



BROCHURE

Youth unemployment and ways to overcome it. The European experience



INSTITUTO DE FORMACIÓN
Y ESTUDIOS SOCIALES



 NORESIDE
RESOURCE CENTRE

 dieBerater®
Human Concern



Unternehmen für Bildung.

 salpaus

Koulutuskeskus | Further Education



 BUDAPESTI
CORVINUS
EGYETEM



Prologue

The youth of today are our future, politically, economically, socially... They will rule the world and will be the leaders of political, business, trade union and social organizations. Therefore, they should play an essential role in the debate about what society we want for the future, especially considering how fast the events unfold in this new digital age we are living, to which they are much more adapted and in which they progress at an exponential speed.

In times of economic recession, employment contracts decrease and unemployment increases considerably. For young people, these periods are doubly problematic: they are not only the firsts in the jobs cuts, but their transition from the educational system to the labor market is practically impossible. This situation causes despair and social instability.

This brochure on youth unemployment is the final product of the network debate on this issue and summarizes the results of the first Multiplier Event of the LEVEL UP project which took place in Valencia (Spain) on the 8th of March 2016, with the participation of VET professionals and stakeholders from the different countries involved in the project, giving policy recommendations from the perspective of the network.

Fernando Benavente

Prologue

This publication summarises the debate held in the framework of the European Workplace Tutor Network regarding "Youth unemployment and ways to overcome it." The EWT Network has identified a number of issues that trainers throughout Europe consider vital for the European political dialogue. So the specific focus of the dialogue was placed on what is relevant to trainers and where trainers see scope of action in their own work.

Good practice examples regarding what trainers and training can offer to help overcome this major European problem have been discussed at our conference in Valencia in March 2016 (see conference summary) as well as with our network members nationally. Not only have we identified a few interesting good practice examples (for example working in cooperatives, selection practices for trainees, European mobility programmes and much more) but we also managed to discuss them with trade union representatives at European level and together formulate political recommendations.

In the framework of the debate, we have also spoken to our network members about their recommendations for overcoming the issue of youth unemployment, particularly with regard to education and training policy. A number of interesting aspects were identified, at practical as well as at political level, but read for yourself...

Hanna Schrankel

Prólogo

Los jóvenes de hoy en día son nuestro futuro, a nivel político, económico, social... Ellos gobernarán el mundo y serán los líderes de las organizaciones políticas, empresariales, sindicales, sociales... Por lo tanto, deberían jugar un papel esencial en el debate sobre qué sociedad queremos para el futuro, sobre todo teniendo en cuenta a qué velocidad se desarrollan los acontecimientos en esta nueva era digital en la que nos encontramos, a la que ellos están mucho más adaptados y en la que progresan a una velocidad exponencial.

En épocas de recesión económica, los contratos de trabajo disminuyen y el desempleo aumenta considerablemente. Para los jóvenes, estos períodos son doblemente problemáticos: no solo son los primeros en el recorte de puestos de trabajo, sino que además su transición del sistema educativo al mercado laboral resulta prácticamente imposible. Esta situación provoca desesperanza e inestabilidad social.

Este folleto sobre el desempleo juvenil es el producto final del debate de la red sobre este tema y resume los resultados del primer Evento Multiplicador del proyecto LEVEL UP que tuvo lugar en Valencia el 8 de marzo de 2016 con la participación de profesionales de EFP e interesados de los diferentes países involucrados en el proyecto, aportando recomendaciones políticas desde la perspectiva de la red.

Fernando Benavente

Prólogo

Esta publicación resume el debate sostenido en el marco de la Red Europea de Tutores en el Puesto de Trabajo (EWT) sobre el "Desempleo juvenil y formas de superarlo". La Red EWT ha identificado una serie de cuestiones que los formadores de toda Europa consideran vitales para el diálogo político europeo. Por lo tanto, el foco específico del diálogo se colocó en lo que es relevante para los formadores y dónde éstos ven el alcance de su propio trabajo.

