
- e) tener una historia personal que haya introducido barreras para el empleo
- f) demostrar conocimientos básicos del idioma (inglés en este caso).

El programa comenzó en 1994 y continúa desarrollándose en la actualidad, con una duración media por participante de dos meses. La inscripción se realiza tres veces por año. Está destinado a jóvenes de entre 15 y 30 años. Los participantes viven principalmente en las ciudades y no se aplica discriminación positiva por género, discapacidad, raza o estar en situación de riesgo.

Su población objetivo son los individuos con renta baja, con bajos niveles de educación o que hayan abandonado el sistema educativo.

La implantación del programa se lleva a cabo a través de agencias estatales; en este caso el gobierno de British Columbia, estando su financiación a cargo del gobierno central

La evaluación del proceso presenta resultados positivos, siendo atractivo para el colectivo de jóvenes objetivo, con un número de participantes entre 100 y 120 cada año. Los participantes se mostraban particularmente satisfechos con la figura del mentor a la hora de valorar su satisfacción con el programa.

El porcentaje de participantes que consiguen posteriormente un empleo es del 88%; con una tasa del 32% de parte femenina y un 66% de participación de aborígenes.

Respecto a los costes del programa, están los ya anteriormente citados de 10\$ canadienses por hora para el empresario. El presupuesto para el año fiscal 1999 -2000 fue de 1.2 millones de dólares canadienses. En 1996 se introdujo el subsidio de tres dólares por hora, como incentivo para que los empresarios tomaran parte en el programa

Fuente: Social Research and Demonstration Corporation (2001) "Blade Runners and Picasso Café: A Case Study Evaluation of Two Work-Based Training Programs for Disadvantaged Youth".

3. *British Columbia's Workplace Based Training (WBT). Programme (Demand-Side Measures Program)*

Canadá

El programa *British Columbia's Workplace Based Training (WBT)* hace hincapié en las colocaciones relacionadas con la carrera profesional, que permitan a los trabajadores jóvenes desarrollar sus habilidades y comenzar a construir redes de relaciones personales en su campo. Se basa en el supuesto de que los niveles de habilidad y experiencias de trabajo están directamente relacionados

con la capacidad de las personas para obtener y mantener el empleo. Como consecuencia, la mejora en los niveles de las habilidades es un objetivo importante del programa.

El programa de formación basado en el lugar de trabajo (WBT) ofrece a los jóvenes que en otro caso recibirían asistencia económica un empleo a tiempo completo, que les permite adquirir habilidades que pudieran aplicar posteriormente en otros trabajos. El programa desarrolla habilidades necesarias para la empleabilidad a largo plazo, al tiempo que da a los empleadores un incentivo, en forma de créditos de formación, para contratar y formar a las personas que están recibiendo ayudas monetarias de la administración.

WBT proporciona a las personas elegibles como receptores de beneficios sociales una oportunidad de formación, reconocida oficialmente, en el puesto de trabajo, orientada al empleo y de una duración de 12 meses. Para compensar los costos de contratación y capacitación del nuevo empleado, los empleadores reciben un crédito de formación de hasta 3,000\$ por participante. El empleador debe garantizar que los participantes no desplazan a los empleados actuales de sus trabajos.

Entre el 80% y 90% de los participantes en el programa mantienen el empleo tras el contrato de 12 meses. Aunque el programa está abierto a todos los sectores receptores de beneficios sociales, aproximadamente la mitad son jóvenes.

En general, los participantes del programa juzgan positivamente su experiencia manifestando a su fin que creen estar en una mejor posición para competir en el mercado del trabajo. El 72% de los participantes que fueron capaces de encontrar un empleo posteriormente, junto con el 43% que no lo fueron manifestaron que la formación recibida a través del programa mejoró su capacidad de obtener una trabajo en el futuro.

Fuente: Marquardt, R. (1998): Labour market policies and programmes affecting youth in Canada, paper commissioned by the OECD Secretariat to provide background for the Transition Thematic Review.
http://www.aved.gov.bc.ca/serviceplans/annualreports/98_99/quality2.htm
<http://publish.uwo.ca/~pomfret/wtw/html/provsum/bc2.html>

4. Closing the IT Divide-InfoXchange and the Green PC

Australia

La intervención *Closing the IT Divide-InfoXchange and the Green PC* suministra tecnología informática a hogares de bajos ingresos, creando empleo para los jóvenes; en particular aquellos en desempleo de larga duración o que carezcan de hogar. En Australia más de doscientos mil computadoras son retiradas cada año y pueden ser restauradas y suministradas a comunidades que, en otro caso, se quedarían atrás en la era de la información. La intervención constituye una inversión reducida y no requiere complejas negociaciones ni una nueva legislación. No deteriora el medio ambiente sino que contribuye a su conservación, tiene el potencial de crear cientos de puestos de trabajo, y contribuye a cerrar la brecha entre ricos y pobres en información, de acuerdo con la idea del ordenador personal verde.

Consta de prácticas a tiempo completo durante un período continuo de seis meses. La formación inicial fue proporcionada por la hermandad de San Lorenzo (organización de formación social) y consistió en la formación de técnicos en reparación y montaje de ordenadores personales. Con los conocimientos adquiridos, los participantes fueron capaces de reciclar ordenadores para su venta a familias de bajos ingresos, individuos y comunidades.

El desarrollo futuro del programa es la creación de una asociación con Hewlett-Packard para proporcionar formación, como punto de partida para los jóvenes

que deseen incrementar sus oportunidades de empleo en la industria de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Tres mil computadoras han sido hasta el momento recicladas y suministradas a hogares con bajos ingresos; y se espera que la compañía alcance un volumen de negocios de 1.000.000 de dólares anuales. Cifra en la que se estima su umbral de rentabilidad y que sea un negocio viable.

El negocio está en su tercera ronda de financiación, por parte del gobierno, y contrata nuevos empleados cada seis meses. Incluso algunos de los participantes originales en el programa han encontrado un empleo a tiempo completo en la industria de las TIC.

Una consecuencia interesante es que la intervención es un negocio basado en los principios del desarrollo sostenible, que utiliza ordenadores obsoletos como materia prima y en lugar de arrojarlos a la basura los actualiza y convierte en productos útiles y asequibles para las comunidades de bajos ingresos; contribuyendo a su integración en la sociedad de la información a la par que crea empleo.

Fuentes:

http://www.dsf.org.au/projects/nyc/papers/Emerging_GLarcombe_JAN2002/Emerging_GLarcombe_JAN2002.pdf

<http://www.sisr.net/publications/0304ewing.pdf>

5. *Collaborating With The Corporate Sector-Work Ventures And Microsoft*

Australia

El programa *Collaborating With The Corporate Sector-Work Ventures And Microsoft* trata de capacitar a los jóvenes en las tecnologías de la información y comunicación (TIC), ayudándoles así a realizar su carrera profesional en él. Además, el programa trata de desarrollar la autoestima, la familiaridad y capacidad con las tecnologías de la información así como las habilidades necesarias para la búsqueda de trabajo.

Comprende formación básica en soporte de software y habilidades para el trabajo en equipo. Además, el curso prepara a los estudiantes para el empleo mediante la simulación de entrevistas de trabajo, el diseño de páginas web y la confección de curriculum vitae. El curso tiene una duración de 10 semanas, en las que se desarrolla un programa de 20 horas. Una vez superado éste se otorga a los alumnos el correspondiente certificado. La empresa *Network Administration Work Ventures*, copartícipe junto con *Microsoft* en el programa, ayuda a los graduados en la búsqueda de empleo.

La implicación y el prestigio de la participación de *Microsoft* en el programa aportaron al proyecto credibilidad dentro de la industria. Las evaluaciones por parte de los alumnos son positivas. Aunque la pequeña dimensión de la experiencia impide extraer conclusiones generales, de los 14 estudiantes que finalizaron el curso seis encontraron trabajo, tres comenzaron prácticas, tres continuaron con la formación y dos continuaron buscando otras oportunidades de formación y empleo.

Fuente:

<http://www.workventures.com.au/index.php>

http://www.dsf.org.au/projects/nyc/papers/Emerging_GLarcombe_JAN2002/Emerging_GLarcombe_JAN2002.pdf

6. *Double Impact: Youth Prevention. Formación y educación del Vdab (Servicio belga para el empleo y la formación vocacional)*

Bélgica

El programa *Double Impact: Youth Prevention. VDAB (Servicio belga para el empleo y la formación vocacional)* es un proyecto piloto que trata de dar a entre 10 y 15 jóvenes que buscan empleo trabajo como "trabajadores de prevención para los jóvenes" con el fin de que sirvan de personas de contacto en la educación y en el mercado de trabajo, entre otros asuntos en formación y permisos de trabajo, prestando especial atención a los problemas de la juventud actual (drogas y otros problemas).

Su objetivo es: 1) dar empleo a jóvenes en situación de riesgo y 2) a través de sus jóvenes empleados, alcanzar al colectivo total de jóvenes.

Actúa en los siguientes campos:

- 1) Educación y formación: prevención del absentismo escolar y del abandono escolar temprano, información sobre las opciones educativas e incluso reiniciación de la educación.
- 2) Preparación para el mercado de trabajo: mediante una guía de baja intensidad (no coercitiva) y orientación al empleo y prevención del desempleo de larga duración
- 3) Uso de drogas: prevención del uso de drogas a través del trabajo de prevención y de las iniciativas de barrio.
- 4) El programa tiene tres componentes:
 - 1) Desarrollo de un nuevo perfil de trabajo: "el trabajador de prevención joven" y de un procedimiento de contratación y selección eficiente (de ahí la

importancia de un perfil de personalidad apropiada para la labor de los trabajadores de prevención para jóvenes.

2) Formación: desarrollo de contenidos educativos y elaboración de las posibilidades de inserción laboral, formación de formadores y asesores de trabajo que aconsejen sobre salidas profesionales (en función del nuevo grupo objetivo y del conocimiento de la nueva cultura juvenil), implantación de la formación y de las prácticas.

3) Empleo: realización de contratos de trabajo con las autoridades locales, apoyo al empleo para personas capacitadas.

De los 25 candidatos, nueve fueron seleccionados. De estos nueve, había 4 mujeres y 5 varones. Siete de ellos tenían la nacionalidad belga, mientras que 2 tenían una nacionalidad extranjera. Sus edades estaban entre 19 y 35 años y tres de ellos eran ex-consumidores de drogas. De estos nueve candidatos ocho personas tuvieron éxito en su formación.

Se han desarrollado y llevado a cabo varios módulos de capacitación. Dos de los ocho participantes en la formación han encontrado un trabajo. Los otros están siendo tutelados intensivamente por la VDAB mediante seguimientos regulares, información de puestos de trabajo y negociaciones con posibles empleadores. Todavía no se poseen datos de las actividades (resultados) de los "jóvenes trabajadores de prevención".

Fuente:

Double Impact: Youth Prevention. VDAB (Flemish Service for Employment and Vocational Training) Training and Education, Programme information, VDAB: Flemish Service for Employment and Vocational Training, Bélgica.

7. *Employability Improvement Program (EIP)*

Canadá

El objetivo principal del programa *Employability Improvement Program* (EIP) es ofrecer una variedad de programas de formación y servicios flexible para mejorar la empleabilidad de los participantes, que estaban experimentando dificultades para encontrar o conservar sus empleos. Consta de ocho componentes relacionados con el asesoramiento, formación y experiencia laboral, ayuda a la movilidad y servicios relacionados y ayuda en los ingresos. Dichos componentes son los siguientes:

- 1) "Oportunidades de trabajo" (Job opportunities, (JO)): prevé el reembolso de salarios y asistencia económica para gastos de formación a los empleadores que ofrezcan capacitación en el trabajo y experiencia laboral a los participantes. La participación en "JO" dura un promedio de 24 semanas.
- 2) "Formación basada en proyectos (Project Based Training, (PBT)": proporciona formación integrada en el aula y en el puesto de trabajo. Durante su realización, los participantes pueden recibir beneficios de desempleo o un subsidio de formación. La duración media de participación fue de 24,2 semanas.
- 3) "Compra de formación (Purchase of training, (POT)": proporciona a los participantes la oportunidad de aprender nuevas habilidades de trabajo en el aula. Los participantes pueden recibir seguro de desempleo o un subsidio de formación. La duración media de la formación en este componente fue de 15,3 semanas.

- 4) "Asesoría de Empleo" (Employment Counselling, (EC))": proporciona asesoramiento para ayudar a las personas que se enfrentan a especiales dificultades en el mercado de trabajo.
- 5) "Asistencia al empleo y extensión (Employment Assistance and Outreach (EAO)) ": proporciona asistencia especializada a los participantes a través de coordinadores, ofreciendo intervenciones tales como clubes de búsqueda de empleo, asesoramiento para el empleo del grupo, estrategias de búsqueda de empleo, diagnóstico de la situación particular, métodos especiales, y asistencia de la comunidad basada en el empleo.
- 6) "Iniciativas Juveniles (Youth Initiatives (YI))": ofrece una amplia gama de intervenciones para los jóvenes canadienses con necesidades específicas de formación y empleo.
- 7) "Asistencia de Movilidad (Mobility Assistance, (MA))": provee asistencia de viaje y asistencia de reubicación para ayudar a pagar los costos de encontrar un nuevo empleo y reubicación.
- 8) "La asistencia a la entrega" Delivery Assistance, (DO)): acuerdos con los empleadores / coordinadores para apoyar los programas de empleo.

Fuente:

Human Resources Development Canada, Evaluation And Data Development Strategic Policy (1995): Evaluation Of The Employability Improvement Program Final Report.

<http://www.hrsdc.gc.ca/eng/cs/sp/hrsdcd/dd/reports/1995-000306/rep33.pdf>

8. Plan de empleo entre Philips y los sindicatos holandeses

Holanda

El plan de empleo concertado entre la empresa Philips y los sindicatos holandeses consiste en formación en el puesto de trabajo y programas de educación de segunda oportunidad (lectura, escritura, cálculo básico aprendizaje acelerado y programas de equivalencia), impartidos en un contexto no formal. La formación recibida permite acceder, a su conclusión, una certificación oficial.

