

La transición de la escuela
al trabajo: ¿Podemos
facilitarles ese difícil trance
a los jóvenes europeos?

Índice

- 2 Resumen ejecutivo
- 3 El accidentado camino hacia "Lisboa 2010"
- 6. El desempleo de los jóvenes en Europa: una realidad con muchos matices
- 11. Impacto del crecimiento económico en el mercado laboral de los jóvenes
- 15. Vías de transición en Europa. ¿Qué funciona realmente?
- 20. Conclusiones y recomendaciones
- 24. Breve estudio de casos (Dinamarca y Reino Unido)
- 26. Anexo "Generación Y"

Acerca de Adecco Institute

Adecco Institute mantiene su compromiso de facilitar el debate entre todas las partes interesadas (desde sectores gubernamentales y académicos hasta empresarios, sindicatos y empleados) en el vasto ámbito laboral y en el impacto que éste ejerce sobre nuestra sociedad.

Mediante investigaciones primarias y secundarias, así como análisis (planteamientos), conferencias y eventos, Adecco Institute ofrece una perspectiva de futuro basada en hechos y con enfoques innovadores para ayudar a las organizaciones y regiones a incrementar las posibilidades de ocupación, la productividad y la satisfacción laboral de los empleados.

El alcance global de Adecco contribuye a enriquecer los puntos de vista de su instituto. Adecco cuenta con más de 6.600 oficinas y tiene presencia en más de 70 países. Asimismo, gestiona una fuerza laboral de más de cuatro millones de personas al año. Los empleados de Adecco se enfrentan cada día a una realidad económica y demográfica que representa un desafío, pero también un impulso, para los objetivos empresariales de los clientes.

Adecco Institute está compuesto por una junta de tres asesores principales y se gestiona y dirige desde Londres (Reino Unido). El instituto puede hacer uso de todos los recursos del Grupo Adecco.

Resumen ejecutivo

Este libro blanco tiene como objetivo evaluar el importante desafío que supone para Europa el hallar la mejor manera de integrar a la gente joven en el mundo laboral. El desempleo de los jóvenes europeos es un problema muy grave que alcanza dimensiones doblemente superiores a las del desempleo general. Incluso cuando los países consiguen reducir la tasa de desempleo juvenil, las diferencias regionales subsisten y la inserción laboral de los jóvenes inmigrantes de segunda generación cobra tanta importancia como la de los inmigrantes con permiso de trabajo.

Es obvio que existe un desequilibrio entre las oportunidades de empleo para trabajadores mayores y las que están dirigidas a los jóvenes que inician su andadura en el mercado laboral¹. En este contexto, los argumentos a favor y en contra de los salarios mínimos son tan sólo una manera de desviar la atención de lo verdaderamente importante. Si de verdad queremos facilitar y acelerar la transición de los jóvenes hacia el mundo laboral, Europa debe generar una gran cantidad de puestos de trabajo. De lo contrario, los jóvenes europeos difícilmente podrán superar su mayor desventaja: la falta de experiencia laboral. Además, el crecimiento del PIB ejerce un impacto mucho mayor en el desempleo juvenil que en el desempleo total.

Si bien la creación efectiva de empleo es el remedio más importante del que disponemos, la organización del sistema educativo y formativo también puede constituir un fuerte motor de inserción laboral. Los sistemas nacionales de educación que generan un bajo nivel de éxito escolar también fracasan en su cometido de proporcionar una cantidad suficiente de personas formadas a las sociedades del conocimiento. Asimismo, los países que dependen exclusivamente de los niveles superiores de educación general corren el riesgo de ser incapaces de proveer suficientes puestos de trabajo altamente cualificados para sus licenciados universitarios. Por último, los sistemas que generan grandes porcentajes de aprendices sólo son ventajosos para aquellos que son capaces de finalizar satisfactoriamente un curso de formación profesional. Sin embargo, un adecuado intercambio de elementos entre sistemas puede facilitar la incorporación de la gente joven al mercado laboral y mejorar el rendimiento de éste último.

Ahora que en las empresas el lema de “un trabajo para toda la vida” ya se ha quedado obsoleto, la gente joven debe potenciar sus aptitudes para conseguir empleo y adquirir competencias transferibles de acuerdo con el objetivo europeo de “flexiguridad”. En el plano individual, unos conocimientos más profundos y unas competencias más adecuadas constituyen la mejor garantía para lograr una incorporación satisfactoria al trabajo y una buena (y cada vez más larga) vida laboral. En cambio, el desempleo durante la juventud puede arruinar definitivamente la ocupabilidad de una persona.

¹ Preparado en colaboración con Christoph Hilbert (candidato a Doctor e investigador asociado) y Christian Brizinsky-Fay (candidato a Doctor y becario de investigación) del Centro de Investigación en Ciencias Sociales de Berlín (WZB), así como con el Dr. Klaus Schömann (Profesor de Sociología) y Sara Geerdes (candidata a Doctora e investigadora asociada) de la Universidad Jacobs de Bremen.

El accidentado camino hacia “Lisboa 2010”

Faltan tres años para llegar a la fecha límite fijada en la Cumbre europea de Lisboa de 2000 para transformar a la UE en la economía más dinámica del mundo. Sin embargo, estamos muy lejos del objetivo de crear 20 millones de puestos de trabajo. Si bien es cierto que Europa ha generado más empleo (aproximadamente siete millones de puestos en 2005, es decir, a la mitad del plazo), los niveles de desempleo siguen siendo elevados en muchos países, incluyendo Estados miembros con grandes densidades de población. Aunque la creación de empleo haya mejorado la actividad económica, las altas tasas de desempleo siguen debilitando el crecimiento de muchos países, por lo que el índice total de empleo en la UE ha aumentado tan sólo ligeramente.

A nivel europeo, las tasas de desempleo juvenil son incluso más alarmantes, ya que representan el *doble* de la tasa de desempleo total en la mayoría de países industrializados. En muchos países, esa transición crítica entre el sistema educativo y el mundo laboral resulta demasiado larga y grandes sectores de gente joven luchan por traducir sus conocimientos académicos en requisitos prácticos para poder obtener un trabajo remunerado.

Europa no ha prestado la debida atención a un aspecto de importancia crucial, como es la necesidad de llevar a cabo una intervención coordinada en el sector público y en el privado, es decir, salvar el *déficit de competencias* que separa la educación y el trabajo, las aspiraciones de la gente joven y las necesidades de las empresas, y las ambiciones y la realidad. Por si fuera poco, puede que las empresas estén evaluando los conocimientos de la gente joven empleando métodos anticuados. También es probable que los jóvenes no se consideren protagonistas de todo este proceso² - y las actitudes con respecto al trabajo varían notablemente en función de la generación. (Consultar Anexo sobre la generación Y)

Mientras tanto, el mundo no ha dejado de girar y Europa se enfrenta a nuevos retos demográficos y económicos. Nuestra población no se renueva a pesar de los grandes flujos de inmigración que llegan a la UE procedentes de otros países. El envejecimiento de la fuerza laboral se está manifestando en un momento en que las carencias de talento y conocimientos son cada vez mayores y la competencia a nivel internacional es cada vez más fuerte. Muchos “intrusos” están deseando pasar a formar parte de nuestra fuerza laboral, pero encuentran muchas barreras en su camino (motivos étnicos, de género, edad y minusvalías). Por otro lado, los problemas de inserción laboral de la juventud persisten y cada vez son más complejos debido a que, entre los jóvenes que finalizan su formación, la proporción de aquellos que pertenecen a una minoría es cada vez mayor. Por consiguiente, la mayoría de los jóvenes europeos corren el riesgo de ser “intrusos por partida doble” en el mercado laboral. Los altos índices de desempleo juvenil y las eternas dificultades para encontrar un primer trabajo forman parte de un fenómeno moderno que se da no sólo en Europa, sino también en Estados Unidos. Es una

² Los jóvenes deben aprender a actuar de forma independiente y tomar la iniciativa en sus propias carreras para poder hacer frente a los cambios del mundo laboral. Consultar la investigación realizada por Lab'Ho en Francia. <http://www.labho.fr/>

La transición de la escuela al trabajo

situación que podríamos catalogar como “*shock* laboral”. A pesar de que los jóvenes cumplen los requisitos académicos, siguen sin estar lo suficientemente preparados como para cubrir las necesidades de un entorno laboral moderno. La frecuente combinación de conocimientos prácticos desiguales, dotes comunicativas y sociales insuficientes y falta de aptitudes empresariales con unas ambiciones poco realistas, especialmente entre los candidatos con formación académica, generan una serie de tensiones entre los encargados de selección de personal y los jóvenes que finalizan su formación en el instituto y la universidad (cuadro nº 1 del anexo). Demasiados jóvenes pierden el interés por el trabajo, permitiendo así que sus perspectivas de empleo se estanquen aún más, a veces durante años, cuando ya deberían estar forjándose una carrera plena y productiva.