En nuestra conferencia en Valencia en marzo de 2016 (ver resumen de la conferencia), así como con nuestros miembros de la red a nivel nacional, se analizaron ejemplos de buenas prácticas sobre lo que los formadores y la formación pueden ofrecer para ayudar a superar este gran problema europeo. No solo hemos identificado algunos ejemplos interesantes de buenas prácticas (por ejemplo, trabajar en cooperativas, prácticas de selección para personas en formación, programas europeos de movilidad y mucho más), sino que también pudimos discutirlas con representantes sindicales a nivel europeo y juntos formular recomendaciones políticas.

En el marco del debate, también hemos hablado con los miembros de nuestra red sobre sus recomendaciones para superar el problema del desempleo juvenil, particularmente en lo que respecta a la política de educación y formación. Se identificaron una serie de aspectos interesantes, tanto en la práctica como a nivel político, pero léalos usted mismo...

Hanna Schrankel

Introduction.

Youth unemployment in the EU

The Europe 2020 strategy is the EU's agenda for growth and jobs for the current decade. It emphasises smart, sustainable and inclusive growth as a way to overcome the structural weakness in Europe's economy, to improve its competitiveness and productivity and to underpin a sustainable social market economy.

Employment is a key policy component of the Europe 2020 strategy. Paid employment is crucial for ensuring sufficient living standards and it contributes to economic performance, quality of life and social inclusion, making it one of the cornerstones of socioeconomic development and well-being.

Young people aged 15 to 29 are some of the most disadvantaged groups on the labour market, exhibiting low employment rates. The youth unemployment rate is the unemployment rate of people aged 15 to 24; EU Youth Strategy addresses a wider age group, the 15-29 year olds.

Tackling youth unemployment is mainly a task of national governments. But the European Union can support their efforts with the EU Youth Guarantee and the Youth Employment Initiative that were launched three years ago.

The Youth Guarantee is a political commitment taken by all EU Member States in April 2013 to give every person under the age of 25 a good-quality offer of employment, continued education, an apprenticeship or a traineeship within a period of four months of becoming unemployed or leaving formal education.

The Youth Employment Initiative (YEI) is the main EU funding programme to facilitate the roll-out of the Youth Guarantee. It supports in particular regions where youth unemployment is higher than 25%. This €6.4 billion targeted financial source mobilised at EU level has provided direct support to over 1.4 million young NEETs living in those regions most in need.

It exclusively supports young people who are not in education, employment or training (NEETs), including long-term unemployed youngsters or those not registered as job-seekers. This ensures that in parts of Europe where the challenges are most acute, young persons can receive targeted support.

The YEI typically supports the provision of:

- apprenticeships
- traineeships
- job placements
- further education leading to a qualification.

In December 2016 Communication Investing in Europe's Youth the Commission proposes a renewed effort to support young people:

- Better opportunities to access employment
- Better opportunities through education and training
- Better opportunities for solidarity, learning mobility and participation

Introducción.

Desempleo Juvenil en la UE

La Estrategia Europa 2020 es el programa de la UE para el crecimiento y el empleo para la actual década. Hace hincapié en un crecimiento inteligente, sostenible e integrador como forma de superar la debilidad estructural de la economía europea, mejorar su competitividad y productividad y mantener una economía social de mercado sostenible.

El empleo es un componente político clave de la Estrategia Europa 2020. El empleo remunerado es crucial para garantizar un nivel de vida suficiente y contribuye al desempeño económico, la calidad de vida y la inclusión social, convirtiéndolo en una de las piedras angulares del desarrollo socioeconómico y del bienestar.

Los jóvenes de 15 a 29 años son algunos de los grupos más desfavorecidos en el mercado laboral, con bajas tasas de empleo. La tasa de desempleo juvenil hace referencia a las personas de 15 a 24 años; La Estrategia Youth de la UE se dirige a un grupo de edad más amplio, de 15 a 29 años de edad.