Además de la formación, los participantes reciben ayuda en la búsqueda de empleo e información sobre el mercado del trabajo.

El objetivo de la intervención es suministrar experiencia de trabajo a jóvenes que han abandonado la escuela, y facilitar así su integración en el mercado laboral. Las barreras o fallos de mercado que intenta subsanar son una formación general inadecuada, habilidades técnicas inapropiadas o ausencia de demanda de las cualificaciones que tiene el individuo.

La intervención comenzó en 1983 y continúa en la actualidad. Dentro de ella, Philips ofrece a quienes hayan acabado la escuela adquirir experiencia durante un periodo de un año; reservando, a este fin, el 2% de los nuevos empleos. La experiencia de trabajo incluye formación educativa orientada individualmente, aprendizaje en el puesto de trabajo en producción y aprendizaje en general. Los participantes han tenido que estar desempleados durante un periodo de, al menos, 6 meses.

La intervención ofrece dos tipos de contratos:

- a) Los solicitantes que han acabado con éxito su formación en la escuela pero que necesitan experiencia laboral para encontrar un trabajo remunerado reciben formación en el puesto de trabajo durante un año.

- b) Los solicitantes que no tienen las habilidades necesarias para un trabajo y carecen de formación básica siguen un proceso de trabajo y aprendizaje durante dos años. El proceso comienza con formación teórica ya sea en la industria de procesos del metal o la logística. Concluida la formación teórica, de una duración anual, pasan a practicar las habilidades adquiridas en la compañía durante un año adicional. Si concluyen el programa con éxito reciben un certificado reconocido nacionalmente.

Mientras están cursando el programa reciben consejo y apoyo y un sueldo relacionado con el salario mínimo.

El programa está destinado únicamente a jóvenes y sus condiciones de admisión no recogen ningún criterio de discriminación positiva como género, discapacidad, raza o nivel de ingresos. Si bien está dirigido principalmente a individuos con bajos niveles de educación o que han abandonado la escuela antes de finalizar sus estudios.

La implantación del programa es llevada a cabo por los servicios de empleo de la Royal Philips Electronics.

Hasta el año 2000, más de 7500 personas desempleadas se inscribieron en el programa en Holanda. Siendo la tasa de éxito de los inscritos del 80% (una cuarta parte de ellos en Philips). La mayoría de los restantes fueron contratados por empresas pequeñas y medianas. Hasta 2004 más de 11.000 personas se habían inscrito en el programa, con una tasa de finalización de cerca del 90%. En el 2005 consiguieron empleo un 74% de los participantes, 17% de ellos en Philips.

Fuentes:

Brewer, L. (2004): Youth At Risk: The Role Of Skills Development In Facilitating The Transition To Work, Infocus Programme On Skills, Knowledge And

Employability, Skills Working Paper No. 19, International Labour Organization, Geneva;

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityofwork/betterjobs/cases/nl03philip s.htm>.

9. *Information Technology Scholarships For Young Unemployed (TAFE)*

Australia

La intervención *Information Technology Scholarships For Young Unemployed (TAFE)* es un programa de formación técnica y vocacional en el aula, apoyada financieramente mediante subsidios y acceso a créditos que permite conseguir una certificación oficial que avala la formación recibida.

La razón que justifica estas becas para formación en tecnologías de la información y comunicación (TIC) es capacitar a los desempleados residentes con conocimientos relativos a las TIC, que les permitan ocupar los nuevos puestos de trabajo que se están creando en este sector. Es de destacar que, aunque muchos desempleados tienen ya conocimientos relativos a las TIC, sí que es frecuente que estos conocimientos necesiten actualización o adaptación a los puestos de trabajo.

Las becas son concedidas por el Ayuntamiento de la ciudad de Salisbury para ayudar a los residentes sin empleo en sus estudios para obtener la certificación *Microsoft Certified Professional (MCP)*.

Los residentes desempleados con aptitudes e inclinación hacia las TIC e Internet, e interesados en trabajar en estos campos, son alentados a solicitar la beca para una formación intensiva y acreditada en TIC, financiada por los gobiernos locales y estatal y con el apoyo de las empresas.

El Ayuntamiento hizo publicidad de las becas en los medios locales, y los interesados debían hacer constar en su solicitud las razones para querer realizar el curso y sus capacidades.

El curso es intensivo con una duración de dos meses, incluyendo clases para el MCP todos los martes por la noche y los sábados durante todo el día. Cada dos lunes por la noche, los estudiantes se concentran en acciones directamente relacionadas con la obtención de un trabajo, tales como asistir a presentaciones de mentores relacionados con los negocios locales o la preparación del currículum y de la entrevista de trabajo.

La intervención se está desarrollando en la actualidad, no está prevista una fecha para su terminación y está dirigida principalmente a la juventud, aunque admite también desempleados de otras edades.

Para la admisión, no considera ningún criterio de discriminación positiva tales como: género, discapacidad, raza, renta baja, educación o estar en situación de riesgo.

Su implantación está llevada a cabo por el ayuntamiento de la ciudad de Salisbury (*Council and SA Department of education Training and Employment, business and residents*) y financiada, principalmente, con fondos del Gobierno central.

El programa es de implantación reciente, de modo que hasta la fecha han sido concedidas 30 becas a dos grupos de 15 estudiantes. El primer grupo completó el MCP y el segundo, en la fecha de realización del estudio de referencia, estaba realizando aún el curso. A pesar de la exigencia de los estudios, muchos recibieron altas calificaciones. El MCP enseña a los estudiantes conocimientos relativos a redes sociales basadas en Windows, mostrando su aplicación y desarrollando habilidades técnicas. A la conclusión del curso, cuatro estudiantes han encontrado trabajo a tiempo completo, cuatro tienen contratos por obra y dos están trabajando a tiempo parcial. Algunos de ellos están trabajando como tutores voluntarios en TIC en comunidades locales. Un participante colabora con el *Business Mentor Program* trabajando para dar

oportunidades a otros. Además, se ha desarrollado una fuerte relación entre los estudiantes. Este capital social creado estimula la motivación, suministra una red de contactos sociales y deriva en mejores resultados. Mejoras sugeridas por un estudiante consisten en separar el componente pre-empleo (preparación del currículum, entrenamiento en entrevistas...) de la formación técnica, por ser esta formación ya suficientemente difícil.

El coste del programa ha sido de 3500\$ australianos (aproximadamente 2565€ en la fecha de este estudio). El ayuntamiento contribuye con 1500\$ australianos (aproximadamente 1100€) el departamento de educación (SA *department of education training and employment*) contribuye con otros 1,500\$ y el participante con 500\$ que pueden ser pagados aplazados mediante un crédito a bajo interés proporcionado por el ayuntamiento.

Fuentes:

http://www.dsf.org.au/projects/nyc/papers/Emerging_GLarcombe_JAN2002/Emerging_GLarcombe_JAN2002.pdf

<http://cweb.salisbury.sa.gov.au/manifest/servlet/page?pg=1&stypen=html>

10. Job Corps

Estados Unidos

Job Corps es un programa de aprendizaje, teórico y práctico, en el aula en el que se imparten programas educativos de "segunda oportunidad". Es decir, y como ejemplo, formación en cultura general básica, matemáticas básicas, "clínicas" de aprendizaje y programas equivalentes a los de enseñanza reglada.

Además de la formación, el programa facilita información y consejo sobre el mercado del trabajo y su acceso, consejo en el empleo y ayuda en la búsqueda de éste.

Los participantes son ayudados mediante subsidios de aprendizaje y acceso al crédito. A la conclusión del programa se suministra al participante la correspondiente certificación.

Es un programa nacional cuya misión consiste en atraer adultos jóvenes, enseñarles las habilidades necesarias para aumentar su empleabilidad y poder independizarse económicamente y situarlos en empleos adecuados o en situación de continuar su formación. La intervención está comprometida a ofrecer a todos los estudiantes un entorno seguro, libre de drogas, donde puedan aprovecharse ventajosamente de los recursos disponibles.

El programa no tiene coste para el participante, está administrado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos y su financiación corre a cargo del Gobierno central. Destinado a jóvenes entre las edades de 16 y 24 años, tiene como fin que obtengan un mejor trabajo, el aumento de sus ganancias y que puedan tomar el control de sus vidas. La duración media de la formación es de 30 semanas durante las cuales aprenden un oficio, obtienen un diploma y reciben consejo profesional y apoyo durante la transición al mercado del trabajo durante un periodo máximo de 12 meses después de la renovación. Existen más de 120 campus donde se enseña el programa, distribuidos en todo el país.

Ofrece programas residenciales para, al menos, el 80% de sus participantes, que incluyen, comida, dormitorio, entretenimiento, deportes y diversión. Es obligatoria la participación de todos los estudiantes, tanto los residentes como los no residentes, en un aprendizaje formal de habilidades sociales.

La secuencia que sigue el participante es: admisión, período de preparación de su carrera, periodo de desarrollo de su carrera y periodo de transición. El grupo objetivo de la intervención es: jóvenes fuera del sistema educativo con serias desventajas, de una edad de entre 16 y 24 años, con residencia legal en el país, que cumplan ciertos requerimientos en cuanto a su renta y que estén dispuestos quieran y sean capaces de integrarse totalmente y participar en un entorno educativo.

La intervención trata de remediar fallos del mercado tales como: una educación general inapropiada, habilidades técnicas inadecuadas, falta de recursos financieros, falta de información sobre el mercado del trabajo y la falta de demanda de trabajo.

No existe discriminación positiva ni por género, discapacidad, raza o estar en una situación de riesgo; pero sí se dirige principalmente a individuos con rentas bajas, escaso nivel de educación o que hayan abandonado el sistema educativo.

El programa está actualmente en operación y enrola, según la última información disponible, a un número medio de 60.000 participantes por curso.

Está sujeto a una evaluación rigurosa de los resultados sobre el empleo y ganancias de los participantes.

El coste del programa, con sus más de 60.000 nuevos participantes anuales, asciende a 1.500 millones de dólares, más de la mitad de los fondos totales gastados por el Departamento de Trabajo en formación para la juventud.

El Departamento de Trabajo administra el programa a través de una oficina nacional y nueve regionales. Se utiliza un proceso de subasta competitiva para contratar las operaciones de los centros, el reclutamiento y evaluación de los nuevos estudiantes y la asignación de estudiantes a trabajos y otras oportunidades educativas después de que dejen el programa. Además, el Departamento de agricultura y el de Interior operan 30 centros, denominados *Civilian Conservation Centers* mediante acuerdos con el Departamento de trabajo.

El análisis costo-beneficio arroja resultados contradictorios en los dos periodos para los que se dispone. Así, en el primer período de evaluación 1977 - 1982 los resultados fueron positivos ya que durante el periodo de seguimiento, de cuatro años a partir de la conclusión del programa, se observó un efecto positivo en las ganancias comenzando en el tercer año. Efecto que persistió durante el cuarto año.

Sin embargo, durante el segundo periodo de evaluación 1995 -1998, el análisis costo-beneficio inicial basado en datos de una muestra, indica que los beneficios superan a los costes en 17.000\$ por participante (asumiendo que los incrementos en ganancias observados se mantengan a lo largo de toda la vida de éste).

Si se realiza la estimación sin el supuesto anterior y ajustando por diversos sesgos estadísticos los costes excedieron a los beneficios en 10.200\$ por participante. Por tanto, se concluye que, aun teniendo un efecto positivo en el mercado del trabajo, los beneficios de la intervención no superan a su coste.

Fuentes:

Schochet, Peter Z., S. McConnell And J. Burghardt (2003). National Job Corps Study: Findings Using Administrative Earnings Records Data - Final Report. October 2003. Mathematica Policy Research, Inc;

Betsey, Charles L., R.G. Hollister Jr, And M.R. Papageorgiou, (1985). Youth Employment And Training Programs: The Yedpa Years (1985). Committee On Youth Employment Programs, Commission On Behavioral And Social Sciences And Education And National Research Council. National Academy Press, Washington Dc.;

[Http://Jobcorps.Doleta.Gov/About.Cfm](http://Jobcorps.Doleta.Gov/About.Cfm)

Krueger, Alan B. (2006). New (And Sometimes Conflicting) Data On The Value To Society Of The Job Corps. Economic Scene. January 4

11. Job Training Partnership Act - Title II-A (JTPA)

Estados Unidos

La intervención recogida en la *Job Training Partnership Act* (JTPA) consiste en formación técnica y vocacional en el aula y en el puesto de trabajo, mediante estancias en las empresas y formación práctica. También contempla programas de educación de segunda oportunidad (lectura y escritura, cálculo básico, aprendizaje acelerado y programas de equivalencia con la formación reglada). Además, suministra a los participantes ayuda en la búsqueda de empleo e información sobre el mercado del trabajo y asesoría en la elección.

Sus objetivos son establecer programas para preparar a los jóvenes y adultos sin formación para entrar en el mercado del trabajo y ayudar a aquellos que tienen serias barreras frente al empleo, por motivos económicos u otros, y requieren especiales necesidades de formación para obtener un empleo productivo.

Por tanto, trata de combatir varias barreras del mercado tales como una educación general inapropiada, habilidades técnicas inadecuadas, la falta de recursos financieros o restricciones en la movilidad dentro del mercado del trabajo.

Comenzó a finales de 1983 y fue concebida para proporcionar a individuos sin trabajo un empleo permanente y mejorar sus salarios. El programa se apoya en el gobierno local y el apoyo de las empresas y ha tenido, aproximadamente, un millón de participantes cada año.