Esta transición tan dificultosa coincide con un fuerte cambio demográfico, con el envejecimiento especialmente rápido de la fuerza laboral europea y, por lo tanto, agrava todavía más las carencias de talento y conocimientos para los empresarios del sector público y privado. A medida que la gente de más edad abandona el mundo laboral, la demanda de nuevos trabajadores cualificados aumenta. Sin embargo, si los jóvenes que disponen de conocimientos suficientes no reciben una preparación adecuada para cubrir esta demanda, se corre el riesgo tanto de tener una elevada tasa de desempleo como de sufrir la escasez de conocimientos.³

También deberíamos tener en cuenta algunas verdades como puños:

En primer lugar, las futuras economías de rendimiento europeas (en un contexto globalizado y más competitivo) deberán apoyarse no tan sólo en la “cantidad” de educación y formación, sino también, y con la misma o mayor intensidad, en la “calidad” y pertinencia de la enseñanza con respecto a las necesidades de los usuarios finales de la misma, es decir, de los empresarios. Por consiguiente, la transición radical del colegio al trabajo en Europa deberá incluir un cambio profundo en las actitudes académicas incorporando activamente la enseñanza de conocimientos prácticos para aumentar la ocupabilidad de la gente joven, sin descuidar por ello una buena adquisición de materias básicas como son las matemáticas, la expresión escrita y los idiomas. Los escolares deben familiarizarse con los lugares de trabajo y los temas laborales mucho antes, unos cuantos años antes de finalizar su formación, y durante este periodo deberían poder tener a su disposición un asesoramiento y una orientación personalizados.

En segundo lugar, la no intervención en la transición del colegio al trabajo dará lugar a unas consecuencias de largo alcance a nivel individual y colectivo. El desempleo juvenil conlleva un gasto importante - y no sólo en términos de finanzas públicas o costes de oportunidad en cuanto a capacidades desaprovechadas. De hecho, las perspectivas profesionales de una persona pueden verse definitivamente perjudicadas, si la situación de desempleo se da a una edad temprana, ya que se adoptan actitudes y patrones de comportamiento negativos difíciles de abandonar. Parece evidente que en nuestras sociedades europeas, cada vez más basadas en el conocimiento, el

³ Consultar, por ejemplo, el libro blanco de Adecco Institute *Toma de conciencia del desafío demográfico de Europa: Estudio sobre adecuación demográfica*, publicado en octubre de 2006 y actualizado con más información en marzo de 2007.

La transición de la escuela al trabajo

desequilibrio de competencias a la hora de acceder al mercado laboral, las largas temporadas de desempleo o inactividad y una importante falta de motivación suponen un costoso desaprovechamiento de los recursos humanos que no nos podemos permitir.

En tercer lugar, las percepciones distorsionadas también pueden influirnos. En ocasiones se ha puesto de manifiesto la preocupación de que trabajadores jóvenes y mayores puedan competir por los mismos puestos de trabajo. No obstante, nuestros estudios estadísticos sobre las tasas de empleo en Europa demuestran que los países en los que los jóvenes consiguen trabajo de forma más fácil son también aquellos que presentan unas elevadas tasas de empleo de los trabajadores más maduros y, especialmente, de las mujeres.

Por lo tanto, las políticas de macro-empleo que surten efecto benefician el empleo en todos los grupos de edad y en ambos géneros, evitando al mismo tiempo los desequilibrios. Una buena política y un crecimiento saludable son el mejor antídoto contra toda forma de desempleo.

Este libro blanco tiene en cuenta la elevada y persistente desocupación entre la gente joven de una gran parte de Europa y destaca las continuas ausencias de política al respecto (por ejemplo, no existe ninguna meta concreta para Lisboa 2010 en cuanto a la inserción laboral de jóvenes), así como las relaciones de causa y efecto con otros factores. El crecimiento económico, por ejemplo, puede ejercer un impacto muy positivo en las perspectivas de trabajo de la gente joven. Hemos comparado las vías de transición de la escuela al trabajo en toda Europa, destacando las áreas clave de aquellos modelos que han dado mejores resultados y, en la misma medida, prestando atención a lo que no funciona. Con ello pretendemos contribuir a crear una hoja de ruta para futuras políticas a nivel europeo⁴ e iniciativas locales bien definidas y orientadas, ya que los jóvenes europeos son el futuro de Europa.

El desempleo de los jóvenes en Europa: una realidad con muchos matices

La elevada tasa de desempleo juvenil en Europa no es una tendencia nueva, pero sigue sorprendiéndonos. De hecho, el desempleo de los jóvenes europeos representa casi el *doble* de la tasa de desempleo general en el mundo desarrollado. Mientras que la vertiginosa aceleración del desempleo de los años 90 ha ido aminorando, los índices de desempleo de jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 24 años se mantienen elevados y alcanzan casi el 18% en el conjunto de la Europa de los 27 (en contraste con el 8% del desempleo total).

⁴ Durante veinte años, el debate europeo sobre la transición de los jóvenes hacia el trabajo se ha quedado rezagado con respecto a las iniciativas individuales de los Estados miembros. La cuestión se ha tratado desde tres perspectivas políticas: salario mínimo, programa de trabajo de la UE en el ámbito educativo hasta 2010 y el Pacto Europeo para la Juventud (2005), que pretende mejorar la educación, formación, movilidad, empleo e inclusión social de los jóvenes.

Muchos países hacen referencia explícita al pacto y otros han adoptado medidas acordes con los objetivos del mismo. Sin embargo, todavía es demasiado pronto y las declaraciones políticas son demasiado vagas como para poder evaluar si se ha producido algún impacto notable, especialmente teniendo en cuenta la puesta en marcha de ciertas iniciativas nacionales satisfactorias.

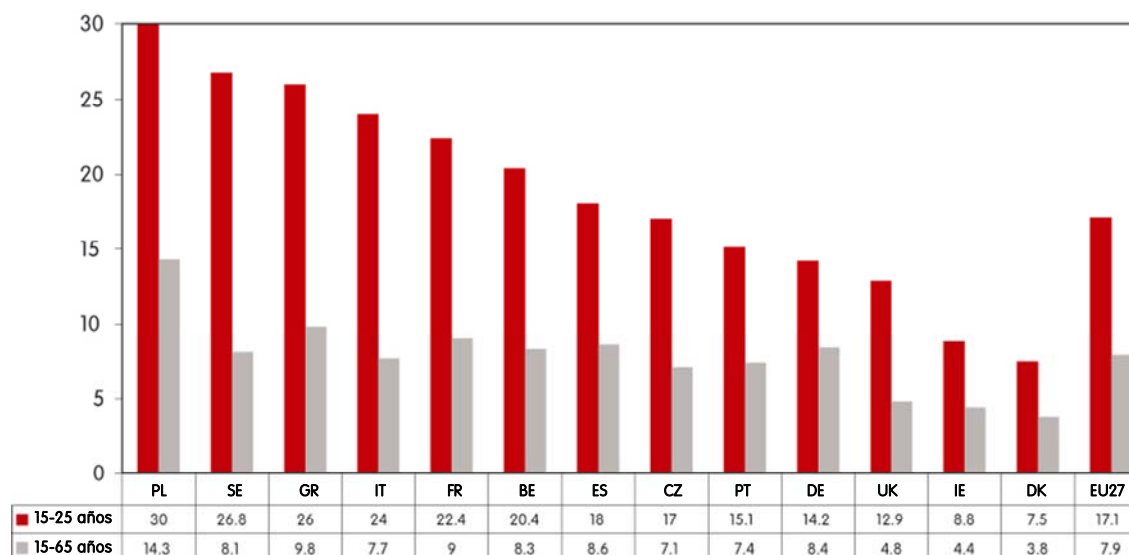
La transición de la escuela al trabajo

Esta visión de conjunto esconde **diferencias abismales entre los distintos Estados miembros de la UE en cuanto a tasas de desempleo de jóvenes**, que van desde el 20-30% en países como Polonia, Italia, Grecia y Francia hasta el 7-9% en Dinamarca e Irlanda. En la mayoría de países las tasas de desempleo juvenil representan más del doble de las tasas de desempleo total y, en algunos países, el triple.⁵

En cualquier caso, las ideas preconcebidas suelen ser erróneas. En efecto, mientras que Polonia presenta los peores índices de Europa, tanto en desempleo juvenil como en desempleo general, su vecina, la República Checa (recién incorporada a la UE), registra tasas de desempleo de jóvenes inferiores a las de Francia o Suecia. Por otro lado, Suecia muestra una diferencia extrema entre una tasa de desempleo general del 8,1% (en consonancia con la media europea) y una de las peores tasas de desempleo juvenil de Europa (superior a las de todos los países del sur de Europa).