La lucha contra el desempleo de los jóvenes es principalmente una tarea de los gobiernos nacionales. Pero la Unión Europea puede apoyar sus esfuerzos con la Youth Guarantee de la UE y la Iniciativa Youth Employment que se iniciaron hace tres años.

Youth Guarantee es un compromiso político adoptado por todos los Estados miembros de la UE en abril de 2013 para ofrecer a todas las personas menores de 25 años ofertas de empleo de calidad, formación continua y períodos de aprendizaje o de prácticas en un plazo de cuatro meses desde que se han convertido en desempleados o han abandonado la educación formal.

La Iniciativa Youth Employment es el principal programa financiado por la UE para facilitar la puesta en marcha Youth Guarantee. Apoya en particular las regiones donde el desempleo juvenil es superior al 25%. Esta fuente de financiación por valor de 6.400 millones de euros movilizada a nivel de la UE ha prestado apoyo directo a más de 1,4 millones de jóvenes que viven en las regiones más necesitadas.

Apoya exclusivamente a los jóvenes que no se encuentran en educación, empleo o formación (NEET), incluidos los jóvenes desempleados de larga duración o los que no están registrados como solicitantes de empleo. Esto asegura que en las zonas de Europa donde los desafíos son más agudos, los jóvenes puedan recibir apoyo específico.

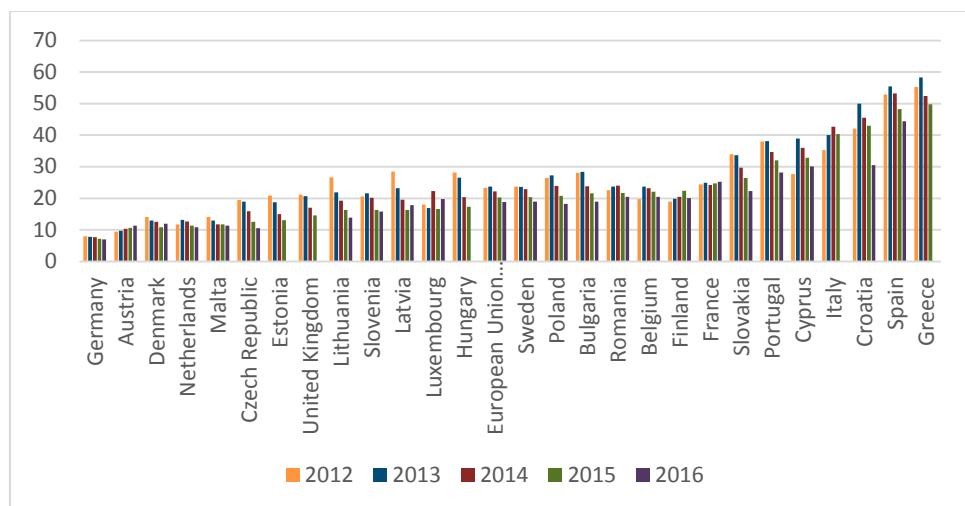
La Iniciativa Youth Employment suele dar apoyo a la hora de proporcionar:

- aprendizajes
- prácticas
- colocaciones laborales
- formación complementaria conducente a una cualificación.

En la Comunicación Invirtiendo en la Juventud Europea de diciembre de 2016, la Comisión propone un esfuerzo renovado para apoyar a los jóvenes:

- Mejores oportunidades de acceso al empleo
- Mejores oportunidades a través de la educación y la formación
- Mejores oportunidades de solidaridad, movilidad y participación en el aprendizaje