La intervención trata de mejorar las condiciones de empleo de sus participantes mediante la mejora de sus habilidades como trabajadores (formación en el aula, procesamiento de textos, conocimientos de electrónica y cuidados sanitarios a domicilio); suministrándoles también formación en el trabajo (la formación es parte de un trabajo remunerado), ayuda en la búsqueda de

trabajo (asesoría en las habilidades requeridas en los trabajos, técnicas para encontrar trabajo y ayuda en la localización de nuevas ofertas), educación básica [que incluye el programa educación básica para adultos (*Adult Basic Education* ABE), un certificado equivalente al bachiller superior y clases de inglés como segunda lengua, experiencia de trabajo, empleos temporales de un primer nivel destinados a suministrar habilidades básicas para el empleo y hábitos de trabajo eficientes.

Su público objetivo era principalmente la juventud con desventajas económicas y con barreras de entrada altas en el mercado el trabajo, aunque también admitía público general.

La intervención comenzó en 1983 y concluyó en el año 2000. No obstante, se incluye aquí, como excepción, por el gran número de individuos, como se dijo anteriormente, aproximadamente 1 millón por año, que formaron parte de ella. Su duración media era de 20 semanas.

El programa no contemplaba discriminación positiva ni por género, discapacidad, raza o estar en una situación de riesgo; pero si se dirigía principalmente a individuos con rentas bajas, escaso nivel de educación o que hubiesen abandonado el sistema educativo.

Su implantación está a cargo de agentes locales normalmente organizaciones no gubernamentales y organizaciones sin ánimo de lucro (incluidas organizaciones de caridad) subsidiadas por el JTPA durante los primeros seis meses y su financiación es gubernamental.

La intervención ha sido evaluada, durante los años 1987 y 1988, a través de su efecto en el mercado del trabajo y un análisis costo-beneficio.

Respecto al mercado del trabajo, se aprecian consecuencias positivas en los jóvenes en cuanto a empleo y a formación

El coste neto se calculó restando a los costes de los servicios del programa y salarios subsidiados los beneficios o costes de cualquier subsidio que hubieran estado recibiendo con anterioridad a su participación y que al inscribirse en el

programa se dejasen de percibir. Estos costes han sido de 1059\$ americanos por mujer joven participante y de 2393\$ americanos para los hombres jóvenes. El coste medio por adulto fue de 2241\$ americanos. No obstante, el análisis costo-beneficio para la sociedad arroja resultados negativos (1180\$ para las mujeres y 2923\$ para los hombres).

Concluyéndose que el programa tuvo un efecto positivo sobre el total de la población aunque los costes fueran superiores a los beneficios.

Fuentes:

Bloom, Howard S.; Larry L. Orr; Stephen H. Bell; George Cave; Fred Doolittle; Winston Lin; Johannes M. Bos. (1997) The Benefits and Costs of JTPA Title II-A Programs: Key findings from the National Job Training Partnership Act Study. *The Journal of Human Resources*, Vol. 32, No. 3 (Summer, 1997), 549-576.

Orr, L.L., Bloom, H.S., Bell, S.H., Doolittle, F., Lin, W., & Cave, G. (1996). Does training for the disadvantaged work? Evidence from the national JTPA study. Washington, DC: The Urban Institute Press.

Hair, E., Ling, T., & Cochran, S. W. (2003). Youth development programs serving educationally disadvantaged youth: A synthesis of experimental evaluations. Washington, DC: Child Trends.

<http://www.childtrends.org/Lifecourse/programs/JobTrainingPartnershipAct.htm>

12. *JOBSTART Demonstration - CET Project In San José*

Estados Unidos

La intervención *JOBSTART Demonstration - CET Project en San José* se lleva a cabo en un contexto no formal.

Consiste en formación técnica y vocacional impartida en el aula, competencias transversales, impartidas en el aula y en el puesto de trabajo, y programas de formación de segunda oportunidad, en aula, tales como lectura, escritura y aritmética básicas, aprendizaje acelerado y programas de equivalencia con la formación reglada.

Además, los participantes son ayudados en labores de búsqueda y acceso a la información del mercado del trabajo, reciben consejo profesional y ayuda en obtención de empleo.

Esta actuación está integrada dentro del programa general estatal -el sistema *Job Training Partnership Act* (JTPA)- para jóvenes con algún tipo de desventaja con el fin de suministrarles una combinación de educación básica, formación ocupacional, servicios de apoyo y asistencia en la búsqueda de trabajo. Está destinada a jóvenes con escasas habilidades que hayan abandonado prematuramente el sistema educativo.

Las barreras o fallos de mercado que trata de remediar la intervención son una carencia de educación general o habilidades técnicas inapropiadas y la ausencia de competencias transversales.

La intervención *JOBSTART Demonstration* está inspirada en el modelo de Job Corps (anteriormente considerado) y destinada principalmente a jóvenes que han abandonado la escuela y tienen escasas habilidades de lectura. Está implantado en 13 localizaciones de diversos tipos, desde comunitarias y escuelas hasta centros del propio programa.

Los centros están obligados a ofrecer un mínimo de 200 horas de educación básica y de 500 horas de formación en el empleo. Los beneficiarios no reciben ningún tipo de compensación por su participación en el programa.

El elemento básico que distingue este programa de otros es su fuerte concentración en el empleo que se aprecia en cada uno de los elementos del programa mediante: 1) estrechas relaciones con el mercado del trabajo, 2) integración de la educación básica con las habilidades vocacionales, con

énfasis en estas últimas, 3) entradas y salidas al programa individualizadas y 4) un staff con gran experiencia y conocimiento del mercado local

El programa sirvió a una población con serias desventajas, el 65% de los estudiantes del curso 1991-1992 habían abandonado el colegio, y más de la mitad tenían una habilidad limitada para hablar inglés.

Se inició en 1968 y continúa en la actualidad, tiene una duración media de 4,1 meses y está destinado únicamente a jóvenes entre 17 y 21 años que principalmente viven en ciudades.

No contempla discriminación positiva ni por género, discapacidad, raza o estar en una situación de riesgo; pero sí se dirige principalmente a individuos con rentas bajas, escaso nivel de educación o que hayan abandonado el sistema educativo.

Su implantación está a cargo de la agencia estatal *Center for Employment and Training* (CET) y su financiación es gubernamental.

En términos de duración y coste es uno de los más cortos y baratos dentro del programa JOBSTART.

Los participantes registraron un incremento medio anual permanente en sus ganancias de 3000\$ americanos (datos de los años 1989 a 1992 en los que se hizo el seguimiento). Se observaron, igualmente, incrementos en grupos con barreras particularmente significativas para entrar en el mercado del trabajo, tales como mujeres pertenecientes a una minoría, y de familias monoparentales, que registraron un incremento medio anual permanente en su renta de 1500\$ anuales.

Los costes totales por participante fueron de 4200\$ y no se dispone de análisis costo-beneficio. En su conjunto se considera que la intervención tiene un efecto positivo en el mercado del trabajo.

Fuente:

Stanley, Marcus; L. Katz; And A. Krueger, (1998). *Developing Skills - What We Know About The Impacts Of American Employment And Training Programs On Employment, Earnings And Education Outcomes*. Harvard University And Princeton University. October, 1998.

13. New Deal For The Young Unemployed

Reino Unido

La intervención *New Deal For The Young Unemployed* se desarrolla en un contexto no formal y consiste en formación técnica y vocacional en el aula junto con formación en el puesto de trabajo, a través de estancias en las empresas y programas específicos de formación.

Una vez finalizada la formación, los participantes tienen derecho a servicios relacionados con el empleo, como acceso a información acerca del mercado del trabajo y asesoría profesional. La intervención lleva aparejadas sanciones en caso de no cumplirse sus normas.

A los participantes les es facilitado posteriormente un empleo subsidiado dentro de un programa específico, en empresas públicas, en un servicio público, en programas de voluntariado o en un programa de empleo garantizado.

La intervención trata de subsanar las barreras o fallos de mercado debidas a habilidades técnicas inadecuadas y a la falta de capital financiero.

El programa se compone de varias partes con diferentes opciones para los distintos tipos de desempleados. Es obligatorio para los jóvenes de entre 18 y 24 años que han estado recibiendo un subsidio por búsqueda de empleo durante más de seis meses. Inicialmente, están obligados a enrolarse en un "periodo de entrada" durante el cual un asesor personal les presta asistencia intensiva en la búsqueda de empleo. Si la persona desempleada está recibiendo todavía un subsidio dentro del programa de empleo juvenil (Job Seeker's Allowance) después del periodo de entrada (formalmente de cuatro

meses) le son ofrecidas cuatro opciones: 1) educación a tiempo completo con formación hasta un periodo máximo de 12 meses, para aquellos sin las cualificaciones básicas, sin perder el subsidio, 2) un trabajo de seis meses en una empresa, en el que recibe un sueldo igual al de la asistencia social más 400 libras inglesas distribuidas en los seis meses, 3) empleo en una fuerza de choque medioambiental (también con el pago de un salario igual a la asistencia social más 400 libras inglesas distribuidas a lo largo de los seis meses), 4) un empleo subsidiado de una duración de seis meses, con formación al menos un día a la semana, con un posible empleador futuro, en donde recibe 60 libras inglesas por semana más un subsidio adicional de formación de 750 libras a lo largo del periodo de seis meses.

Si se rechazan estas opciones el beneficiario se hace acreedor, como sanción, a la retirada de los beneficios que estuviere recibiendo. Inicialmente, las sanciones consisten en la retirada del beneficio por dos semanas, y negativas subsiguientes pueden resultar en sucesivas retiradas por periodos de cuatro semanas. Los individuos que vuelvan al desempleo dentro de las 13 semanas siguientes después de abandonar tienen la opción de cursar un programa paralelo, que es esencialmente el mismo que el que se está describiendo.

La intervención comenzó en 1998 y se prolongó hasta el año 2002. A pesar de su suspensión obtuvieron, como se verá a continuación, beneficios positivos e introduce actividades interesantes, de ahí la razón de su inclusión en este trabajo.

Estaba destinada a jóvenes hasta los 24 años aunque, como excepción, se admitían personas de todas las edades.

No existía discriminación positiva por género, raza, renta o estar en una situación de riesgo. Pero sí que estaba destinada principalmente a jóvenes con alguna discapacidad, de baja educación o que hubieran abandonado el sistema educativo.

Su implantación estaba a cargo de los servicios estatales de empleo y su financiación era gubernamental.

Los resultados fueron rigurosamente evaluados y la intervención pareció tener un efecto significativo en el empleo juvenil. Estimándose que produjo unos 17.000 empleos. Los jóvenes desempleados que siguieron el programa tenían una probabilidad un 20% superior de conseguir un trabajo, parte como efecto del subsidio y parte como efecto de la ayuda del programa a la búsqueda de empleo. El análisis costo-beneficio arrojó resultados positivos y sugiere que es beneficioso continuar el programa ya que, aunque los costes sociales fueron de 68 millones de libras inglesas, se estima que los beneficios sociales los superaron estimándose éstos entre los 57 (van Reenen) y los 100 millones de libras (Layard 2000). Concluyéndose que la intervención tuvo un impacto positivo en el mercado del trabajo.

Fuentes:

Van Reenen, J. (March 2003): Active Labour Market Policies And The British New Deal For The Young Unemployed In Context, Nber Working Paper 9576;

Layard, R. (2000) "Welfare To Work And The New Deal" The Business Economist 31,3.

Riley, R. And Young G. (2001) "The Macroeconomic Impact Of The New Deal For Young People" National Institute For Economic And Social Research Working Paper No. 185;

Anderton, B., Riley And G. Young (1999), The New Deal For Young People: Early Findings From The Pathfinder Areas, Employment Service Research And Development Paper No. 34 ;

Bryson, A., Knight, G., And White, M. (2000) "New Deal For Young People: National Survey Of Participants Stage 1" Employment Service Report Esr 44.

14. Newfoundland's Graduate Employment Programme (Demand-Side Measures Program)

Canadá

El programa *Newfoundland's Graduate Employment* consiste en suministrar incentivos financieros a los empleadores para cubrir los costes derivados de la formación en el puesto de trabajo o subsidiar los costes laborales. Su objetivo es doble, por una parte la formación en competencias necesarias en el mercado del trabajo y por otra suministrar servicios para obtener empleo.

El programa se centra en los puestos de trabajo relacionados con la carrera profesional que permiten a los jóvenes trabajadores desarrollar sus habilidades y comenzar a construir redes personales de relaciones profesionales en su campo. El programa ayuda a los graduados, que han completado su formación secundaria, a obtener un empleo relacionado con su campo de estudio.

Las barreras o fallos de mercado que intenta subsanar son habilidades técnicas inadecuadas y problemas en encontrar un trabajo relacionado con su formación.

Los individuos que pueden tomar parte en la intervención han de haber completado con éxito un programa de instrucción, de al menos un año de duración, posterior a la enseñanza secundaria, tienen que estar actualmente desempleados o subempleados (trabajando menos de 20 horas por semana o en un área que no esté relacionada con su campo de estudio) y haberse graduado en los últimos dos años.

La asistencia financiera recibida es un 60%, en concepto de subsidio salarial, del salario de entrada en el nuevo trabajo, hasta una contribución máxima del programa de 12,500\$ canadienses prorrateados a lo largo de un periodo de 52 semanas, y un pago único de 500\$ al empleador como ayuda en los costes de formación para el nuevo graduado.

La intervención está destinada únicamente a jóvenes, comenzó en los años 90 y se sigue desarrollando en la actualidad.

No se aplica discriminación positiva por género, raza, renta o estar en una situación de riesgo. Pero sí está destinada principalmente a jóvenes con educación formal acabada.

Su implantación y financiación corre a cargo del gobierno central.

Está sujeta a evaluación y durante el periodo 1991-1994 el 41% de los participantes estaban trabajando todavía con el empleador que les había contratado bajo el programa. Concluyéndose que la intervención tiene un efecto positivo en el mercado del trabajo.

Fuente:

Marquardt, R. (1998): Labour Market Policies And Programmes Affecting Youth In Canada, Paper Commissioned By The OECD Secretariat To Provide Background For The Transition Thematic Review.
<http://www.hrle.gov.nl.ca/hrle/forms/GradInfoSheet.pdf>

15.NL-Guaranteed Youth Employment Scheme and Incentive Policy on Youth Employment

Holanda

La intervención *NL-Guaranteed Youth Employment Scheme and Incentive Policy on Youth Employment* tiene lugar en un contexto no formal y comprende formación técnica y vocacional en el aula, formación en el puesto de trabajo mediante estancias en las empresas o programas de formación desarrollados en ellas y formación en habilidades necesarias para la vida que tienen lugar en el aula y en el puesto de trabajo.