⁵ Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Brewer, 2005) señala que, si bien Alemania parece tener un porcentaje de desempleo relativamente bajo, lo que suele interpretarse como un factor indicativo del éxito del sistema alemán, puede que se trate tan sólo de un resultado estadístico. Los aprendices alemanes cuentan como "empleados", a diferencia de los jóvenes que realizan formaciones en las escuelas de otros países europeos. Si se elimina este efecto estadístico, el desempleo juvenil en Alemania podría compararse al de otros países europeos.

Desempleo y desempleo juvenil en Europa (2005)



Fuente: Indicadores estructurales de Eurostat. Análisis de equipo.

Además, se aprecian **notables diferencias a nivel regional**, puesto que en 2005 27 regiones de la Europa de los 25 presentaban una tasa de desempleo juvenil inferior al 10%. Si bien es una tasa elevada, representa un nivel mucho más fácil de absorber para la sociedad. Sin embargo, casi las tres cuartas partes de las regiones europeas con altos índices de rendimiento se encuentran concentradas en tan sólo cuatro países: la totalidad de Dinamarca, Países Bajos (10 regiones), Reino Unido (5) y Austria (4). Las otras regiones se encuentran en Irlanda (2), Alemania (2), República Checa (1), Italia (1) y Eslovaquia (1).

En el extremo opuesto, 11 regiones registran una tasa de desempleo juvenil del 40% o más en Polonia (4), Francia (3, todas departamentos de ultramar), Italia (2), Grecia (1) y Eslovaquia (1). Prácticamente una de cada dos personas se encuentra en paro en Calabria (46%) y Sicilia (45%), Italia, así como en Poludniowo-Zachodni (43%), Polonia. En otras regiones con economía débil, por ejemplo, en las regiones del este de Alemania y las regiones francesas de Calais y Languedoc, una de cada cuatro personas está en paro. El Reino Unido también tiene regiones débiles a pesar de que su tasa de desempleo juvenil es mucho menor que las de casi todos sus vecinos europeos. Las tasas de desempleo de jóvenes más elevadas corresponden a las ciudades inglesas y escocesas más grandes: Birmingham (21%), Londres (20%) y Glasgow (17%).

En total, dos tercios de las regiones de la Europa de los 25 presentan una tasa de desempleo juvenil que es dos veces superior a la del conjunto de la fuerza laboral. Tan sólo dos regiones (Mecklenburgo-Pomerania Anterior (Mecklenburg-Vorpommern) y Chemnitz, en Alemania) tienen una tasa de desempleo juvenil inferior o igual a la tasa de desempleo total, pero ninguna de las dos puede considerarse como un modelo a seguir, dado que la tasa de desempleo total es superior al¹⁰ 20%. Tanto estas dos regiones de la antigua Alemania del Este como

La transición de la escuela al trabajo

otras (en Polonia, por ejemplo) han sufrido el impacto de las migraciones masivas de jóvenes desde el este al oeste de Europa.

En las tasas de desempleo juvenil también han de tenerse en cuenta las **diferencias entre géneros**. Estos índices son reveladores de las diferencias entre sexos, tal como lo son las cifras del desempleo general. En la Europa de los 25 el promedio de hombres jóvenes ocupados es aproximadamente del 40% (que ya es bastante malo), pero, en el caso de las mujeres, es del 33%. Las tasas de empleo general son del 70% para todos los hombres y del 57% para todas las mujeres, con variaciones dependiendo del país. Dinamarca, Reino Unido y Suecia tienen unas tasas de empleo juvenil muy equilibradas en cuanto a género, es decir, independientemente de la tasa absoluta, los porcentajes de representación masculina y femenina son muy similares. Cabe destacar que en Dinamarca el porcentaje de mujeres jóvenes empleadas es incluso ligeramente superior al de los hombres. Asimismo, dos de estos tres países registran las mejores tasas de empleo general de Europa, así como las tasas de participación femenina más elevadas. Sin embargo, este equilibrio entre géneros no se observa en ningún otro país. Alemania ocupa el siguiente puesto entre los mejores, con una tasa de empleo de mujeres jóvenes un 10% menor que la de los hombres jóvenes. Grecia e Italia son los peores países en cuanto a empleo de mujeres jóvenes, ya que éste tan sólo representa el 60% de la tasa de empleo de hombres (que ya es bastante baja).

Reino Unido y Dinamarca son dos países con buenos resultados en lo que respecta al equilibrio de géneros y ambos han aumentado sus tasas de empleo general en los últimos años, debido, en parte, a los contratos a tiempo parcial y de duración determinada. Además, tanto en estos países como en Irlanda, se observa que las elevadas tasas de empleo juvenil están en consonancia con las también elevadas tasas de empleo de trabajadores mayores. Por lo tanto, no hay indicios de que exista ningún desequilibrio dentro de la fuerza laboral entre edades extremas. Tampoco existe ninguna constante en Europa que explique cómo se puede relacionar el elevado índice de empleo de trabajadores de edad avanzada con un elevado desempleo juvenil.

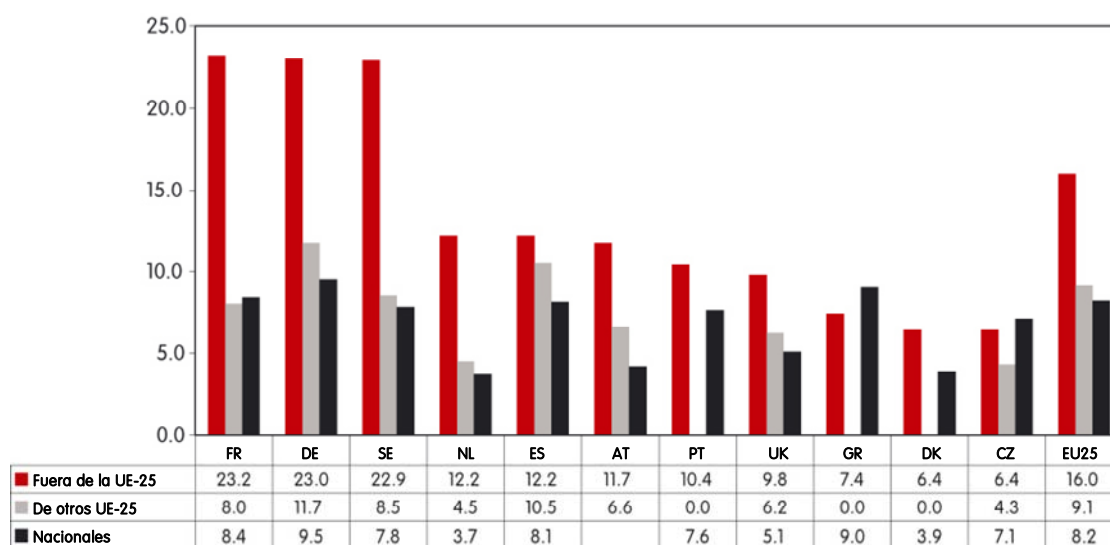
Las tasas de desempleo juvenil acusan el **impacto de la migración**, si bien este efecto no está tan relacionado como parece con el hecho de que la llegada de inmigrantes propicie la pérdida del empleo entre los jóvenes locales.⁶ El problema más grave de muchos países consiste en incorporar a su mercado laboral a los inmigrantes procedentes de fuera de la Europa de los 25, sobre todo teniendo en cuenta que el desempleo entre población inmigrante suele superar en gran medida el promedio general. En el conjunto de la Europa de los 25, los inmigrantes extracomunitarios deben hacer frente a unas tasas de desempleo que representan el doble (16%) de las nacionales (8%) y casi el doble de las tasas correspondientes a europeos que trabajan en un país de Europa que no es el suyo (9%). Las tasas de desempleo entre inmigrantes residentes en Francia, Alemania y Suecia son muy elevadas en términos absolutos y cuando se comparan con las

⁶ Puede que exista algún indicio de desplazamiento laboral en el Reino Unido debido a la llegada masiva de trabajadores polacos y de otras nacionalidades desde 2004. No obstante, este efecto es bastante limitado en términos generales, si lo comparamos con la creación efectiva de empleo. Además, la prensa podría distorsionarlo.

La transición de la escuela al trabajo

correspondientes a los trabajadores nacionales. También se sitúan muy por encima de la media de la UE. En el marco de nuestro estudio nos concentraremos no sólo en las elevadas tasas de desempleo de jóvenes inmigrantes, sino también en los elevados índices de inmigrantes de segunda generación desempleados en Europa.