1. Youth unemployment rate (15-24 years, percentage)

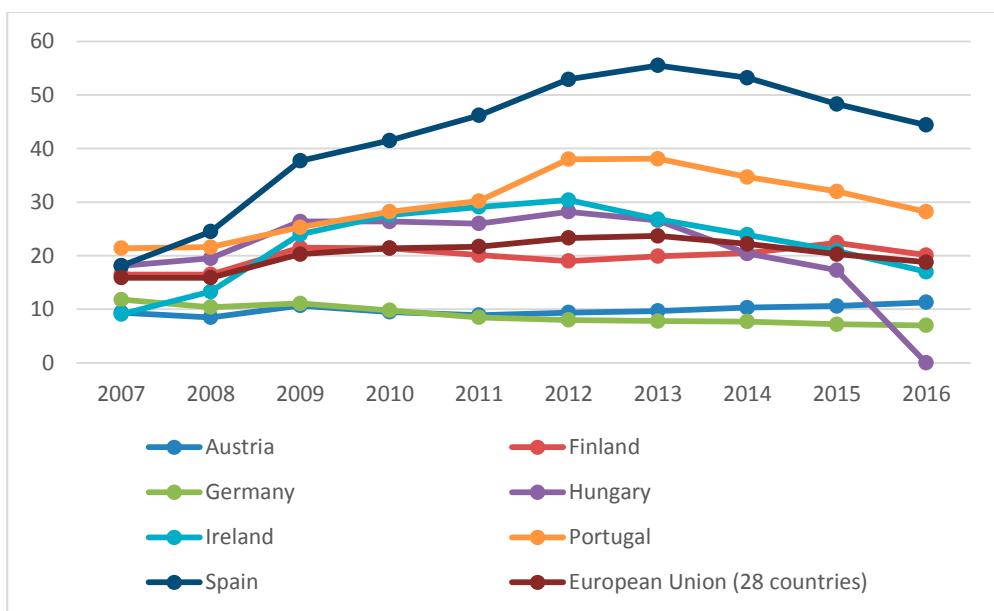


Source: Eurostat, 2016

Since the global financial crisis, high youth unemployment has been a problem across the world. Overall, the EU youth-unemployment rate is about 20% (18,8%). Although the situation for young people entering the job market is slightly improved since 2013 according to recent Eurostat data, members of the age group still fall under the vulnerable group.

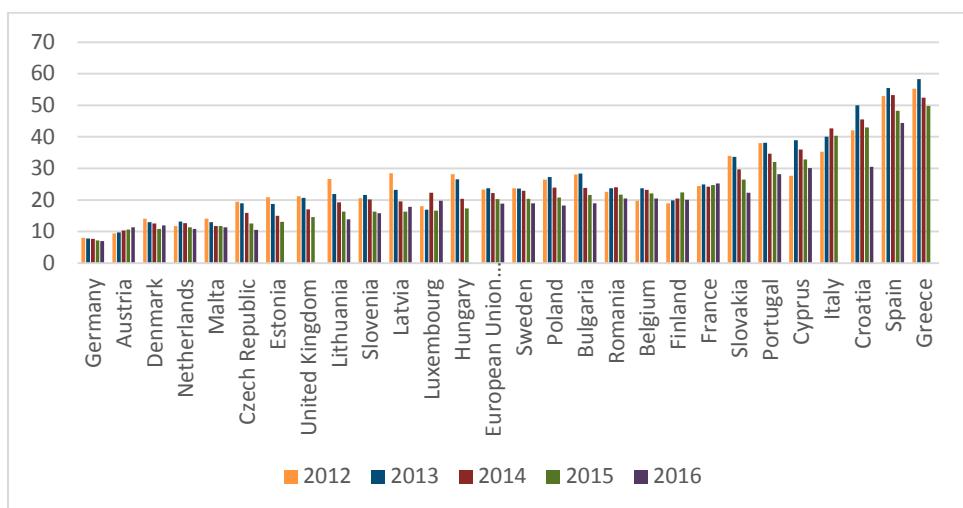
Young people today are in a situation that is critical at a number of levels but which most acutely affects their integration into the labour market since, according to European statistics, youth unemployment is 2.5 times higher in the 15-24 age group than in the 25-74 age group, although the 2017 figures do show a slight improvement. The causes and the effects vary greatly within each country. The countries with the highest rates — Greece, Spain and Italy — are all in the stunningly high 40% to 50% zone. The countries with relatively low youth-unemployment rates — including the Czech Republic, the Netherlands and Austria — are close to 10%. The labour market position of young people is the most favourable in Germany (7%).