Posteriormente, se presta a los participantes en el programa servicios de empleo tales como ayuda en la búsqueda y acceso a información del mercado del trabajo, asesoría profesional y ayuda en la búsqueda de empleo. Está prevista una sanción en el caso de que los participantes no respeten las normas de la intervención.

El empleo posterior de los participantes del programa es o bien subsidiado o bien en una empresa pública dentro de un programa de empleo garantizado.

Se trata de un programa integral que trata de conducir a los jóvenes que han abandonado la formación y a los jóvenes desempleados hacia un empleo o una formación.

Las barreras y fallos de mercado que el programa trata de subsanar son habilidades técnicas inadecuadas, carencia de competencias transversales, problemas de adecuación entre la formación y el empleo existente así como falta de información sobre el mercado del trabajo.

El programa obliga a todas las autoridades locales a ofrecer un empleo, formación o una combinación de ambos a todos los jóvenes de edad inferior a 21 años que hayan estado desempleados más de seis meses y como mucho un año.

El empleo consiste principalmente en plazas garantizadas en el sector público o en un sector subsidiado.

La intervención contiene sanciones, consistentes en la pérdida de los derechos a los beneficios sociales, para aquellos jóvenes que, repetidamente, rechacen aceptar o bien una plaza para formación o para obtener experiencia laboral.

También ofrece tests para la elección de carrera, adiestramiento en entrevistas de trabajo, cursos de formación así como incentivos a los empleadores para la contratación de jóvenes contemplados y regulados en el "Acta para el empleo de la juventud".

La intervención comenzó en 1990 y continúa en la actualidad, está destinada únicamente a los jóvenes y sus participantes tienen una edad de entre 14 y 21 años.

No se aplica discriminación positiva por género, raza, educación, renta o estar en una situación de riesgo.

La financiación es gubernamental y su implantación está a cargo de las autoridades regionales y locales a través de los servicios nacionales de empleo, que tienen sedes regionales y están gestionados por una administración tripartita de gobierno, empresarios y sindicatos.

El programa parece ser muy efectivo ya que el 80% de los jóvenes que han tomado parte en él encontraron o bien trabajo remunerado o bien plaza en instituciones educativas que les permitió continuar su formación. Se atribuyen a este programa el 25% del efecto total de todas las políticas nacionales destinadas al empleo juvenil, según las estadísticas del servicio de empleo nacional holandés.

Concluyendo, la actuación ha tenido un efecto positivo en el mercado del trabajo.

Fuentes:

"Review Of National Youth Policies - Youth Policies In The Netherlands" - A Government Report By An International Expert Group Appointed By The Council Of Europe, August 1998

<http://www.eurofound.europa.eu/emire/NETHERLANDS/YOUTHUNEMPLOYMENT-NL.htm>

16. Programs in the National Evaluation of Welfare-To-Work Strategies (NEWWS)

Estados Unidos

Los programas en el marco de la evaluación nacional de las estrategias que tratan de incorporar a un trabajo a personas que viven de la beneficencia [*National Evaluation of Welfare-To-Work Strategies (NEWWS)*] son suministrados en un contexto no formal y consisten en formación técnica y vocacional en el aula, junto con otros servicios que facilitan la participación en el programa tales como ayuda en el cuidado de los niños y gastos de transporte. Los servicios anteriores son complementados con la ayuda en la búsqueda de empleo e información sobre el mercado del trabajo. Los participantes en la intervención que no cumplan con las reglas de ésta están sujetos a sanciones.

El objetivo de la intervención es incorporar a personas que viven de la beneficencia pública al mercado del trabajo.

La intervención trata de atenuar una serie de barreras y fallos de mercado como: una educación general inapropiada, habilidades técnicas inadecuadas, falta de capital financiero y falta de demanda de trabajo.

Los jóvenes participantes asignados a educación y prácticas asisten a clases en escuelas para adultos, colegios o escuelas privadas, con otros receptores de ayudas de beneficencia y otros adultos de rentas bajas. Además, son asignados a actividades de búsqueda de empleo y asisten a sesiones de clubes de empleo en las oficinas de la beneficencia o en los colegios.

Por otra parte, los programas NEWWS proporcionan asistencia individualizada. Un trabajador del programa es asignado a cada participante con el que trata las posibles ayudas de beneficencia a las que es acreedor y de aspectos relativos a formación y empleo. Otro aspecto importante es el tratar de facilitar la participación en los programas con, por ejemplo, ayuda en el cuidado de los niños (de diferentes tipos). Existen siete programas concentrados en la educación y cuatro concentrados en el empleo.

La intervención comenzó a principios de los años 90, está activa en la actualidad y está destinada solamente a jóvenes.

El programa no contempla discriminación positiva por género, discapacidad, nivel de educación, raza o estar en una situación de riesgo; pero sí se dirige principalmente a individuos con rentas bajas.

Su financiación corre a cargo del gobierno central, y su implantación se lleva a cabo mediante la colaboración de un departamento estatal de asuntos sociales y varios proveedores de servicios locales incluyendo los colegios públicos, las cámaras de comercio, los servicios de empleo estatales y otros.

La evaluación de la intervención consideraba la variación en los participantes, respecto a un grupo de control, en tres características: empleo, ganancias y educación. La variedad de los programas produjo resultados no uniformes, dependiendo del tipo de programa y de la intensidad con que es utilizada cada medida, pero positivos en general considerándose que la actuación tiene un efecto positivo en el mercado trabajo.

Fuente:

Freedman, Stephen (2003). "Pursuing Economic Security For Young Adults - Five-Year Impacts Of Pre-Employment Services In The National Evaluation Of Welfare-To-Work Strategies".

<http://aspe.hhs.gov/hsp/isp/Portland/xsportld.htm>

17. Saskatchewan's Job Start/Future Skills Programme (Demand-Side Measures Program)

Canadá

La intervención *Saskatchewan's Job Start/Future Skills Program* consiste en servicios suministrados en un contexto no formal. Se trata de formación en el puesto de trabajo; por ejemplo, mediante estancias en las empresas o programas de formación específicos.

Está apoyada con incentivos financieros a los empresarios para cubrir los costes de formación en el puesto de trabajo y mediante el subsidio de éstos. Tiene un objetivo doble, por una parte la formación en habilidades necesarias para el trabajo y, por otra, el que los participantes comiencen a desarrollar redes de trabajo personales en su campo.

Las barreras o fallos del mercado de trabajo que intenta paliar la intervención son la inadecuación de las habilidades técnicas y la ausencia de correspondencia de éstas con lo que demanda el mercado del trabajo.

La intervención relaciona a los jóvenes con los empleadores y suministra formación en el trabajo para futuros empleos a tiempo completo. Cubre hasta el 50% de los gastos de formación aprobados y hasta un máximo de 5000\$ canadienses por participante. La formación debe llevar a un empleo a tiempo completo con el empleador en donde se realiza y debe ser reconocida por una institución pública o un sector industrial para asegurar la movilidad del trabajador.

Comenzó en 1995, continúa desarrollándose en la actualidad y está destinada exclusivamente a los jóvenes.

No se aplica discriminación positiva por género, raza, educación, renta o estar en una situación de riesgo. Sin embargo, sí que hay preferencia para admitir a personas con su educación terminada.

La financiación procede del gobierno central y su implantación está a cargo del gobierno local, en este caso el de Saskatchewan.

Una evaluación de la intervención, que comenzó en septiembre de 1996, encontró que el 76% de los participantes estaban empleados y que el 84% de los empresarios indicaron que no habían sido capaces de encontrar los trabajadores que necesitaban antes de involucrarse en el programa. Beneficios adicionales han sido suministrar a la provincia (*Saskatchewan*) con trabajadores formados para una serie de nuevas industrias, así como ayudar a los negocios pequeños y rurales a contratar y formar los trabajadores que necesitan. En número de participantes en el programa desde el año de su comienzo hasta el año 2006 había sido de más de 41.000.

El coste medio por participante es de 5000\$ canadienses.

Concluyéndose que la intervención ha tenido un efecto positivo en el mercado del trabajo.

Fuente:

Marquardt, R. (1998): Labour Market Policies And Programmes Affecting Youth In Canada, Paper Commissioned By The Oecd Secretariat To Provide Background For The Transition Thematic Review.

<http://www.aeei.gov.sk.ca/skills-training>

<http://www.gov.sk.ca/news?newsId=30aa4a09-c96d-4b37-a10c-2dd1b7437881>

18. Stage Et Insertion Professionnelle Des Jeunes (First Job Agreement Program -Fja)

Bélgica

El propósito de esta intervención de formación en el trabajo de los jóvenes es apoyar su inserción profesional; obligando a las empresas y las administraciones a que ocupen a un determinado número de demandantes jóvenes como aprendices. Los alumnos tienen la posibilidad de recibir, en un entorno real de trabajo, una formación práctica que facilite la transición entre la educación y el trabajo, durante un período de seis meses prorrogables por otros seis meses en el sector privado y doce meses en el sector público.

El objetivo de la intervención es evitar que los jóvenes se queden atascados en el desempleo, y mejorar sus habilidades profesionales necesarias para una integración a largo plazo en el mercado laboral.

Se trata de empleados de contratación obligatoria, en un porcentaje del 3% de su fuerza de trabajo para empresas de al menos 50 empleados y organizaciones sin ánimo de lucro. Éste porcentaje se reduce al 2% para órganos administrativos. Pueden solicitar estas plazas de formación los jóvenes menores de 30 años que estén inscritos como demandantes de empleo y que hayan estado desempleados durante más de 6 meses. Las empresas que no empleen un 3% de jóvenes sufren el riesgo de sanciones legales, mientras que si es el joven el que se niega a un empleo adecuado ofrecido por la intervención se le pueden negar las prestaciones por desempleo.

Dentro del programa FJA, existen varias opciones: 1) un empleo regular (a tiempo parcial, a tiempo completo, a plazo fijo o permanente) con una duración mínima de un año, 2) un contrato de formación-empleo, diseñado para combinar la educación a tiempo parcial con un trabajo a tiempo parcial en áreas relacionadas con la educación está recibiendo, y que tiene una duración de entre uno y tres años, 3) un aprendizaje, de alguno de los dos tipos existentes en Bélgica: el aprendizaje para las ocupaciones por cuenta propia y

el aprendizaje para las ocupaciones asalariadas, cuya duración, también en este, caso es de entre uno y tres años. Durante el periodo de prácticas, el alumno recibe una remuneración que asciende al 90% de los ingresos de un empleado que esté realizando la misma tarea.

Tienen derecho a un FJA todos los jóvenes dentro de las categorías siguientes:

A) Los jóvenes menores de 25 años en el plazo de seis meses a partir de que abandonen la escuela o después de finalizar un programa de integración, a condición de que ya no están obligados a asistir a la escuela (es decir que tengan un más de 18 años).

B) Jóvenes en busca de trabajo menores de 25 años, si hay escasez de jóvenes en la categoría A.

C) Jóvenes solicitantes de empleo menores de 30 años, en el caso de escasez de jóvenes en las categorías A y B.

Durante el período de abril de 2000 a diciembre de 2001, alrededor de 70.000 jóvenes han sido contratados en virtud de un FJA. Los trabajos fueron en su mayoría (67%) ocupados por jóvenes con formación media o alta. Aproximadamente un tercio de los jóvenes contratados bajo un FJA provenía de un empleo regular anterior.

El 98% de todos los contratos celebrados hasta el momento son para un trabajo regular (a tiempo parcial o a tiempo completo, a plazo fijo o permanente) de una duración de al menos un año.

El 87,4% de todos los FJAs son con empresas comerciales privadas, las empresas privadas de economía social le siguen con una cuota del 6,9% mientras que los empleadores públicos representan sólo el 5,7% de los contratos. Casi dos tercios de todos los puestos de trabajo (63,8%) son ofrecidos por las grandes empresas (más de 200 empleados). Aunque las empresas con menos de 50 empleados no tienen obligación de participar, contribuyeron al 11.1% de los FJAs.

19. Universidad de Cooperación Educativa - BA (*Berufsakademie*)

Alemania

La intervención Universidad de Cooperación Educativa - BA (*Berufsakademie*) consiste en suministrar una educación vocacional y técnica de forma conjunta entre la empresa y otra institución de formación (por ejemplo un colegio). La intervención tiene lugar dentro de un contexto formal, y está apoyada financieramente mediante subsidios de aprendizaje y acceso al crédito (por ejemplo, mediante cupones de aprendizaje). Se dirige, principalmente, a la mejora de las habilidades para el trabajo.

El programa tiene los objetivos siguientes: 1) unir los recursos de las instituciones del Estado, de la educación superior y de las instituciones de formación profesional en un esfuerzo conjunto, 2) responder a las peticiones de los empleadores de una educación superior más orientada al trabajo, 3) ofrecer a los que acaban el colegio una forma alternativa y atractiva de educación superior, 4) hacer posible que los dos "socios" universidad y empresa tengan igual peso, en el cuanto a la decisión de objetivos de aprendizaje y contenidos, y facilitar que exista una cooperación entre las universidades y las compañías de formación, 5) reducir el tiempo que los estudiantes permanecen cursando la educación superior: tres años en este programa, frente a una media de seis o más en las universidades alemanas tradicionales.

Las barreras y fallos de mercado que la intervención trata de disminuir son las habilidades técnicas inadecuadas.

La intervención comenzó en 1974 en el estado de Baden-Württemberg, y continúa en la actualidad con la intención de establecer una institución de educación superior orientada a la práctica, la *Berufsakademie*, involucrando la cooperación de empresarios y Estado en el suministro de instalaciones para la educación y la práctica, creando un sistema dual de aprendizaje.