Tasas de desempleo por nacionalidad, 2006
(porcentaje de fuerza laboral entre 15 y 64 años)



Fuente: Indicadores estructurales de Eurostat. Análisis de equipo
(selección de países en función de la disponibilidad de datos).

La incorporación satisfactoria al mercado laboral de los jóvenes procedentes de familias inmigrantes es importante por motivos de igualdad social, para evitar la discriminación y, como no, para crear más grupos de talento para los empresarios.⁷ Los jóvenes de distintos orígenes étnicos ya hacen frente a la desalentadora perspectiva de ser "intrusos por partida doble" en el mercado laboral. Las previsiones sobre el mercado laboral apuntan que en muchos países de la UE la proporción de inmigrantes de segunda generación en la fuerza laboral aumentará continuamente durante las próximas décadas y, por lo tanto, este problema adquirirá cada vez más relevancia.⁸

Por lo general, la transición del sistema educativo al mundo laboral resulta más complicada en los casos de inmigrantes de segunda generación que en los de otros jóvenes cuyos padres hayan nacido en el país. Para los jóvenes inmigrantes de segunda generación esto se traduce en una tasa de desempleo mayor, menor rentabilidad de la inversión en su educación y salarios inferiores. En Suecia, por ejemplo,

⁷ Cuando, en los años 60 y 70, las empresas principales de servicios profesionales de Estados Unidos y Europa empezaron al fin a emplear en serio a mujeres, prácticamente multiplicaron por dos su grupo de talento potencial.

⁸ Existen pocas fuentes de información que permitan identificar con precisión a los inmigrantes de segunda generación, por lo que los estudios sobre su integración en los mercados laborales europeos son relativamente escasos. En este ámbito, Alemania, Dinamarca y Países Bajos ocupan un lugar preponderante. En los países del sur de Europa, nuevos receptores de inmigración, la edad media de los inmigrantes de segunda generación todavía es muy corta en comparación con la registrada en los países que acogieron a "trabajadores invitados" en el pasado.

La transición de la escuela al trabajo

la tasa de desempleo de mujeres de segunda generación de inmigrantes cuyos padres nacieron fuera de Europa es del 21%, lo que contrasta con una tasa inferior al 9% para las mujeres de toda la población. En cuanto a los hombres, las tasas son del 18% y del 7% respectivamente.⁹ En Alemania, aunque los inmigrantes de segunda generación se hayan adaptado a las estructuras locales, todavía tienen menos posibilidades de obtener un trabajo de oficina que los nativos con edades y niveles de educación similares.

Un nivel educativo relativamente bajo (factor principal), las barreras lingüísticas, las diferencias culturales y de comportamiento y unos orígenes socio-económicos desfavorecidos representan obstáculos para las perspectivas laborales de una persona joven. Pero no sólo eso, ya que estos factores también pueden influir en las respuestas negativas durante los procesos de selección de personal, así como en la discriminación laboral, independientemente del talento, capacidades, energía y ética profesional del candidato. Debemos abordar estos obstáculos de forma eficaz mediante intervenciones concretas del Estado y políticas que faciliten la integración y que se apliquen ya en fase preescolar, durante toda la escolarización así como en el aprendizaje profesional. Además, se necesitan estructuras innovadoras para prestar asistencia a los inmigrantes de primera y segunda generación que deseen abrir su propio negocio. En cualquier caso e independientemente de la política que se aplique, el único motor que hace posible la transición satisfactoria del sistema educativo al mundo laboral es el crecimiento económico y la creación efectiva de empleo a gran escala en la UE, o lo que es lo mismo, “empleo, empleo, empleo”, si utilizamos los términos del Informe Kok.¹⁰

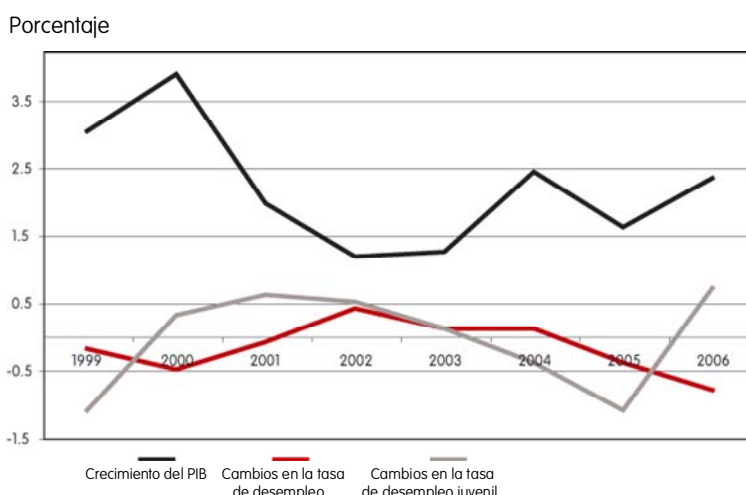
⁹ Rooth y Ekberg (2003): Unemployment and earnings for second generation immigrants in Sweden. Ethnic background and parent composition. *Journal of Population Economics* (16): 787-786.

¹⁰ Grupo de Alto Nivel dirigido por Wim Kok: *Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo* (2004).

Impacto del crecimiento económico en el mercado laboral de los jóvenes

El mercado laboral de los jóvenes suele ser mucho más inestable que el mercado de trabajadores mayores. En este primer mercado, la creación de empleo depende más de unas buenas condiciones económicas. En Europa existe una clara interconexión entre las tendencias del PIB y las tasas de desempleo de los jóvenes. Así, cuando el crecimiento económico disminuye, el desempleo juvenil aumenta y viceversa. Sin embargo, no siempre sucede así en lo que respecta a la tasa de desempleo general.

Crecimiento del PIB y cambios en el desempleo juvenil, UE-25 (1999-2006)



Fuente: Indicadores estructurales de Eurostat. Análisis de equipo.

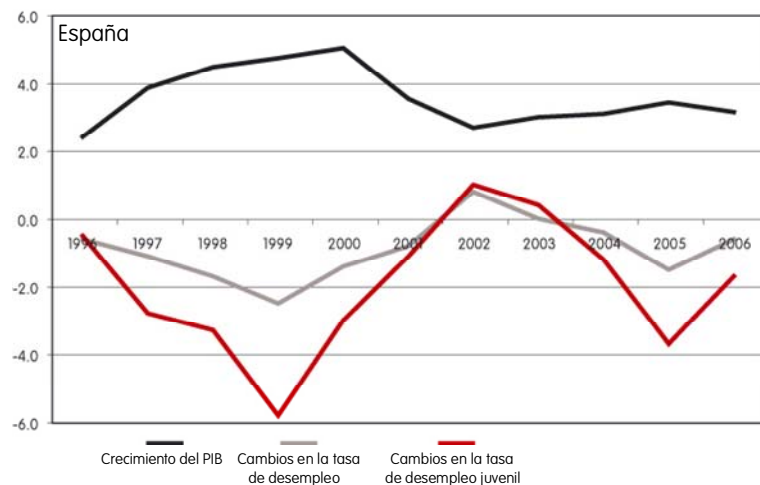
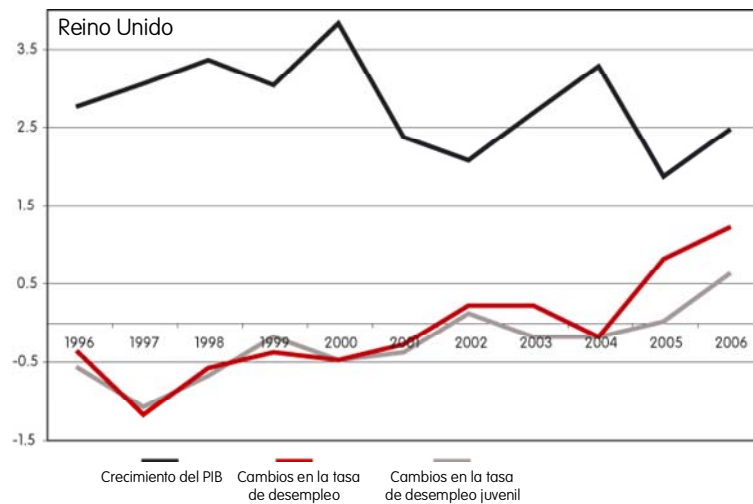
En 2001, por ejemplo, la tasa de desempleo general en la Europa de los 25 empezó a descender a medida que el crecimiento aminoraba y el desempleo juvenil aumentaba, lo que refleja la reacción tradicional de las empresas de congelar la selección de personal en puestos para principiantes antes de hacer frente al (pegiado) problema de despidos entre trabajadores mayores. En cambio, la convergencia de tasas de desempleo de 2003 deja entrever que los empresarios cambiaron de actitud y volvieron a ofrecer puestos de trabajo para principiantes a la vez que recortaban los ya existentes.