2. Youth unemployment rate in Level Up! partner countries (15-24 years, percentage)



Source: Eurostat, 016

1. Tasa de desempleo juvenil (15-24 años, %)

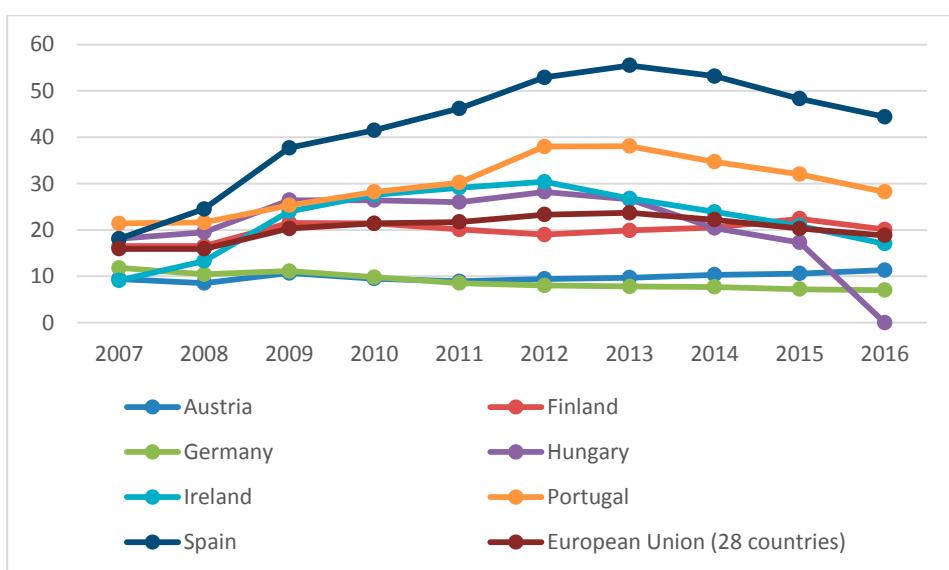


Fuente: Eurostat, 2016

Desde la crisis financiera mundial, el alto desempleo juvenil ha sido un problema en todo el mundo. En general, la tasa de desempleo juvenil de la UE se sitúa entorno al 20% (18,8%). A pesar de que la situación de los jóvenes que ingresan al mercado de trabajo ha mejorado ligeramente desde 2013, según datos recientes de Eurostat, los miembros de este grupo de edad siguen perteneciendo al grupo vulnerable.

Los jóvenes de hoy se encuentran en una situación crítica a varios niveles, pero que afecta de manera más aguda su integración en el mercado de trabajo, ya que, según las estadísticas europeas, el desempleo de los jóvenes es 2,5 veces mayor en el grupo de 15 a 24 años que de 25 a 74, aunque las cifras de 2017 muestran una ligera mejora. Las causas y los efectos varían mucho dentro de cada país. Los países con las tasas más altas - Grecia, España e Italia - están todos en niveles sorprendentemente altos entre el 40% y el 50%. Los países con tasas de desempleo juvenil relativamente bajas -entre ellos la República Checa, los Países Bajos y Austria- se aproximan al 10%. La posición en el mercado de trabajo más favorable para los jóvenes es la de Alemania (7%).