En la intervención todos los departamentos universitarios de las Facultades de administración de empresas, ingeniería y trabajo social siguen el mismo patrón organizativo, programas de estudio y facilidades para el aprendizaje en el trabajo. Todos ellos conceden un diploma alemán como graduados en la *Berufsakademie* denominado "Diploma BA". Un estudiante enrolado en el programa es simultáneamente un estudiante y un empleado y lleva a cabo periodos alternativos de estudios en la universidad y formación en el trabajo. Cada período de trabajo dura, normalmente, 12 semanas y cada trimestre consta de un periodo en la Universidad y de un período de aprendizaje en el trabajo, hasta completar la duración total de tres años. Para ser admitido en el programa es necesario el mismo examen de entrada que en la Universidad. El estudiante tiene contrato de trabajo con una de las empresas integradas en el programa y recibe remuneración durante todo el curso.

El programa está destinado principalmente a jóvenes, aunque se admiten personas de cualquier edad, que hayan ya finalizado sus estudios en el colegio. En sus condiciones de admisión no recoge criterios de discriminación positiva como género, raza, estar en situación de riesgo o nivel de ingresos, pero sí el tener algún tipo de discapacidad.

Su implantación está a cargo de agencias estatales y su financiación corre a cargo del gobierno central y de las empresas (como parte de la política de formación de sus empleados).

En 2003 había 10 universidades de cooperación educativa en Baden-Württemberg con, aproximadamente, 18.000 estudiantes y 5.000 empresas involucradas. La proporción de estudiantes es de un tercio en ingeniería y el resto en administración de empresas. El programa ha crecido mucho más deprisa de lo previsto; indicando la firme demanda en los negocios, industria e instituciones sociales de empleados jóvenes con una formación orientada a la práctica. Casi el 90% de los graduados tienen contrato al finalizar su formación.

Normalmente, las empresas ofertan un puesto de formación a los participantes con la intención de ofrecerles un contrato fijo a su conclusión. De modo que las compañías del programa contratan sistemáticamente a los participantes en él.

En Alemania el programa es visto como una forma efectiva de combinar la educación superior vocacional y la formación en el trabajo, por lo que se estima que la intervención tiene un efecto positivo en el mercado del trabajo.

Fuente:

Brewer, L. (2004). Youth at risk: The role of skills development in facilitating the transition to work, InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability, Skills Working Paper No. 19, p. 71-72, International Labour Organization, Geneva.

<http://www.dhbw.de/information-in-english/>

http://www.apjce.org/volume_3/volume_3_2_53_58.pdf

Colombia. Post Secondary Dual Vocational and Technical Education - University of Cooperative Education, GTZ website, June 2002,

20. Washington Service Corps - Federal Way School District Americorps Program

Estados Unidos

El programa está diseñado para actuar a favor de los estudiantes desfavorecidos desde un punto de vista educativo o económico matriculados en las 33 escuelas del distrito. Así, el objetivo es aumentar el éxito académico de dichos estudiantes en riesgo en las 33 escuelas públicas de la ciudad.

El Distrito Escolar *Federal Way* (Federal Way School District, FWSD) del proyecto de AmeriCorps se centra en incrementar la tasa de éxito en la educación tipo K-12. Durante el año escolar, sus 20 miembros sirven en cada una de las 33 escuelas en el distrito escolar, FWSD, como tutores y asistentes de aula. Después de la escuela, dirigen programas educativos suplementarios llevados a cabo en 16 emplazamientos. En verano, los miembros trabajan en

el *Distrito Escolar de Verano del Programa*, y dirigen sus propios programas de verano ofreciendo actividades para los jóvenes desfavorecidos y una academia de liderazgo para estudiantes de escuela intermedia. Durante todo el año, los miembros participan en numerosas actividades de servicio comunitario: pintan en los mapas de los campos de juego de todas las escuelas primarias, trabajan en el banco de alimentos de la comunidad, apoyan en eventos de alfabetización a las familias, y lideran actividades de limpieza en la comunidad. La condición para ser miembro es querer servir y trabajar con los jóvenes. La condición para ser atendidos por el Programa es ser desaventajado económica o educativamente. Los participantes tienen edades comprendidas entre 17 a 59 años de edad, no obstante el 71% de los participantes son menores de 25 años.

Fuente:

Jastrzab, Joann; M. Ciurea; C. Cohen; C. Hostica; D. Small; And A. St. George (2000). Evaluation of the Washington Service Corps - Final Report - Executive Summary. Abt Associates Inc. May 2000.

21. *Young Canada Works*

Canadá

La intervención *Young Canada Works* es un programa de creación de empleo directo para estudiantes en áreas de alto desempleo.

Su principal objetivo es la creación de empleo a corto plazo para estudiantes en áreas de alto desempleo. El objetivo secundario consistió en: 1) la creación de empleo que fuese de algún beneficio para la comunidad, y 2) ofrecer a los participantes un aprendizaje y experiencia significativos que pudieran estar relacionados con sus metas educativas o sus aspiraciones de futuro

profesional. Los proyectos podían ser financiados hasta 14 semanas entre mayo y septiembre. La duración media del empleo fue de 10,5 semanas.

En 1977, alrededor de 30.000 puestos de trabajo fueron creados por el programa con un gasto total de 44 millones de dólares canadienses. El coste bruto por puesto de trabajo puede estimarse en 7.260 dólares canadienses por año. En general, la mayoría de los participantes del programa encontró que la experiencia estaba directamente relacionada con sus metas educativas y sus aspiraciones profesionales. El programa redujo la tasa de desempleo entre los estudiantes que continuaban su formación entre 2 y 3 puntos porcentuales.

22. Youth Unemployment Programme (YUP)

Dinamarca

El objetivo general del *Youth Unemployment Programme* (YUP) es fortalecer las posibilidades de empleo para los jóvenes desempleados, de bajo nivel educativo y proporcionar la motivación necesaria para que retomen la educación.

A las personas menores de 25 años sin ninguna educación formal más allá de la escuela secundaria y que han estado en paro durante los últimos 9 meses, se les efectúa una oferta de 18 meses diseñada especialmente para formación profesional. Esta oferta incluye un incentivo para llevar a cabo la educación ordinaria o para encontrar un empleo y consiste en que las prestaciones por desempleo se reducen en un 50%, mientras dure el programa de educación especial. La negativa a participar en los programas de educación especial es seguida de una sanción: el resultado será la pérdida de prestaciones por desempleo.

Fuentes:

Jensen p., et al. (1999): *The Effects of Benefits, Incentives, and Sanctions on Youth Unemployment*, Working paper, Centre for Labour Market and Social Research, Denmark.

<http://www.oecd.org/dataoecd/33/9/44666917.pdf>

Filges, T, & Larsen, B. (2002): *The Impact of Youth Unemployment Policy*, Working paper 2:2002, The Danish Institute of Social Research, Denmark.

23. YouthBuild USA Demonstration

Estados Unidos

Los programas *YouthBuild* en todo el país tratan de dar a los adolescentes y adultos jóvenes desfavorecidos la oportunidad de hacer una importante labor en sus comunidades, a la vez que adquieren habilidades básicas académicas vocacionales y de liderazgo.

YouthBuild fue diseñado para mejorar la vida de jóvenes desarraigados, enseñándoles las habilidades básicas para la vida y la empleabilidad a través del trabajo en proyectos comunitarios de rehabilitación de viviendas. Constituye una escuela secundaria alternativa que ofrece asesoramiento personal y desarrollo del liderazgo, junto con al preparación del *Diploma de Equivalencia General* (GED). Si bien hay muchas variaciones del modelo *YouthBuild* en todo el país, los participantes suelen pasar la mitad de su tiempo trabajando en la construcción y la otra mitad en la escuela. Los participantes están involucrados en casi todos los aspectos de la operación y llevan a cabo una amplia gama de otros proyectos de servicio comunitario. En comparación con otros programas *YouthBuild* tiene una competencia específica para trabajar con hombres jóvenes pertenecientes a minorías.

Fuentes:

Ferguson, Ronald F. And Philip L. Clay. (1996). "YouthBuild in developmental perspective: A Formative Evaluation of the YouthBuild Demonstration Project". September 1996. Harvard University and the Massachusetts Institute Of Technology.

Johnson, Clifford M. and Ana Carricchi Lopez (1997). "Shattering the Myth of Failure: Promising Findings from ten Public Job Creation Initiatives". Center On Budget And Policy Priorities. December 22, 1997.

4.2. Intervenciones sobre promoción del emprendimiento empresarial.

1. Incentivos Fiscales

Italia

La intervención "Incentivos Fiscales" tiene lugar en Italia. El objetivo principal de la intervención es promover la creación de empresas pequeñas y del autoempleo, siendo el tipo de barreras o fallos del mercado que trata de remediar la intervención la falta de demanda de trabajo.

El programa consiste en incentivos fiscales para nuevas empresas y subvenciones para nuevas contrataciones. Los beneficiarios se pueden clasificar en dos grupos. El grupo 1) comprende principalmente: trabajadores autónomos que comienzan una nueva actividad y que están recibiendo algún tipo de subsidio salarial y, marginalmente, incluye también a trabajadores que son elegibles para un retiro anticipado y a trabajadores registrados en la oficina de empleo por un periodo no inferior a dos años (es decir desempleados de larga duración) y discapacitados. El grupo 2) comprende: asociaciones, empresas, artesanos y profesionales que contraten, con un contrato ordinario, a trabajadores en su primer empleo que cumplan los requerimientos descritos en 1). Estos son gravados con una suma fija total de 1.032,91€ (2 millones de liras) en el primer año, 1.549,37€ (3 millones de liras) en el segundo y 2.065,83 € (4 millones de liras) en el tercer año. Estas sumas cubren el impuesto de sociedades, impuestos sobre las personas físicas e impuestos locales estatales y regionales. Para el grupo 2) existe un "bono por contratación" en la forma de una desgravación del 25% de la renta del trabajador sujeta a retenciones.

La intervención comenzó en 1994 y continúa realizándose. Está destinada únicamente a jóvenes hasta una edad de 32 años, principalmente con alguna discapacidad y rentas bajas. No existe discriminación positiva por razón de género, raza, baja formación o estar en situación de riesgo.

Su implantación está a cargo de agencias gubernamentales y la financiación es estatal, habiéndose informado de sus efectos positivos en el mercado laboral.

Fuente:

Caroleo, F.E. & Mazzotta, F. (1999): Youth unemployment and youth employment policies in Italy, Centro di economia del lavoro e politica economica, Università di Salerno, Italy.

2. Nova Scotia's Centre For Entrepreneurship Education And Development (Ceed) (Self-Employment Program)

Canadá

El Centro de Educación Empresarial y el Desarrollo (Ceed) de Nueva Escocia actúa como catalizador en áreas de educación y estímulo empresarial, investigación y diseño de programas, desarrollo profesional, y espíritu empresarial de la comunidad. Sus estadísticas apuntan a que entre el 25% y el 30% de los participantes en sus programas iniciaron una actividad empresarial. En 1997 había 110 nuevos negocios, creando 200 nuevos puestos de trabajo.

Fuente: Marquardt, R. (1998): Labour Market Policies And Programmes Affecting Youth In Canada, Paper Commissioned By The OECD Secretariat To Provide Background For The Transition Thematic Review. <http://www.ceed.ca/>

4.3. Intervenciones sobre servicios de empleo

1. *American Conservation and Youth Service Corps*

Estados Unidos

La intervención *American Conservation and Youth Service Corps* se lleva a cabo en los Estados Unidos y consiste en servicios suministrados en un contexto no formal de dos tipos:

- 1) aprendizaje de competencias transversales (relaciones humanas, trabajo en equipo, liderazgo...) aprendidos en la clase y en el trabajo
- 2) programas de educación de "segunda oportunidad" (programas básicos de lectura, escritura y cálculo, aprendizaje acelerado y programas equivalentes a los recibidos en la enseñanza reglada).

Principalmente, el programa presta dos clases de servicios: 1) asistencia en la búsqueda y acceso a la información del mercado del trabajo y 2) proporcionar empleo.

La principal categoría de la intervención son los servicios al empleo y la segunda la formación para éste. Los servicios se prestan en un contexto de empleo subsidiado, ya sea en instituciones públicas o dentro de un programa de empleo garantizado.

Los programas *Intervention Conservation and Youth Service Corps* fueron creados en 1990 para jóvenes fuera del sistema educativo con edades entre los 18 y 25 años. Dentro de ellos se otorgó prioridad a aquellos que:

- 1) proporcionasen beneficios a largo plazo al público
- 2) inspirasen una ética de trabajo y un sentido de servicio público en los participantes

- 3) fueran intensivos en trabajo e involucraran a los jóvenes participantes en equipos
- 4) pudieran ser planeados e iniciados rápidamente
- 5) suscitasen el desarrollo en habilidades, en nivel de educación y en oportunidades para los participantes.

Los objetivos específicos son: promover una fuerte ética del trabajo, un sentido del servicio público, mejorar las perspectivas educativas y de empleo en los participantes y otros servicios tales como habilidades académicas y competencias transversales, ayuda en la búsqueda de empleo, cursos de desarrollo educativo general y contacto con otros servicios exteriores.

Las barreras/fallos que trata de remediar la intervención son:

- 1) una educación general inapropiada
- 2) competencias transversales inadecuadas
- 3) formación no demandada por el mercado del trabajo
- 4) ausencia de demanda de trabajo.

Youth Corps proporciona a los participantes un empleo remunerado temporal. Muchos de estos empleos tienen como fin ayudar a satisfacer necesidades específicas de la comunidad como, por ejemplo, acompañar a eventos deportivos a niños discapacitados, limpieza de parques o cuidado de personas. Aunque existe gran variedad de diseños de programas para los participantes el más común consiste en 32 horas de trabajo por semana en un amplio rango de trabajos relacionados con mejoras del terreno y del entorno, atención humanitaria y proyectos de mejora comunitarios, y ocho horas a la semana de otras actividades de desarrollo. La participación en el programa dura, normalmente, entre 9 y 12 meses. Los servicios suministrados incluyen formación en el trabajo, ayuda en la búsqueda de empleo, formación profesional académica, educación básica y suplementaria, cursos de formación general y en competencias transversales.