Resulta especialmente ilustrativo considerar las tasas de crecimiento de los países de la UE con distintos sistemas de empleo durante un periodo de 10 años. En el caso del Reino Unido se observa una sorprendente falta de variación entre las tasas de desempleo general y juvenil (las curvas se separan notablemente tan sólo en 2005 y 2006). Los casos de España y Francia muestran una mayor volubilidad, en general, en cuanto a los mercados laborales de jóvenes, y Alemania presenta un panorama variado. Por lo tanto, el desempleo juvenil parece verse mucho más afectado que el desempleo general por los cambios en las tasas de crecimiento del PIB, si bien existen muchos otros factores que

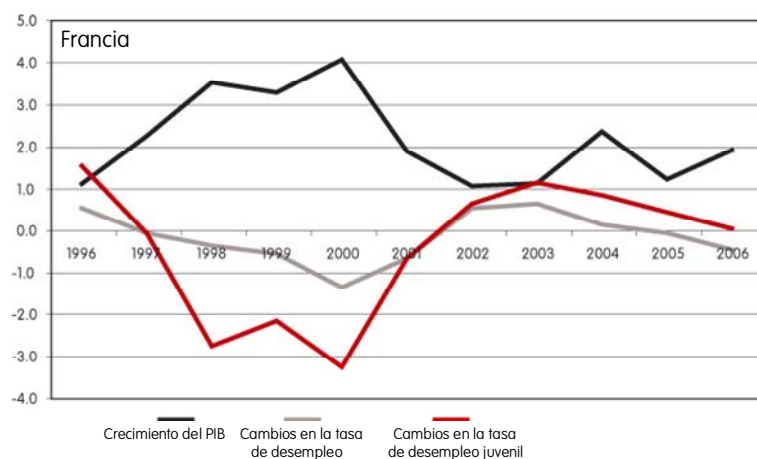
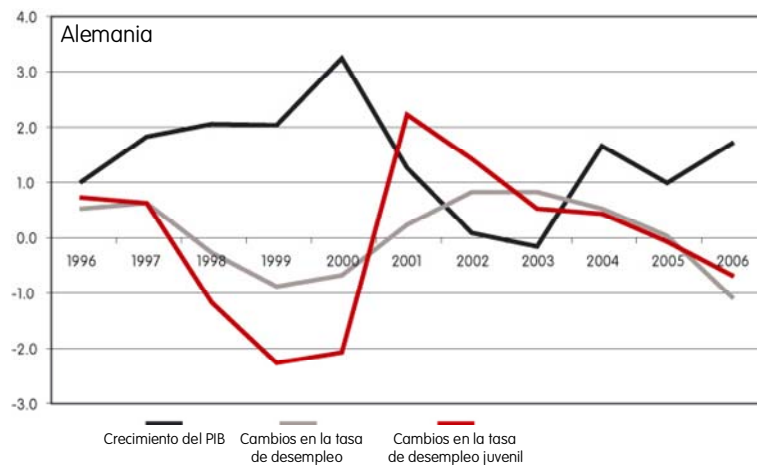
La transición de la escuela al trabajo

ejercen un impacto en este ámbito (por ejemplo, los cambios de política).

Crecimiento del PIB y cambios en el desempleo juvenil, 1997-2006



La transición de la escuela al trabajo



Fuente: Indicadores estructurales de Eurostat. Análisis de equipo.

La fuerte interconexión entre el crecimiento del PIB y los cambios en el desempleo juvenil y general varía en gran medida en función del país. En todos los casos, el crecimiento económico se traduce en una caída del desempleo, pero el coeficiente medio de los cambios en el desempleo juvenil de la Europa de los 25 representa casi el doble comparado con el desempleo general. Así, cada aumento o descenso del 1% del PIB afecta el doble a las perspectivas profesionales de la gente joven en comparación con el conjunto de la fuerza laboral.

Interconexión entre las tasas de desempleo juvenil y el crecimiento del PIB (1997-2006)

	UE-25	Francia	Alemania	España	Reino Unido
	Cambios en el PIB				
Cambios en la tasa de desempleo	-474	-057	-456	-582	-.255
Cambios en el desempleo juvenil	-.781	-.297	-.666	-.571	-.262

Fuente: Indicadores estructurales de Eurostat. Análisis de equipo.

Las correlaciones difieren en gran medida entre países distintos y dentro del mismo país, lo que indica que las fuerzas de mercado no son el único factor que ejerce un efecto sobre la transición de los jóvenes, sino que las instituciones y/o las políticas también juegan un papel importante.

Aunque la **legislación sobre salario mínimo**, promulgada en 20 de los 27 Estados miembros de la UE¹¹, suele considerarse como un factor que afecta negativa o positivamente (dependiendo del prisma político del observador) al empleo de los jóvenes, el verdadero efecto económico de los salarios mínimos sigue siendo motivo de confusión. Algunos estudios serios al respecto apuntan resultados en ambas direcciones. Obviamente, existen muchos factores que pueden influir en los resultados (por ejemplo, el nivel relativo del salario, la estructura del mercado laboral, la fuerza de los sindicatos, etc.).

En cualquier caso, lo que cuenta para que la inserción laboral de los jóvenes europeos sea satisfactoria no es tanto el nivel del salario inicial, sino la verdadera adquisición de competencias y experiencia que puedan facilitarle su primera transición laboral, así como las futuras.

Vías de transición en Europa. ¿Qué funciona realmente?

Los sistemas de educación y formación ejercen un impacto importante en los mercados laborales de jóvenes europeos. Estos sistemas, que difieren de forma sustancial, proporcionan a la gente joven titulaciones distintas en cuanto a su valor en el mercado y su nivel de efectividad a la hora de facilitar la inserción laboral. Podemos clasificar los sistemas nacionales de educación europeos en tres amplias categorías en función de su tipo de transición de la escuela al trabajo.¹²

¹¹ Bélgica, Bulgaria, República Checa, Estonia, Grecia, España, Francia, Irlanda, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Hungría, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovenia, Eslovaquia y Reino Unido.

¹² Muchos países europeos incluyen programas de formación profesional dentro de sus sistemas educativos, aunque estos programas difieren en muchos aspectos: tipo de especializaciones profesionales, número de profesiones cubiertas, nivel de requisitos académicos para el acceso; equilibrio entre formación en la escuela y otro tipo de formaciones; duración y tipo de prácticas laborales durante la formación; y (unos de los aspectos esenciales) el nivel real de participación de las empresas.

Clasificación de países en función de la transición de la escuela al trabajo¹³

Titulaciones generales	Sistemas de formación profesional extensiva	Bajo nivel de éxito académico
Reino Unido, Irlanda, Francia y Bélgica	Austria, Dinamarca, Alemania, Países Bajos, Suiza y Finlandia	Italia, España, Portugal y Alemania

El **sistema de titulaciones generales** suele acoger a pocos alumnos mayores de 16 años en los establecimientos. En el Reino Unido, tras finalizar la educación secundaria obligatoria a la edad de 16 años, los alumnos pueden continuar sus estudios preparándose para el acceso a la universidad, o bien pueden seguir una formación profesional, que se suele impartir en las mismas escuelas secundarias.¹⁴

En el **sistema de formación profesional extensiva** hay menos niños que abandonen la enseñanza tras la escolarización obligatoria. Muchos de ellos optan por seguir una formación que les otorgue una titulación profesional. En Alemania son relativamente pocos los alumnos que finalizan su formación profesional en la escuela. Sin embargo, aproximadamente un 75% recibe capacitación en las empresas, a la vez que asisten a escuelas de formación profesional en días de permiso. Es lo que se conoce como el sistema "dual" de formación profesional. Los que permanecen en la escuela pueden escoger entre toda una serie de centros de estudios superiores una vez superado el *Abitur*, equivalente a la selectividad española. Los dos sistemas (el académico y el de formación profesional) funcionan de forma separada, por lo tanto, es bastante infrecuente que los alumnos accedan a estudios superiores si han cursado un aprendizaje profesional.

Los **sistemas de bajo nivel de éxito académico** suelen concentrarse en los países del sur de Europa, en los que la formación profesional es escasa y suele haber una gran proporción de desempleo juvenil. Mientras que Italia y Grecia han sido muy lentas promoviendo políticas de empleo para jóvenes, España y Portugal han invertido mucho en el desarrollo de sus sistemas de educación secundaria y de estudios superiores estableciendo nuevas relaciones con empresas que cada vez transmiten más sus necesidades a los colegios y facultades.