2. Tasa de desempleo juvenil en los países socios del proyecto Level Up! (15-24 años, %)



Fuente: Eurostat, 2016

Issue 1, April 2016

‘Level Up’ in short

The project “Level-up! Workplace Tutor goes Europe” pursues the professionalization and improved qualification of in-company VET personnel as one of the key actors of vocational education. It intends to work at two levels:

- a) at the practitioners level, it aims to provide an outstanding example an innovative training for in-company training personnel that enables a high-level qualification as well as a peer-to-peer exchange at European level.
- b) at the political level, Level-up project pursues the establishment of a pan-European multi-stakeholder dialogue on current debates surrounding European VET policy.

In practice, these two objectives will be implemented as follows:

1. Implementation of a pan-European training course “European Workplace Tutor”.
2. Implementation of a European forum for stakeholders of VET personnel to enable a debate and the development of political recommendations on current issues in European VET policy.

‘Level Up’ multiplier events

The European Workplace Tutor Network spans Intellectual Outputs 5 to 8, the multiplier events as well as dissemination and exploitation aspects of the project. In this context, Intellectual Outputs 5 to 8, the multiplier events, other dissemination and exploitation activities are closely interlinked. This is why it is foreseen that all partners contribute work to these outcomes and the organization of multiplier events, involving stakeholders from their countries to the debate. In order to reach a broader impact and enable more debate on the selected and potential other relevant issues, the partners intend to also integrate the network debate into existing events of their organization (more feedback received). At the beginning of the project, such events have been identified by the consortium and an implementation plan has been included in the dissemination strategy.

Themes we want to address are:

1. Youth unemployment – European approaches to overcoming it.
2. Holistic vocationalism - an answer for Europe’s VET policy.
3. Work-based learning and learning guidance – opportunities for better qualification in companies.
4. Further themes: Informal and non-formal learning, European approaches to assessment and validation, VET personnel and mobility in training – opportunities and challenges.

Número 1, abril 2016

‘Level Up’ en resumen

El proyecto “Level-up! Workplace Tutor goes Europe” persigue la profesionalización y la mejora de la cualificación del personal de EFP dentro de la empresa como uno de los actores clave de la formación profesional. Se propone trabajar en dos niveles:

- a) a nivel de los profesionales, pretende ofrecer un ejemplo destacado de una formación innovadora para el personal de formación en la empresa que permita una cualificación de alto nivel así como un intercambio entre pares a nivel europeo.
- b) a nivel político, el proyecto Level-up persigue el establecimiento de un diálogo paneuropeo de múltiples partes interesadas sobre los debates actuales en torno a la política europea de EFP.

En la práctica, estos dos objetivos se implementarán de la siguiente manera:

1. Ejecución de un curso de formación paneuropeo “European Workplace Tutor”.
2. Puesta en marcha de un foro europeo para las partes interesadas del personal de EFP que permita un debate y el desarrollo de recomendaciones políticas sobre cuestiones actuales en la política europea de EFP.

‘Level Up’ eventos multiplicadores

La Red Europea de Tutores en el Lugar de Trabajo abarca los productos intelectuales 5 a 8, los eventos multiplicadores, así como los aspectos de difusión y explotación del proyecto. En este contexto, los productos intelectuales 5 a 8, los eventos multiplicadores, otras actividades de difusión y explotación están estrechamente interrelacionadas. Por esta razón, se prevé que todos los asociados contribuyan con su trabajo a estos resultados y la organización de eventos multiplicadores, involucrando a los interesados de sus países en el debate. Con el fin de lograr un impacto más amplio y permitir un mayor debate sobre las cuestiones seleccionadas y otras posibles cuestiones relevantes, los socios intentan también integrar el debate de la red en los eventos existentes de su organización (más retroalimentación recibida). Al comienzo del proyecto, tales eventos fueron identificados por el consorcio y se ha incluido un plan de implementación en la estrategia de difusión.