Adicionalmente, el personal del programa gestiona algunos casos individualmente y asigna a los participantes a actividades exteriores según las necesidades de éstos. No hay un tiempo obligatorio oficial para permanecer en el programa y la intensidad de la participación depende del horario de trabajo del participante.

Resumiendo, sus componentes básicos son: servicio a la comunidad, salario (generalmente equivalente al salario mínimo o inferior), pequeños premios en efectivo, actividades de educación y desarrollo y gestión personal de casos individuales.

La intervención comenzó en 1990, se dirige únicamente a jóvenes de 18 a 25 años y atiende a 26.000 jóvenes anualmente.

Para la participación en el programa no existe discriminación positiva por género, discapacidad ni raza. Se dirige principalmente a individuos con rentas bajas y bajos niveles de educación, que han abandonado prematuramente el sistema educativo y que tienen problemas con drogas o violencia.

La implantación de los proyectos está generalmente auspiciada y respaldada por agencias gubernamentales y organizaciones sin ánimo de lucro (incluyendo organizaciones de caridad). Las agencias comparten la responsabilidad en la formación y supervisión del personal participante en el programa.

Las principales fuentes de financiación de la intervención son el gobierno y donantes individuales como fundaciones o empresas.

Este programa ha sido sometido a una cuidadosa evaluación. Sus efectos en la comunidad durante un periodo de observación de 14 meses de los ocho programas implantados se tradujo en más de 1 millón de horas de servicio con una media de 435 horas por participante. Aquellos que completaron el programa realizaron una media de 1.130 horas de trabajo. Casi todos los proyectos fueron completados por instituciones basadas en comunidades civiles, organizaciones sin ánimo de lucro, agencias gubernamentales o instituciones educativas.

La evaluación se realizó 15 meses después de la finalización de la intervención y consideró dos indicadores: tiempo de trabajo (por ejemplo en número de horas o días trabajados) y ganancias.

Los costes de operación del programa fueron de 9,66\$ por cada hora de servicio. Los ingresos, de cualquier tipo, recibidos por los participantes (salarios, pagos en especie y beneficios posteriores a la conclusión del programa) fueron de 6,76\$ por cada hora de servicio.

El valor estimado de los resultados de la intervención es de 13,63\$ por hora para los cuatro grandes programas acometidos. A pesar de los costes de operación, de aproximadamente 10.000\$ por año, los programas fueron una inversión positiva; produciendo retornos de, aproximadamente, un 6% mayores que los costes. De todo ello se concluye que la intervención tiene un impacto positivo en el mercado del trabajo.

Fuente:

Jastrzab, JoAnn; J. Masker; J. Blomquist; and L. Orr (1996). Evaluation of National and Community Service Programs - Impacts of Service: Final Report on the Evaluation of American Conservation and Youth Service Corps. Abt Associates Inc. August 1, 1996; Jastrzab, JoAnn, Youth Corps: Promising Strategies for Young People and Their Communities, Abt Associates, February, 1997; Sitio Web: www.americorps.org; www.abtassoc.com;

Johnson, Clifford M. and Ana Carricchi Lopez (1997). "Shattering the Myth of Failure: Promising Findings from Ten Public Job Creation Initiatives". Center on Budget and Policy Priorities. December 22, 1997.

2. *British Columbia's Workplace Based Training (WBT) Programme (Demand-Side Measures Program)*

Canadá

Esta actuación ha sido ya analizada en el apartado 4.1. Intervenciones sobre la formación.

3. *Collaborating With The Corporate Sector-Work Ventures And Microsoft*

Australia

Esta actuación ha sido ya analizada en el apartado 4.1. Intervenciones sobre la formación.

4. *Double Impact: Youth Prevention. Vdab (Flemish Service For Employment And Vocational Training) Training And Education*

Bélgica

Esta actuación ha sido ya analizada en el apartado 4.1. Intervenciones sobre la formación.

5. *Employability Improvement Program (EIP)*

Canadá

Esta actuación ha sido ya analizada en el apartado 4.1. Intervenciones sobre la formación.

6. *Job Corps*

Estados Unidos

Esta actuación ha sido ya analizada en el apartado 4.1. Intervenciones sobre la formación.

7. *Job Training Partnership Act - Title II-A (JTPA)*

Estados Unidos

Esta actuación ha sido ya analizada en el apartado 4.1. Intervenciones sobre la formación.

8. *Newfoundland's Graduate Employment Programme (Demand-Side Measures Program)*

Canadá

Esta actuación ha sido ya analizada en el apartado 4.1. Intervenciones sobre la formación.

9. *Restart*

Reino Unido

El objetivo del programa es reducir la dependencia de las prestaciones sociales a través de la supervisión de las normas de elegibilidad, de concesión de beneficios y del aumento de la ayuda de búsqueda de empleo. El grupo objetivo son parados de larga duración.

El Servicio de Empleo es el administrador de beneficios del desempleo. Estos beneficios pueden ser contributivos –como las prestaciones por desempleo- o no contributivos - como el apoyo económico, los créditos a las familias y los beneficios por vivienda. La Oficina de Prestación por Desempleo (Unemployment Benefit Office, UBO) evalúa la elegibilidad a través de entrevistas individuales obligatorias. El programa Restart refuerza las normas de elegibilidad y combina el asesoramiento y apoyo a personas que han estado en paro durante más de 6 meses. También es responsable de la colocación y puede proporcionar cursos de capacitación para las personas que han estado en paro durante más de 2 años. La entrevista permite una evaluación profunda del perfil de los individuos (historial de desempleo, comportamiento en la búsqueda de empleo, etc.). Durante los 15 a 25 minutos de duración de la entrevista, el consejero ofrece asesoramiento sobre los beneficios, cursos de capacitación y, en algunos casos, contacta con posibles empleadores. La no realización de la entrevista implica la reducción o suspensión de los pagos de asistencia social. Para algunas personas la entrevista Restart actuó como un trampolín hacia otros servicios tales como cursos Restart, Clubes de Empleo, o Formación para el Empleo. Otra característica del programa Restart es la amenaza de reducir o suspender los pagos a un solicitante. La asistencia a la entrevista Restart es obligatoria.

La investigación realizada sobre el efecto de la intervención encuentra que el componente de amenaza asociado con ser llamado para una entrevista puede tener efectos a corto plazo, mientras que los servicios de búsqueda de empleo previstos en la entrevista son determinantes importantes en los efectos a largo plazo.

En el caso de los hombres, se observó una tasa de desempleo de 6 puntos más baja que en los del grupo control, cinco años después de participar en el programa. El 22% de los participantes masculinos en el grupo de tratamiento obtuvo un trabajo a tiempo completo en los meses siguientes a la entrevista, en comparación con el 20% en el grupo control. El 10% de los participantes masculinos en el grupo de tratamiento obtuvo un trabajo a tiempo parcial en los meses siguientes a la entrevista, en comparación con el 7% en el grupo control.

El 56% de los miembros del grupo de tratamiento estaban inactivos después de la entrevista, frente al 64% en el grupo control. Sin embargo, en el caso femenino no hay efectos positivos a largo plazo para las mujeres. El 15% de mujeres que participaron en los grupos de tratamiento y control tenía un trabajo a tiempo completo en los meses siguientes a la entrevista, no habiendo diferencias entre grupos. El 25% de mujeres que participaron en el grupo de tratamiento tenía un trabajo a tiempo parcial en los meses siguientes a la entrevista, en comparación con el 22% en el grupo control. El 51% de los miembros del grupo de tratamiento estaban inactivos después de la entrevista, frente al 57% en el grupo control.

Fuente:

Dolton, Peter And Donal O'Neill (2002). "The Long-Run Effects Of Unemployment Monitoring And Work-Search Programs: Experimental Evidence From The United Kingdom". Journal Of Labor Economics, 2002, Vol. 20, No. 2.

10. Stage Et Insertion Professionnelle Des Jeunes (First Job Agreement Program -Fja)

Belgica

Esta actuación ha sido ya analizada en el apartado 4.1. Intervenciones sobre la formación.

11. Targeted Jobs Tax Credit (TJTC)

Los objetivos de la intervención son:

(1) inducir a los empleadores del sector privado a considerar la contratación de grupos de alto riesgo que, de otra forma, podrían optar por no contratar

(2) proporcionar un subsidio a los empleadores que contraten a jóvenes desempleados o subempleados.

Esta intervención es el subsidio de empleo juvenil mayor de los Estados Unidos. El programa ofrece un subsidio a los empleadores que contraten a jóvenes y otros trabajadores desfavorecidos, beneficiarios de asistencia social o que tengan ingresos familiares por debajo del umbral de pobreza.

Dos tercios de los trabajadores que se incluyeron en el programa en el año 1984 eran jóvenes bajo las reglas del programa activo en la década de 1990, el TJTC proporcionó un crédito fiscal equivalente al 40% de los primeros 6.000\$ en salarios pagados a un empleado. Además, los empleadores podían reclamar un crédito del 85 por ciento de los primeros 3.000\$ ganados por jóvenes de bajos ingresos de edades entre los 16 o 17 años contratados para los meses de verano.

Los trabajadores elegibles para este programa fueron jóvenes de 18 a 24 años de bajos ingresos, jóvenes de 16 a 19 años en programas de educación cooperativa (trabajo-estudio), beneficiarios de asistencia pública, trabajadores discapacitados en programas de rehabilitación, los veteranos de Vietnam con bajos ingresos, y de bajos ingresos y ex convictos.

A partir de 1992, el típico receptor TJTC ganaba aproximadamente 5,00\$ por hora trabajada y mantuvo su puesto de trabajo durante 6 meses.

Los resultados de un experimento, en el que se retiraron a los jóvenes de 23-24 años de edad del programa TJTC en 1989, muestran que el programa aumentó las tasas de empleo entre los jóvenes desfavorecidos en 3,4 puntos porcentuales, hasta aproximadamente un 8%. El empleo en los jóvenes objetivo de la intervención parecía mejorar, sin que se observasen efectos adversos en el empleo para jóvenes no pobres, tal vez porque los empleadores han reestructurado sus prácticas de contratación de la juventud en general, contribuyéndose, por tanto, a la integración laboral de los jóvenes más

desfavorecidos.

El TJTC puede haber subsidiado aproximadamente a un 0,4% del empleo privado en su punto máximo en 1985. La intervención parece haber reducido los costes salariales para los empleadores en, aproximadamente, un 15% en el caso del participante típico en el TJTC en un trabajo de seis meses de duración en la década de 1990.

12. The Belgian Employment Plan

Bélgica

El objetivo de la intervención es doble: 1) facilitar la reinserción en el mercado de trabajo de los trabajadores desempleados y 2) reducir los costes laborales.

El plan de empleo belga implica una reducción de las cotizaciones a la seguridad social para el empleador. El subsidio tiene una duración de 2 años, de tal manera que durante los primeros cuatro trimestres la reducción es del 75% de la cuantía base de las cotizaciones a la seguridad social, y entre el quinto y el octavo trimestre es del 50%. El plan de empleo termina después del octavo trimestre. Dentro del sistema de seguros sociales de Bélgica, la subvención resultante es de alrededor del 25% del salario bruto en el primer año y alrededor del 17% del salario bruto en el segundo año de la subvención. Los jóvenes beneficiarios deben ser desempleados demandantes de empleo durante al menos 12 meses sin interrupción y recibir beneficios de desempleo. Para los jóvenes que abandonan la escuela el período de espera, después del cual tienen derecho a las prestaciones de desempleo total, es de 9 meses. El programa provee una subvención fija para los que abandonan la escuela, que varía entre 240 euros para los solteros menores de 21 años de edad y 850 euros para los que están a cargo de otras personas. Los empleadores que deseen contratar a trabajadores en los términos del plan están sujetos a las contribuciones a la seguridad social, y no se les permite beneficiarse simultáneamente de otras medidas.

Fuente:

Cockx, B. And C. Gobel (2004), "Subsidized Employment For Young Long-Term Unemployed Workers: An Evaluation", Mimeo.

13. Youth Unemployment Programme (YUP)

Dinamarca

Esta actuación ha sido ya analizada en el apartado 4.1. Intervenciones sobre la formación.

4.4. Categoría de la intervención: empleo subsidiado

1. *Blade Runners - Work Based Training For Disadvantaged Youth*

Canada

Esta intervención ha sido ya analizada en la categoría 4.1. Intervenciones sobre la formación, por pertenecer a ambos tipos de intervenciones.

2. *Closing the IT Divide-InfoXchange and the Green PC*

Australia

Esta intervención ha sido ya analizada en la categoría 4.1. Intervenciones sobre la formación, por pertenecer a ambos tipos de intervenciones.

3. *Promote Regular Employment (Youth Independence And Challenge Plan)*

Japón

El objetivo de la actuación es promover el empleo regular de los trabajadores a tiempo parcial mediante el empleo en período de prueba. Concede subvenciones a las empresas que contratan jóvenes desempleados por un período de prueba de tres meses, durante los cuales se comprueba su idoneidad para el puesto.

Según los últimos datos de que disponemos el número de personas que participaron en el empleo a prueba ronda los 38.000. Resulta particularmente

interesante la tasa de transferencia posterior a un empleo regular, que ha sido del 79,7%. No se dispone de mayores detalles acerca de la intervención.

4. *Stage Et Insertion Professionnelle Des Jeunes (First Job Agreement Program -Fja)*

Bélgica

Esta intervención ha sido ya analizada en la categoría 4.3. Intervenciones sobre servicios de empleo, por pertenecer a ambos tipos de intervenciones.

5. *Targeted Jobs Tax Credit (TJTC)*

Estados Unidos

Esta actuación ha sido ya analizada en el apartado 4.1. Intervenciones sobre la formación.