En base a los datos del mercado laboral podemos realizar un seguimiento y comparar las combinaciones de formación, educación y empleo a las que pueden acceder los jóvenes en los distintos países durante los cinco años posteriores a la finalización de sus estudios. Podríamos clasificar su estado en el mercado laboral utilizando las categorías educación (universidad, centro de estudios superiores y formación a tiempo completo), aprendizaje profesional, empleo y "otros" (esta categoría incluye a los jóvenes empleados en el ejército, a los funcionarios o a los que se ocupan de las tareas domésticas).

¹³ Gangl, Müller, et al. (2003): Explaining cross-national differences in school-to-work transitions. Transitions from education to work in Europe: the integration of youth into EU labour markets.

¹⁴ Sin incluir los institutos de bachillerato (*Gymnasien*).

Características de las vías de transición de cada país

		Reino Unido	Irlanda	Francia	Bélgica	Italia	España	Portugal	Grecia	Dinamarca	Alemania
Promedio de meses en...	Educación	5	17	6	13	11	12	11	5	22	7
	Aprendizaje profesional	1	3	0	2	2	1	0	0	6	16
	Empleo	39	33	37	34	15	21	29	23	24	25
	Desempleo	8	5	8	9	25	19	9	18	4	4
	Inactividad	8	2	9	3	7	7	11	13	4	7
Indicador de integración	68	61	68	64	30	42	55	47	38	48	
Indicador de volubilidad	64	77	61	61	43	52	53	44	72	73	
N		346	221	622	143	562	383	181	259	99	273

Fuente: Brzinsky-Fay (edición en 2007). Ejemplo de lectura del gráfico: Partiendo de un total de 60 meses, en Bélgica, los jóvenes que finalizan sus estudios pasan 13 meses estudiando, 2 en un aprendizaje profesional, 34 empleados, etc.

Reino Unido y Francia presentan resultados muy similares en cuanto que, durante los 5 primeros años posteriores a la finalización de los estudios, la duración media del empleo es aproximadamente de 40 meses. Por lo tanto, los jóvenes que acaban sus estudios pasan casi dos tercios de este primer periodo formativo trabajando. Las temporadas de desempleo son moderadas.

También se pueden apreciar similitudes entre Italia y España, en donde los que acaban sus estudios pasan aproximadamente un tercio de este primer periodo en paro. En Dinamarca y Alemania los jóvenes que acaban sus estudios están más comprometidos con la educación y el aprendizaje profesional que en ningún otro sitio, aunque cabe destacar que la distribución de la educación y el aprendizaje profesional es muy distinta en estos dos países. En Dinamarca, más de un tercio de ese periodo de 5 años se dedica a la educación. En Alemania, una cuarta parte del tiempo es para el aprendizaje profesional o prácticas.

Podemos evaluar la capacidad integradora y la inestabilidad de los programas nacionales de transición calculando la relación entre las "buenas" transiciones (educación -> aprendizaje profesional -> empleo) y las "malas" transiciones (...-> desempleo o...-> inactividad). Ambos indicadores presentan valores del 0 al 100 en los que los números elevados denotan un buen rendimiento.

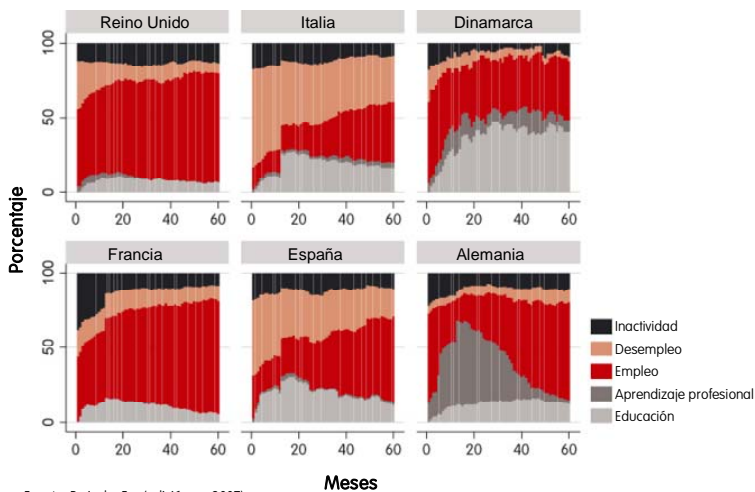
Reino Unido y Francia tienen la mejor capacidad integradora, mientras que Italia y Dinamarca presentan los niveles más bajos. Aunque los resultados de Dinamarca y Alemania se aproximen a los del sur de Europa, todavía existe una diferencia crucial. Este indicador sólo muestra los índices de inserción laboral y omite cualquier otro aspecto. En Italia y España el desempleo es la alternativa común al empleo, mientras que en Alemania y Dinamarca mucha gente joven pasa del aprendizaje profesional y los estudios al empleo. La diferencia entre estos resultados es abismal.

Este aspecto se aprecia mejor en el "indicador de volubilidad". Dinamarca y Alemania obtienen mejores resultados que el Reino Unido y Francia. Por otro lado, Italia y España tienen una clasificación baja. La diferencia entre las tres parejas se hace evidente en la proporción mensual de estados en el mercado laboral. El Reino Unido y Francia presentan una proporción cada vez más elevada en cuanto al empleo, en contraste con una cantidad de desempleo mucho más alta en Italia y España. A pesar de que estos índices desciendan con el tiempo,

La transición de la escuela al trabajo

todavía permanecen relativamente altos. En Dinamarca, la educación desempeña un papel importante durante los cinco primeros años, mientras que el aprendizaje profesional lidera el sistema alemán.

Vías de integración en seis países europeos



Fuente: Brzinsky-Fay (edición en 2007)

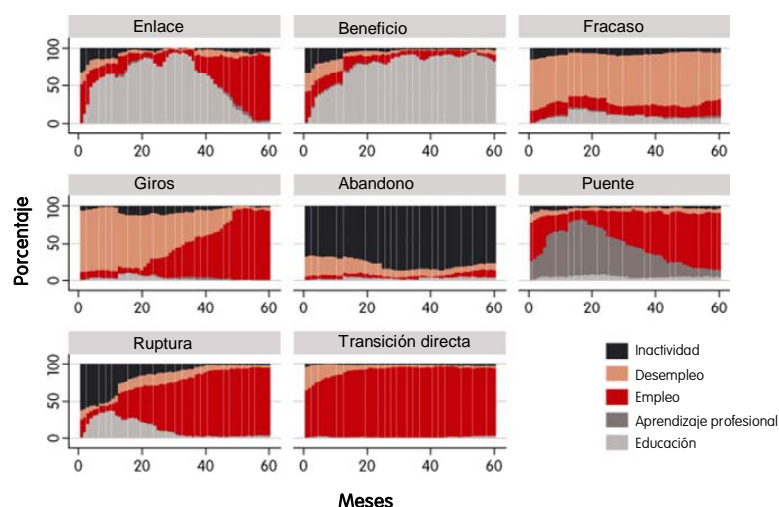
Los gráficos no muestran la calidad del empleo o la calidad de la formación "durante el trabajo" para aquellos jóvenes que acceden al mundo laboral tras finalizar los estudios. En Alemania y, en cierta medida, en Dinamarca se hace gran hincapié en el aprendizaje profesional, lo que sugiere que ambas economías proporcionan a sus jóvenes una base técnica más sólida que en ningún otro sitio de Europa. Si bien el Reino Unido posee un índice de empleo de jóvenes relativamente alto, estas estadísticas no nos permiten llegar a la conclusión de que los jóvenes empleados tengan acceso al tipo de formación que necesitan para formar parte de esa futura fuerza laboral altamente capacitada y con elevados conocimientos técnicos que la UE necesita. Los países del sur de Europa en especial deben mejorar su combinación de educación y formación, si desean potenciar sus economías y rescatar a sus jóvenes de la trampa del desempleo.

La transición de la escuela al trabajo

Más allá de las diferencias entre sistemas, también debemos considerar los distintos tipos de transición individual. Identificamos ocho tipos principales:

- **Enlace.** La educación se concentra al inicio de la transición, y el empleo al final. En casi todos los casos, los estudios superiores o la formación continua llevan al empleo.
- **Beneficio.** La mayoría de jóvenes que finalizan sus estudios obtienen un trabajo pronto, aunque otros están en paro. El porcentaje de educación aumenta extraordinariamente y sigue siendo muy alto durante los cinco años.
- **Fracaso.** El desempleo se distribuye de forma equilibrada durante el periodo de cinco años.
- **Giros.** El desempleo temprano y la búsqueda de empleo finalizan cuando la gente encuentra trabajo.
- **Abandono.** Trabajo esporádico al principio y abandono posterior del mercado laboral.
- **Puente.** El aprendizaje profesional lleva al empleo.
- **Ruptura.** Periodos de trabajo temporal, educación e inactividad que acaban desembocando en empleo de larga duración.
- **Transición directa.** En esta transición del sistema educativo al mundo laboral el trabajo se obtiene justo después de finalizar los estudios.