6. *Young Canada Works*

Canadá

Esta actuación ha sido ya analizada en el apartado 4.1. Intervenciones sobre la formación.

5.- CONCLUSIONES

- La gran mayoría de las intervenciones con éxito consisten en una formación, tanto teórica como práctica, estrechamente tutelada y orientada a las necesidades de las empresas, seguida de un salario subvencionado, durante un periodo de tiempo, en el mercado del trabajo.
- Las actividades de formación son particularmente atractivas en períodos de baja actividad económica en los que el coste de oportunidad del aprendizaje (es decir los salarios esperados que se dejan de percibir en el mercado el trabajo) son bajos e incluso nulos.
- Respecto al aprendizaje, éste ha sido particularmente efectivo cuando se ha realizado con la ayuda del trabajo tutelado en experiencias concretas, que han permitido a los jóvenes reforzar y dar sentido a los conocimientos teóricos previamente adquiridos.
- Para la incorporación laboral ha sido de gran importancia la formación en normas y conocimientos transversales tales como adaptabilidad, liderazgo, comunicación entre culturas, trabajo en equipo, pensamiento crítico, técnicas de resolución de problemas o técnicas de resolución de conflictos.
- Es igualmente de interés la manifestación de los participantes en los programas de que en ellos les había sido posible descubrir que era posible perseguir activamente el desarrollo de sociedades justas armoniosas y sostenibles.

- Aparte del criterio de ser joven, normalmente entre 15 y 24 años, los programas no contienen, en general, una discriminación positiva a excepción de por motivos de renta baja.
- Son particularmente interesantes las intervenciones basadas en el reciclado, particularmente de productos de alta tecnología. Crean empleo y riqueza, difunden el acervo tecnológico, facilitan el acceso de las personas con rentas bajas a productos costosos, son de fácil y barata implantación y contribuyen a la conservación del medioambiente y a un desarrollo sostenible.
- La contratación obligatoria de jóvenes, durante un periodo corto (por ejemplo seis meses prorrogables) de una pequeña proporción (2%-3%) de la fuerza de trabajo de empresas, a partir de un cierto tamaño, o de las Administraciones Públicas bajo modalidades de contratación variadas y flexibles facilita la transición del sistema educativo al mercado laboral.
- El empleo en prácticas subvencionado en los meses de verano contribuye a la reducción de la tasa de desempleo de los estudiantes que compaginan trabajo con estudios y facilita su posterior integración laboral definitiva.
- Favorecer los centros de educación y desarrollo empresarial actúa como catalizador en áreas de educación y estímulo empresarial, investigación, desarrollo profesional y del espíritu empresarial de la comunidad. Después de tomar parte en este tipo de programas los participantes son mucho más proclives al inicio de una actividad empresarial propia, con la consiguiente creación de empleo.

- La implantación en los planes de estudio, a distintos niveles educativos, de asignaturas relativas a creación y gestión de empresas y fomento del espíritu empresarial ha de repercutir necesariamente en la creación de nuevas empresas.
- Es comúnmente admitido que las relaciones personales y profesionales constituyen un medio muy eficaz para la obtención de un empleo y el posterior desarrollo profesional a largo plazo. Por tanto, se debe de incentivar y enseñar a los trabajadores jóvenes, participantes en los programas de formación, también a desarrollar sus habilidades en este sentido y comenzar a construir redes de relaciones personales en su campo. Esta afirmación, se basa en el supuesto de que los niveles de habilidad y experiencias de trabajo están directamente relacionados con la capacidad de las personas para obtener y mantener el empleo.
- Los programas de formación para el empleo dirigidos a receptores de beneficios sociales tienen una doble utilidad: en primer lugar ayudan a éstas a conseguir empleo y en segundo, caso de conseguirlo, liberan recursos que pueden ser de nuevo destinados a medidas de apoyo al empleo.
- Proyectos conjuntos de formación para el empleo con empresas muy conocidas y de prestigio en asociación con los servicios de empleo de las Administraciones Públicas confieren a la formación recibida un marchamo de calidad y facilitan la empleabilidad posterior de los participantes.
- Los programas que consisten en la subvención de formación, reconocida oficialmente, directamente en el puesto de trabajo con la obligación por parte del empleador de contratar, posteriormente, al joven en formación a tiempo completo tienen efectos muy positivos al relacionar a los jóvenes con los empleadores y formar al trabajador con el tipo de

conocimientos requeridos por la empresa, lo que es particularmente importante en el caso de nuevas industrias.

- Las políticas activas de empleo juvenil constituyen un campo fecundo para la colaboración público-privada. En ellas, las Administraciones Públicas desempeñarían un papel de regulación, coordinación y supervisión que permitiría la mejora continua de la eficiencia del programa, la eficiencia en costes y el control efectivo de la productividad de las actuaciones. Asimismo, está a cargo del sector privado la localización de las discrepancias entre formación y necesidades de las empresas, la financiación (en ciertos casos con alguna ayuda como indemnización) y la provisión de empleos.
- Los objetivos de las políticas de empleo juvenil son adecuar la formación a las necesidades del mercado el trabajo, mejorar el flujo de información entre los oferentes y demandantes de trabajo, a través de servicios de formación para el empleo, y facilitar la transición del sistema educativo al trabajo.
- Éstas políticas deben realizarse en el marco de una estrategia integral de empleo que actúe sobre: las condiciones macroeconómicas, el clima de inversión, la legislación laboral, el sistema educativo y los apoyos sociales.

En definitiva, el análisis de las intervenciones consideradas permite sintetizar en los siguientes puntos las características de las realizadas con éxito:

- a) coordinación efectiva entre los participantes,
- b) claridad en los objetivos de la intervención; en este sentido la gran mayoría de las intervenciones de éxito tienen un componente importante de

formación, no sólo en aula sino en el trabajo, para adecuar la educación de los jóvenes a lo requerido por las empresas,

c) además de formación, principalmente técnica, muchos jóvenes requieren la formación en otro tipo de habilidades denominadas genéricamente competencias transversales,

d) están dirigidas a grupos específicos lo más homogéneos posible,

e) la formación recibida debe tener un rigor y nivel que permita su reconocimiento oficial,

f) la intervención ha de ser ampliamente difundida entre los empresarios,

g) el abandono de las intervenciones es penalizado (normalmente con la pérdida de ciertos beneficios sociales),

h) para una asignación y gestión óptima de los recursos, los resultados de la intervención deben de ser monitorizados a corto y medio plazo.

6.- ANEXO: ACCIONES DEL PROGRAMA “JUVENTUD EN ACCIÓN”

Aunque en el texto principal se han descrito de manera escueta algunas de las acciones, aquellas que de algún modo, tienen una correlación cuasi-perfecta positiva con la creación de empleo, no se ha querido dejar de recoger todas ellas en el anexo, para no dejar en el tintero algunas otras que, indirectamente, también se encuentran relacionadas y así facilitar la lectura del mismo.

Estas acciones son:

La acción “**La Juventud con Europa**” tiene dos objetivos: 1) incrementar los intercambios entre jóvenes a fin de potenciar su movilidad, reforzando al mismo tiempo su conciencia de ciudadanos europeos; y, 2) animar a los jóvenes a que presenten sus propios proyectos, fomentado su espíritu de iniciativa, de empresa y de creatividad.

La acción “**Servicio Voluntario Europeo**”. El objetivo en materia de empleo es favorecer la participación de los jóvenes en diferentes formas de actividades de voluntariado, dentro y fuera de la UE, con vistas a potenciar la solidaridad entre ellos, fomentar su ciudadanía activa y favorecer el entendimiento mutuo entre ellos. En el programa se señala que esta acción cubre los gastos del voluntario, su seguro, sus gastos de manutención y viaje, así como una asignación adicional para los jóvenes con menos oportunidades cuando sea necesario. No obstante, con esta acción se persigue que los Estados miembros y la Comisión velen por que se respeten determinadas normas de calidad entre las que se incluye la *“educación no formal”* (preparación de los jóvenes a nivel personal, intercultural y técnico, y apoyo personal continuo), la realidad de la asociación, o la prevención de riesgos.

La acción “**La juventud con el mundo**”. Esta acción tiene como objetivo apoyar los proyectos con terceros países que han firmado acuerdos con la UE en el ámbito de la juventud, como intercambios de jóvenes y de personas y organizaciones.

La acción **“Sistemas de Apoyo a la Juventud”** contribuye a la participación activa de los jóvenes en la vida pública así como al apoyo del desarrollo y posterior puesta en práctica de proyectos destinados a la cooperación europea. En esta acción se crea el Foro Europeo de la Juventud con unos recursos anuales que, según la propia UE, han de superar los dos millones de euros. Con ello se potencia la formación e intercambio de información, experiencia y buenas prácticas de quienes trabajan en el ámbito de la juventud ya sea como responsables de proyectos o como consejeros juveniles. De igual manera, se fomenta la creación de portales europeos, nacionales, regionales o locales que promuevan que la juventud adquiera y divulgue asesoramiento e información. Se fomenta la organización de actos (seminarios, coloquios, simposios, etc.) para la transmisión del conocimiento.

La acción **“Apoyo a la cooperación europea en el ámbito de la juventud”** tiene como objetivo el diálogo entre responsables políticos, organizaciones, personas que trabajan en el ámbito de la juventud con el fin de promover la cooperación, el intercambio de ideas y de buenas prácticas destinadas a los jóvenes, así como el desarrollo de redes que fomenten el conocimiento de la juventud. Para ello, se prevén la organización de conferencias presididas por la UE y la Semana Europea de la Juventud, así como seminarios sobre temas sociales culturales y políticos organizados para los jóvenes. Se fomenta también, la cooperación política y de la Unión Europea con otras organizaciones internacionales (Consejo de Europa, Naciones Unidas, etc.).

- **Programa “La Juventud en Movimiento” para el periodo 2007-2010**

La Unión Europea, en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Com(2010)477 de 15.9.2010, recoge la problemática actual en materia de empleo juvenil.

En primer lugar, se señala que la educación y la movilidad son aspectos claves para impulsar el potencial de los jóvenes a fin de alcanzar los objetivos Europa 2020. La problemática que se plantea es que siendo la juventud la quinta parte

de la población, cien millones de jóvenes, el desempleo en esta parte de la población alcanzó el 21%, inaceptable para conseguir la tasa de empleo del 75%. En este contexto, según apunta la propia Comunicación en base a las previsiones del Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional (Cedefop), para los nuevos puestos de trabajo se requerirán cualificaciones de nivel superior por lo que suscita especial interés, según la propia comunicación, incidir en:

- **Más competencias digitales.** Cada vez en más puestos de trabajo se requieren competencias digitales, pero la escasez de profesionales altamente cualificados en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) representa un obstáculo para la economía de la UE.
- **Más titulaciones superiores,** ya que sólo el 31,1 % de las personas de la UE están en posesión de una titulación de enseñanza superior, frente a más del 40 % en los EE.UU. y más del 50 % en Japón.
- **Más investigadores.** El número de doctores de la UE es inferior a la de sus competidores. El objetivo estratégico marcado para 2020 es que como mínimo el 40 % de las personas entre 30 y 34 años hayan completado una educación terciaria o una educación equivalente.
- **Menor abandono de la educación.** El 14,4 % de las personas de la UE con una edad comprendida entre 18 y 24 años presentan un nivel educativo inferior al segundo ciclo de educación secundaria y no siguen ninguna educación o formación complementaria. Se señala como valor de referencia que se debe reducir el abandono escolar prematuro a un 10 %. Los jóvenes que abandonan prematuramente los estudios tienen mayor riesgo de estar desempleados o inactivos, vivir en condiciones de pobreza y causar un coste elevado tanto económico como social.
- **Mejores competencias de lectura y escritura.** El 24,1 % de los menores de 15 años tienen problemas en lectura y este porcentaje ha aumentado en los últimos años).

Así se señala que el programa —Juventud en Movimiento” es una iniciativa de la UE para responder a los retos expuestos en forma de programa marco que anuncia nuevas acciones clave, refuerza las actividades existentes y garantiza la ejecución de otras a escala de la UE y a escala nacional, respetando al mismo tiempo el principio de subsidiariedad. Este programa recibe ayudas de la UE en materia de educación, juventud y movilidad para el aprendizaje, así como los Fondos Estructurales y se desarrolla en cuatro líneas principales:

1ª Aprendizaje permanente para desarrollar competencias clave y mejorar los resultados en cuanto a la calidad del aprendizaje, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral, lo que incluye ayudar a adquirir capacidades a través de actividades educativas no formales. La Comisión también promueve la formación profesional como aprendices, así como periodos de prácticas de alta calidad como experiencias de aprendizaje en el lugar de trabajo que facilitan la transición al mercado laboral. Según se señala en la propia comunicación, esta línea de actuación se realizará:

- Proponiendo una **Recomendación del Consejo** que anime a los Estados miembros a **corregir el alto nivel de abandono escolar prematuro** (que según señala la Comunicación es del 10%) mediante un marco de respuestas políticas efectivas relacionadas con las distintas causas de los elevados índices de abandono escolar.
- Creando la Comisión un **grupo de expertos de alto nivel para asesorar sobre la mejora de la aptitud de lectura y escritura** y presentará una **Comunicación para reforzar la atención y la educación de la primera infancia**. Se pretende identificar las prácticas eficaces en los Estados miembros para mejorar la aptitud de lectura entre los alumnos y los adultos y formular recomendaciones apropiadas a cada uno de los países miembros.
- A través del **Año Europeo del Voluntariado 2011**.
- Mediante una **Recomendación del Consejo** sobre la **validación del aprendizaje no formal e informal**. Se pretende garantizar que se faciliten itinerarios y permeabilidad entre la enseñanza superior y

la educación y formación profesional, incluso desarrollando marcos nacionales de cualificaciones, y mantener asociaciones estrechas con el sector empresarial y a través de disposiciones más adecuadas para el reconocimiento y la validación del aprendizaje formal e informal en los marcos nacionales de cualificaciones.