Tipos de vía de transición en Europa



En los países con sistemas educativos y formativos de titulaciones generales (Reino Unido y Francia), la "transición directa" es la manera

La transición de la escuela al trabajo

más común para la gente joven de incorporarse al mercado laboral. En Francia la transición de "ruptura" también desempeña un papel importante. En los sistemas de bajo nivel de éxito académico de los países del sur de Europa (como Italia o España) la transición de "fracaso" es la vía más característica de los jóvenes. Por último, en los sistemas de formación profesional extensiva, la transición típica es la de "beneficio" (como en Dinamarca) o la transición "puente" (como en Alemania).

Todas las vías de transición constituyen un reflejo de los programas institucionales de cada país, sus sistemas educativos, las políticas de formación, las prácticas laborales y de selección de personal, y las leyes sobre el empleo. Por lo tanto, podemos identificar las dos configuraciones institucionales que pueden integrar de forma más satisfactoria a los jóvenes europeos en sus mercados laborales locales:

Los sistemas con una educación general predominante (Reino Unido, Francia y Bélgica) presentan un elevado índice de transiciones directas. La gente joven se integra más rápidamente en el "verdadero" mercado laboral y la formación en el trabajo es la manera preferida de avanzar en la carrera. Aunque la calidad de los primeros trabajos es relativamente baja, la posibilidad de ascenso es mayor tanto en trabajos altamente cualificados como en trabajos medios. Sin embargo, este sistema no es necesariamente sinónimo de un mercado laboral saludable para los jóvenes. Mientras que el Reino Unido tiene una tasa de desempleo juvenil baja, Francia presenta una elevada tasa de jóvenes en paro y un alto índice de transición de "ruptura", es decir, una vía de transición arriesgada. El problema principal en los sistemas de educación general y sus vías de transición rápida es el elevado riesgo de fracaso cuando las condiciones macroeconómicas cambian. En este caso, los individuos deben sufrir las consecuencias.

Los sistemas de formación profesional extensiva (Alemania y Dinamarca) proporcionan principalmente transiciones "puente" (de calificación) y transiciones de "beneficio". En Alemania el afianzado sistema dual facilita la transición, pero sólo para los que se aseguran un puesto formativo. Esta situación de desequilibrio se va agravando con la creciente "brecha del aprendizaje profesional"¹⁵, ya que los jóvenes que no logran encontrar un puesto de este tipo se ven desfavorecidos en sus carreras. Además, cursar estudios más avanzados ocupa mucho tiempo porque el sistema dual y el sistema de educación superior alemán son incompatibles. Así que, mientras que el primer trabajo en Alemania es de alta calidad, el ascenso profesional puede ser limitado. Lo positivo de este sistema es que puede proporcionar a la gente joven una transición más segura hacia el trabajo porque los títulos que obtiene son de alta calidad y los riesgos suelen correrlos en parte las empresas que invierten en sus aprendices.

Sin embargo, aunque es posible evaluar los aspectos satisfactorios de estos dos sistemas de transición de la escuela al trabajo y evitar los aspectos que funcionan peor en cada uno de ellos, ni la mejor de las "selecciones" (suponiendo que pudiese establecerse en un plazo de

¹⁵ Las empresas alemanas son cada vez más reacias a emplear a aprendices, por lo que los jóvenes menos cualificados no logran encontrar puestos formativos. Este problema es todavía más grave en el sector de servicios.

La transición de la escuela al trabajo

tiempo razonable) tendría el mismo impacto en una transición satisfactoria para los jóvenes que el crecimiento económico y la creación efectiva de empleo. Si no se crean (muchos) más trabajos, cualquier estrategia de transición seguirá teniendo puntos débiles. Las fórmulas danesa y británica -ver los recuadros- explotan los mejores aspectos de sus sistemas de transición de la escuela al trabajo, pero también adoptan un enfoque de "palo y zanahoria" y, en cualquier caso, están asentadas en el marco de los dos mecanismos de creación de empleo con mejores resultados y más justos (en cuanto a origen, género y edad) de Europa.

Conclusiones y recomendaciones

Nuestro análisis confirma que Europa sigue siendo desigual en cuanto a las medidas y políticas que los Estados miembros han adoptado para perfilar sus respectivos mercados laborales. Es algo comprensible, ya que la UE es la suma de sus distintas partes y debe dar cabida a economías que no siempre comparten los mismos puntos fuertes, que a menudo presentan notables variaciones en función de la región y que han establecido estructuras políticas distintas.

Los hechos que hemos señalado en este estudio revelan que una de las características más preocupantes de las siempre elevadas tasas de desempleo de gran parte de la UE es la preponderancia de niveles permanentes de desempleo juvenil, que deben afrontarse con urgencia.

En la era de la información, el activo más importante de una economía efervescente, basada en el conocimiento, es su capital humano. La falta de inversión en este capital puede llegar a tener consecuencias muy graves en el futuro, especialmente si consideramos que una gran parte de la población de Europa se jubilará durante los próximos 20 años y que el conjunto de la fuerza laboral está envejeciendo rápidamente.

Europa no sólo debe aprender a superar este nuevo desafío demográfico, sino que también debe enfrentarse a la competencia de China e India, cuyas economías están edificando sus propias bases de conocimiento. En India y China juntas se licencian cada año 4 millones de personas y muchas de ellas cursan carreras de tipo tecnológico. Si bien sabemos que un amplio porcentaje de estos licenciados finaliza sus estudios con un nivel de conocimientos relativamente bajo, la mera magnitud del volumen universitario y los esfuerzos de China e India por mejorar la calidad de las licenciaturas indican que la competencia será intensa y tiene visos de continuidad.

La UE debe crecer en un contexto de ampliación que ha traído consigo nuevos desafíos en cuanto a la inmigración y la movilidad del empleo. A la hora de edificar su base de competencias para el futuro, la UE puede tomar como referencia los puntos fuertes que destacan a nivel individual entre sus Estados miembros. Aunque los sistemas del Reino Unido y Dinamarca hayan logrado mejorar el empleo juvenil, tal como refleja este estudio, esto no significa que sus economías estén exentas de problemas. El Reino Unido en concreto es consciente de que debe

La transición de la escuela al trabajo

acortar la brecha de productividad que lo separa de algunos de sus vecinos europeos (por ejemplo, Francia y Alemania). Por otro lado, todas las economías europeas deben mejorar su productividad, si pretenden ponerse al nivel estadounidense.

Concentrarse tan sólo en las tasas de empleo no garantizará la provisión de las competencias necesarias para que la futura economía de Europa esté basada en una industria de alto valor añadido, así como en servicios tecnológicos y profesionales. Por lo tanto, Europa puede aprender de los puntos fuertes del sistema de aprendizaje profesional alemán y puede incorporar los altos niveles de competencias de Francia, España y los países escandinavos. Debe seleccionar lo mejor de cada país para mostrárselo al resto.

Por este motivo, evitamos hacer ningún tipo de recomendación en cuanto a límites de edad superiores para la enseñanza obligatoria, una opción que va ganando terreno en países como el Reino Unido, por ejemplo. Independientemente de sus circunstancias, todos los jóvenes deben recibir una educación y formación de calidad. Para alcanzar estos objetivos se necesitan diversas organizaciones intermedias, tanto públicas como privadas, que trabajen de forma conjunta con las instituciones educativas existentes (escuelas, centros de estudios superiores y universidades) y que tengan un acceso más temprano a los escolares. No hay ninguna razón de peso por la que los jóvenes deban tener su primer contacto con las empresas justo después de finalizar sus estudios en lugar de hacerlo tres años antes de acabar, cuando esos contactos pueden influir en sus elecciones y sus aspiraciones. Los centros de enseñanza también deben acortar la distancia con el trabajo antes de que los jóvenes inicien su carrera profesional, incorporando estudios relacionados con el mundo empresarial que cubran nociones básicas de negocios y que les permitan establecer un primer contacto profesional.

La *Review of Skills* (revisión de competencias) llevada a cabo por Lord Leitch para el gobierno británico puede y debe ser una referencia para Europa. Si bien la revisión se centra en las necesidades concretas del Reino Unido, su mensaje principal, que destaca la necesidad de desarrollar competencias de clase mundial, es válido para el resto de Europa. Leitch ha fijado un patrón en el marco británico para el aprendizaje y la adquisición de capacidades funcionales, numerales y competencias de clase mundial, que es perfectamente válido para muchos sistemas educativos y formativos de Europa.

Sin embargo, para que la formación de competencias pueda integrarse satisfactoriamente en las escuelas, es condición esencial que los centros de enseñanza y las universidades empiecen a emplear otro enfoque para considerar este tipo de aprendizaje. El aprendizaje de competencias prácticas se considera con demasiada frecuencia una "segunda opción", es decir, la alternativa en caso de no obtener buenos resultados académicos.

Esto es así porque el aprendizaje de competencias prácticas suele llevarse a cabo a un nivel muy básico, puesto que a los mismos profesores no se les requiere unos conocimientos muy especializados. Las escuelas deben adoptar un enfoque de "competencias avanzadas" que pasa por aumentar el número de relaciones con

La transición de la escuela al trabajo

proveedores especializados. Otra opción posible es el "aprendizaje de marca", es decir, las formaciones específicas de ingeniería y cursos de aprendizaje profesional que ofrecen fabricantes como

Volkswagen o Audi. Una parte importante del programa de Leitch consiste en involucrar de forma más activa a formadores y empresas en el sector de la educación y la formación para garantizar que la provisión de competencias esté orientada en respuesta a la demanda.

En una reunión reciente del Consejo de Educación, Juventud y Cultura de la UE se subrayaron algunos de los aspectos que destaca este estudio. Más allá de un acuerdo para promover un mejor intercambio de información sobre buenas prácticas entre los Estados, se hizo hincapié en cuatro áreas de acción para estimular una mayor "creatividad, innovación e iniciativas empresariales" entre la gente joven. Estas áreas incluyen más control del proceso de transición del sistema escolar y de formación profesional al mundo laboral, estrategias locales y regionales para cumplir con el Pacto Europeo para la Juventud y más atención a las necesidades de los jóvenes en el marco de los programas tratados en la estrategia de Lisboa.

Esta nueva conciencia de progreso colectivo es un avance muy bienvenido. Demuestra que se ha entendido que los remedios globales no siempre son los más adecuados y que parte del problema debe abordarse prestando atención a las actitudes de los jóvenes, en especial, a la que lleva a desvincularse del mundo laboral. También denota una postura más flexible ante las políticas de empleo formuladas por la UE y más consonancia con las economías orientadas a los servicios y concentradas en la información. El buen funcionamiento del capital humano se calcula en base a los resultados y no en función del número de horas trabajadas o de la relación entre el empresario y el trabajador. Los sistemas de trabajo flexibles (teletrabajo, repartición de tareas, trabajo temporal y trabajo por proyectos) son claros síntomas de que la sociedad está cambiando de forma muy rápida. Estos sistemas incorporan cada vez a más gente (a menudo, mujeres) que intenta compaginar de manera equilibrada su empleo con sus responsabilidades domésticas.

Europa debe abarcar todo el sector de formación y competencias mediante un programa - coordinado quizá por una "Comisión de competencias de la UE" - que incluya a asociaciones de empresarios y responsables de políticas. Sin un enfoque coherente y coordinado que establezca unas buenas prácticas en todas las regiones, puede que la juventud europea deba hacer frente a un futuro cada vez más duro. Independientemente del camino que Europa o cada Estado miembro decidan tomar, una transición adecuada de la escuela al trabajo es ahora más importante que nunca y lo será cada vez más.

Recuadro nº 1 – Dinamarca: Programa de desempleo juvenil

En 1993 la economía danesa pasaba por un periodo de recesión, con una tasa de desempleo juvenil del 14% que se concentraba de forma especial en aquellos jóvenes con pocas competencias prácticas. En abril de 1996 se lanzó el Programa de Desempleo Juvenil y el crecimiento de empleo para la gente joven empezó a tomarle la delantera al empleo general de tal manera, que la tasa de desempleo juvenil es ahora del 7,5% (una de las tasas más bajas de la UE).

Este programa especial obliga a la gente joven (a menudo sin muchas competencias) que ha estado en paro durante cierto tiempo a realizar una formación de 18 meses. Para incentivar a estos jóvenes se los amenaza con la retirada de subsidios y se establece un control activo por parte de la oficina pública de empleo que los ayuda a diseñar planes de acción para adquirir competencias y encontrar trabajo. En Finlandia también se puso en marcha un programa similar a finales de los años 90 que ha permitido aumentar objetivamente la ocupabilidad de los jóvenes. En 1999 Dinamarca introdujo ciertas mejoras en su programa y, hoy en día, después de un periodo de 6 meses de paro, cualquier persona menor de 25 años tiene el derecho y el deber de participar en él.

Los estudios realizados demuestran que, a corto plazo, el programa permite aumentar la motivación de los jóvenes y, a largo plazo, contribuye a la reincorporación sostenible de los jóvenes al mundo laboral.

Dinamarca no es tan sólo el país líder en creación de empleo general, sino que también ha superado los objetivos de Lisboa 2010 con una tasa del 80% de hombres empleados y del 73% de mujeres empleadas. Además, si se tiene en cuenta el éxito relativo en el empleo de jóvenes, Dinamarca parece constituir el ejemplo a seguir para el resto de Europa (el 60% de hombres y mujeres tiene trabajo, lo que supone una ventaja de 20 puntos porcentuales sobre Suecia, que también posee un alto índice de empleo general). Asimismo, los resultados del mercado laboral relacionados con los inmigrantes no comunitarios residentes en Dinamarca también han sido bastante positivos.

Así que, en el marco del debate sobre “flexiseguridad” abierto en Europa actualmente, Dinamarca constituye un notable ejemplo a seguir en cuanto al desempleo juvenil, así como en lo que respecta a los índices de empleo de ambos géneros y la fuerza laboral en general, aunque los mismos daneses no sean plenamente conscientes de ello.

Recuadro nº 2 – Reino Unido: El New Deal

El programa *New Deal* para jóvenes desempleados forma parte de una serie de políticas concebidas para mejorar las perspectivas de ingresos de parados de larga duración. Este programa se aplica a varios grupos, incluyendo padres solteros, personas discapacitadas y mayores de 50 años, así como gente joven que ha estado recibiendo subsidios.

A los jóvenes que han estado recibiendo la prestación por desempleo durante seis meses se les asigna un asesor personal que les aconseja y les proporciona una orientación general. Tal como sucede en el sistema danés, ambos preparan de forma conjunta un plan de acción para encontrar trabajo. Si el/la joven sigue sin encontrar empleo después de cuatro meses, puede escoger entre cuatro alternativas de experiencia o formación profesional:

- Un trabajo que incluye al menos un día a la semana de formación profesional para conseguir un título acreditado. Tanto la formación como el empleo están subvencionados durante seis meses a través de becas y el/la joven recibe un salario de la empresa.
- Un trabajo de seis meses en la Comisión para el Medio Ambiente del gobierno británico que incluye un paquete similar de formación para obtener un título. Los participantes reciben un subsidio.
- Un trabajo de seis meses en el sector de la beneficencia, incluyendo también un paquete de formación y titulación, así como un subsidio.
- Para aquellos jóvenes sin titulación, la oportunidad de retomar la enseñanza a tiempo completo durante un periodo máximo de doce meses en un curso oficial que otorgue un título al final.

En caso de no escoger ninguna de estas opciones, se pueden retirar los subsidios. Si el/la joven pierde el trabajo otra vez después del programa, podría volver a participar en el New Deal.

Tal como sucede en el sistema danés, el sistema del Reino Unido también ha adoptado la estrategia del “palo y la zanahoria” - y está avanzando hacia sectores más persistentes de desempleo juvenil y de larga duración. Sin embargo, estas políticas por sí solas no bastan para establecer una fuerza laboral adaptable y altamente calificada.

Anexo

La "Generación Y" (nacidos a partir de 1979) tiene muchas cualidades, pero podría carecer de competencias clave para el mundo laboral moderno.

<p>Los jóvenes:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aprenden rápido• Adoran la tecnología• Tienen una alta autoestima• Están a favor de una educación:<ul style="list-style-type: none">...orientada a metas concretas...con conciencia social...muy tolerante	<p>Sus posibles carencias:</p> <ul style="list-style-type: none">• Competencias de expresión escrita• Habilidades comunicativas• Dotes de trabajo en equipo• Habilidades interpersonales• Formación / horas de oficina• Aptitudes empresariales
<p>Otras características...</p> <ul style="list-style-type: none">• Lealtad a corto plazo• Necesidad de supervisión• Deseo de obtenerlo todo de inmediato	<p>Esto puede traducirse en...</p> <ul style="list-style-type: none">• Algunos tropiezos al principio• Dificultades para dirigirlos• Expectativas poco realistas

Fuente: Marius Leibold y Sven Voelpel: *Managing the Aging Workforce: Challenges and Solutions* (2007); Ken Dychtwald, Tamara Erickson y Robert Morison: *Workforce Crisis: How to Beat the Coming Shortage of Skills and Talent* (2006, HBS).