- **Promoviendo que los Estados miembros consoliden o amplíen, en su caso, la inversión orientada a la educación y formación** para lograr una alta calidad en la educación y formación, el aprendizaje permanente y el desarrollo de las capacidades. Se ponen en marcha el —Portal Ploteus”, sobre oportunidades de aprendizaje y en el portal —**U** Europa”, una sección sobre —**E**ducación y Juventud”, para informar sobre los derechos y las oportunidades para los estudiantes y para los jóvenes de Europa. Se pretende aumentar el atractivo, la oferta y la calidad de la educación y formación profesional como contribución importante al fomento del empleo entre los jóvenes y a la reducción del abandono escolar prematuro mediante la propuesta de medidas por parte de la Comisión tanto a escala nacional como europea.
- Promoviendo el **aprendizaje y una docencia de alta calidad** en todos los niveles del sistema educativo. Se pretenden desarrollar competencias clave para una economía y una sociedad basadas en el conocimiento, como aprender a aprender, la comunicación en lenguas extranjeras y la capacidad de aprovechar plenamente el potencial de las TIC, el aprendizaje electrónico y las competencias básicas de aritmética. Se prevé que en 2020 aproximadamente el 50 % de los trabajos siga dependiendo de cualificaciones de nivel medio adquiridas a través de la educación y formación profesional (EFP).
- Fomentando el aprendizaje en el lugar de trabajo mediante **formación como aprendices** de manera que como muy tarde a finales de 2012 en Europa al menos 5 millones de jóvenes puedan formarse como aprendices (se calcula que la cifra actual es de 4,2 millones, según el Grupo de Trabajo sobre la Movilidad de los

Aprendices). Los **contratos de prácticas** no deben sustituir a los trabajos normales ni a los periodos de prueba. Se señala que se debe animar a las empresas a ofrecer plazas como aprendices y a acoger bien a los mismos (por ejemplo, mediante etiquetas de calidad o premios) y mediante la promoción del reconocimiento de las capacidades adquiridas a través de estas actividades de aprendizaje. En este sentido, cobra importancia la formación en el seno de la empresa y el reconocimiento del mismo en empresas del mismo sector.

2ª Fomento de la educación superior para aumentar el porcentaje de jóvenes (hasta un 40% según el objetivo Europa 2020) que participan en la enseñanza superior o equivalente para mantenerse a la altura de sus competidores en la economía basada en el conocimiento, así como estimular la innovación y promover la movilidad de los estudiantes y los investigadores. Las acciones a realizar en esta línea de actuación se desarrollarán:

- Proponiendo una **nueva agenda para la reforma y la modernización de la enseñanza superior**, que incluya una iniciativa para la **evaluación comparativa de los resultados de las universidades**, desarrollando un sistema alternativo y pluridimensional de clasificación de universidades a escala mundial en el que se tenga en cuenta la diversidad de instituciones de enseñanza superior. Esta agenda que se expondrá en una Comunicación en 2011, según se señala *–se centrará en mejorar la empleabilidad de los titulados, fomentando la movilidad, incluso entre el mundo académico y la industria, promoviendo una información transparente y de alta calidad sobre las posibilidades de estudio e investigación y sobre los resultados de las instituciones. También se centrará en crear oportunidades para los alumnos atípicos y facilitar el acceso para los grupos desfavorecidos, lo que incluye una financiación adecuada. La agenda reforzada también propondrá una estrategia de internacionalización de la UE que promueva el atractivo de la enseñanza superior europea”*.

- Proponiendo una nueva **estrategia internacional de la UE** para promover el atractivo de la enseñanza superior europea -para atraer y retener a un mayor número de jóvenes, proporcionándoles unas condiciones de empleo atractivas- e impulsar la cooperación académica y los intercambios con socios de todo el mundo.
- Modernizando la enseñanza superior.
- Fomentando que las universidades cuenten con una inversión del 2% del PIB, entre financiación pública y privada.
- Fomentando el aprovechamiento y creación de nuevas asociaciones de conocimiento y un vínculo más estrecho entre educación, investigación e innovación, lo que implica beneficiarse plenamente del papel del **Instituto Europeo de Innovación y Tecnología** y de las **Acciones Marie Curie** y aprovechar al mismo tiempo las lecciones extraídas de ambos. En este contexto, la Comunicación señala que *la Comisión reforzará y ampliará las actividades de la plataforma europea para el diálogo entre universidades y empresas (Foro de la UE para el Diálogo entre las Universidades y las Empresas), con objeto de aumentar la empleabilidad de los estudiantes y desarrollar el papel de la educación en el “triángulo del conocimiento”.*

3ª Apoyo para la movilidad para el aprendizaje con el objetivo de que, a más tardar en 2020, todos los jóvenes de Europa tengan la posibilidad de realizar una parte de su itinerario educativo en el extranjero, incluso a través de formación en el lugar de trabajo, si bien es verdad que tal y como se señala desde la instauración de diversos programas en las Universidades españolas como el programa Erasmus, la mayor parte de los que ejercen la movilidad son jóvenes de entre 25 a 34 años de edad, puesto que carecen de obligaciones familiares (o económicas) y tienen un mayor conocimiento de idiomas extranjeros. Esta línea de actuación, según se señala se desarrollará:

- **Proponiendo una Recomendación del Consejo destinada a eliminar los obstáculos para la movilidad** como parte del paquete de *Juventud en Movimiento*”, acompañada de un **“marcador de la**

movilidad” destinado a medir los avances de los Estados miembros a este respecto.

- Creando un **sitio web sobre Juventud en Movimiento**, a través del cual se accederá a información sobre la movilidad y las oportunidades de aprendizaje en la UE. En él se informará sobre los programas actualmente vigentes para la adquisición de nuevas competencias profesionales, lingüísticas e interculturales tales como:
 - ERASMUS, ERASMUS MUNDUS, TEMPUS, MARIE CURIE para estudiantes de carrera, doctorado y personal educativo
 - LEONARDO para la formación profesional y el aprendizaje.
 - COMENIUS para enseñanza secundaria
 - GRUNDTVIG para la educación de adultos y voluntariado de gente mayor
 - CULTURA, para intercambio cultural
 - LA JUVENTUD EN ACCIÓN intercambio de jóvenes y voluntariado
 - SERVICIO DE VOLUNTARIADO EUROPEO dentro de JUVENTUD EN ACCIÓN para actividades de voluntariado
 - EUROPA CON LOS CIUDADANOS para la sociedad civil
 - ERASMUS PARA JÓVENES EMPRENDEDORES
 - CUERPO VOLUNTARIO EUROPEO DE AYUDA HUMANITARIA (previsto en el tratado de Lisboa para futuro)
- Proponiendo la **tarjeta de Juventud en Movimiento** para facilitar la movilidad y la iniciativa **“Tu primer trabajo EURES”** para ayudar a los jóvenes a acceder a oportunidades de empleo y emprender un trabajo en el extranjero (programa **Erasmus Jóvenes**)

Emprendedores) y animar a los empresarios a crear oportunidades de empleo para trabajadores jóvenes que ejerzan la movilidad.

- **Se elaboró el Libro Verde sobre la movilidad en la formación** (julio de 2009). La consulta pública sobre cómo abordar los obstáculos para la movilidad y dar más oportunidades para formarse en el extranjero confirma que siguen existiendo muchos obstáculos para la movilidad (más de 3.000 respuestas de administraciones nacionales y regionales y otras partes interesadas)
- **Elaborando una guía sobre sentencias pertinentes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea**, que aborda cuestiones como el acceso a centros educativos, el reconocimiento de títulos y la portabilidad de las becas, a fin de ayudar a las autoridades públicas, las partes interesadas y los estudiantes a entender las implicaciones de la jurisprudencia consolidada.
- Aplicándose los **instrumentos y herramientas europeos para facilitar la movilidad**, como el *Sistema de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS)*, el *Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (MEC)* y el *Europass*. Debe promoverse la «*movilidad virtual*» merced a las TIC y el aprendizaje electrónico, como complemento de la movilidad física. La Comisión pretende crear, transformando elementos existentes del *Europass*, un **Pasaporte Europeo de Capacidades para aumentar la transparencia y la transferencia de las competencias adquiridas tanto por aprendizaje formal como no formal en toda la Unión** y una **tarjeta de Juventud en Movimiento** que según se señala pretende ofrecer ventajas similares a las de las tarjetas para jóvenes o estudiantes.

4ª Marco de prioridades políticas de actuación para la reducción del paro juvenil. Pretende facilitar la transición de la escuela al trabajo y reducir la segmentación del mercado laboral. Se presta especial atención al papel de los **servicios públicos de empleo**, fomentando una —Garantía Juvenil” para

asegurarse que todos los jóvenes trabajan, estudian o desarrollan una actividad. Según se señala en la propia Comunicación se fomentará:

1. La movilidad en el empleo. Trabajar en otro país es un atractivo para los jóvenes. No obstante, existen muchos obstáculos que, en la práctica, dificultan la libre circulación. Se plantea el eliminar dichos obstáculos con el fin de hacer que **desplazarse y trabajar** en la Unión, así como adquirir nuevas capacidades y competencias, **sea más fácil para los jóvenes trabajadores**. Es frecuente que los jóvenes estén dispuestos a trabajar en el extranjero y no aprovechen las oportunidades laborales en otros países ya sea por no tener constancia de las mismas o por el coste de mudarse. El asesoramiento y el apoyo financiero para cubrir los gastos de traslado de los jóvenes solicitantes de empleo en el nuevo país, así como parte de los costes de integración que generalmente soporta el empresario, podrían contribuir a **ajustar mejor la oferta a la demanda de mano de obra**, al mismo tiempo que se da a los jóvenes trabajadores una **experiencia y unas cualificaciones** de gran valor.

2. Una nueva iniciativa: “Tu primer trabajo EURES”, como proyecto piloto para ayudar a los jóvenes a encontrar trabajo en cualquiera de los Estados miembros de la UE y a mudarse a otro país. Buscar trabajo en el extranjero debería ser tan fácil como hacerlo en el propio país: «Tu primer trabajo EURES» proporcionará apoyo en forma de asesoramiento, así como ayuda a la búsqueda de empleo y a la contratación, proporcionando ayuda financiera tanto a los jóvenes solicitante de empleo dispuestos a trabajar en otro país como a las empresas (en particular a las PYME) que contraten a jóvenes trabajadores europeos que ejerzan la movilidad y dispongan de un programa de integración completo para los recién llegados. Este nuevo

instrumento de movilidad debe ser gestionado por EURES, la Red Europea de Movilidad Profesional de los Servicios Públicos de Empleo.

3. Un “Monitor Europeo de Ofertas de Empleo” destinado a orientar a los jóvenes y los asesores en materia de empleo dónde hay trabajo en Europa y qué cualificaciones son necesarias. A través del Monitor Europeo de Ofertas de Empleo la Comisión pretende aumentar la transparencia y la información sobre los trabajos disponibles para los jóvenes que busquen empleo desarrollando un sistema de información sobre la mano de obra y la demanda de capacidades en toda la UE.

4. Un seguimiento de la aplicación de la legislación de la UE en materia de libertad de los trabajadores, para garantizar que las medidas incentivadoras de los Estados miembros dirigidas a los jóvenes trabajadores, incluidas las de formación profesional, también sean accesibles para los jóvenes trabajadores e identificar, en 2010, los ámbitos de actuación para promover la movilidad de los jóvenes entre los Estados miembros.

Así este programa pretende llevar a cabo diversas actuaciones para instaurar, mediante distintas políticas un marco para el empleo juvenil en los países miembros con el fin de lograr el objetivo marcado para 2020 de 75% de empleo. Para ello, se hace partícipe no sólo a la UE mediante el apoyo económico, sino a los servicios públicos de empleo, los interlocutores sociales y las ONG (en los siguientes apartados se señalan algunas buenas prácticas en esta materia llevadas a cabo por las Comunidades Autónomas y por los distintos países). Los fines del programa *“juventud en movimiento”* requieren la coordinación política de toda Europa en materia de la identificación de las medidas de apoyo más eficaces, como colocaciones, programas de formación, ayudas a la contratación y acuerdos salariales, medidas en materia de seguridad etc.

Así el programa Progress de Aprendizaje Mutuo para los Servicios Públicos de Empleo de Europa (2010) tiene como objetivo identificar elementos fundamentales de buenas prácticas en los servicios públicos de empleo, y el apoyo de la aplicación por parte de otros países, según señala la propia Comunicación. Además se crea un Instrumento Europeo de Microfinanciación Progress, destinado a los jóvenes empresarios potenciales o jóvenes empresarios en dificultades (conjuntamente con la orientación y tutoría con apoyo del FSE) para acceder a los créditos convencionales.

El conocimiento de las buenas prácticas exitosas y la cooperación a nivel Europeo ayudará a que los jóvenes obtengan un primer empleo y desarrollen su carrera profesional a través de la implantación a nivel europeo mediante políticas llevadas a cabo en los servicios públicos de empleo. La propia Comunicación señala que *—sobre los servicios públicos de empleo los que tienen los conocimientos especializados para informar a los jóvenes sobre las oportunidades de trabajo y para ayudarlos a buscar empleo, pero deben adaptar su ayuda a las necesidades específicas de los jóvenes, en particular mediante asociaciones con instituciones de formación y educación, servicios de ayuda social y de orientación profesional, sindicatos y empresarios, que también pueden ofrecer esta clase de ayuda como parte de su política de responsabilidad social de las empresas—*. Además, ayuda a disminuir el porcentaje de *—ninis—*, personas que *ni* estudian *ni* trabajan, que actualmente, según la propia Comunicación es del 15% de la población entre 20 y 24 años en toda Europa y fomentar el autoempleo mediante el asesoramiento sobre los planes de empresa, el acceso al capital inicial, y la tutoría durante la fase inicial.

Uno de los objetivos marcados, es introducir un *—contrato único—* indefinido. Se propone que este tipo de contrato cuente *—con un periodo de prueba suficientemente largo, un aumento gradual de los derechos de protección, acceso a formación, aprendizaje permanente y orientación profesional para todos los empleados—*.