Los temas que queremos abordar son:

1. El desempleo juvenil: enfoques europeos para superarlo.
2. El vocacionalismo holístico: una respuesta para la política europea de EFP.
3. Aprendizaje basado en el trabajo y orientación del aprendizaje - oportunidades para una mejor calificación en las empresas.
4. Otros temas: Aprendizaje informal y no formal, enfoques europeos de evaluación y validación, personal de EFP y movilidad en la formación - oportunidades y desafíos.

First ‘Level Up’ multiplier event: Valencia, 8 March 2016

Youth unemployment – European approaches to overcoming it

The first multiplier event took place on Tuesday 8th of March 2016 in the hotel Tryp Oceanic, Valencia (Spain), organized by IFES. Youth unemployment is a major issue in Spain like in many other European countries. At this event, we aimed to bring together stakeholders from countries suffering higher and lower rates of unemployment and we discussed strategies to overcoming high youth unemployment.

The multiplier event was attended by 33 participants from Spain, with the following target groups: trainers, freelances, training organizations, young unemployed, youth associations, stakeholders, local development agents, young participants in MobiPro program, town councils. Together with 11 transnational partners of the project from Germany, Finland, Ireland, Portugal and Spain.



Enric Roig (General Coordinator Sustainable and Economic Development of Valencia City Council), Hanna Schrankel (IG Metall, Project Coordinator) and Fernando Benavente (IFES Regional Director) welcomed the participants and inaugurated the event.

Javier González (IFES, Project Partner) made a brief presentation of the project, its objectives and expected results.

José Domingo Martínez (Local Development Agent of Manises Municipality / Innovation and entrepreneurship in ADLYPSE) remarked the factors to consider when dealing with youth unemployment and entrepreneurship, from the point of view of public administration.

Ida Spirek (Arbeit und Leben Thüringen) talked about her experience regarding youth work mobility and the MobiPro-EU Programme, which supports young persons from Europe in finding an in-house vocational training position and brings them together with project providers and companies in Germany.

Pepe Albors (FEVECTA. Projects Manager) suggested the worker cooperative as an answer to solve the youth unemployment.

There was a very interesting panel discussion between the speakers and the audience, moderated by Fernando Benavente, where everyone could express their ideas, doubts, fears and possible solutions to the serious problem of youth unemployment.



1er evento de difusión ‘Level Up’: Valencia, 8 marzo 2016

Desempleo juvenil- Aproximaciones europeas para superarlo

El primer evento multiplicador tuvo lugar el martes 8 de marzo de 2016 en el hotel Tryp Oceanic, Valencia (España), organizado por IFES. El desempleo juvenil es una cuestión importante en España como en muchos otros países europeos. En este evento, nos propusimos reunir a las partes interesadas de países que sufren tasas de desempleo cada vez más altas y discutimos estrategias para superar el alto desempleo juvenil.

El evento multiplicador contó con 33 participantes de España, con los siguientes grupos objetivos: formadores, freelances, organizaciones de formación, jóvenes desempleados, asociaciones juveniles, agentes de desarrollo local, jóvenes participantes en el programa MobiPro y ayuntamientos. Junto con 11 socios transnacionales del proyecto de Alemania, Finlandia, Irlanda, Portugal y España.



Enrique Roig (Coordinador General de Desarrollo Sostenible y Económico del Ayuntamiento de Valencia), Hanna Schrankel (IG Metall, Coordinadora del Proyecto) y Fernando Benavente (Director Regional de IFES) dieron la bienvenida a los participantes e inauguraron el evento.

Javier González (IFES, Socio del Proyecto) hizo una breve presentación del proyecto, sus objetivos y los resultados esperados.

José Domingo Martínez (Agente de Desarrollo Local del Municipio de Manises / Innovación y emprendimiento en ADLYPSE) señaló los factores a considerar al tratar el desempleo juvenil y el emprendimiento, desde el punto de vista de la administración pública.

Ida Spirek (Arbeit und Leben Thüringen) habló de su experiencia en movilidad laboral juvenil y del Programa MobiPro-EU, que apoya a los jóvenes de Europa en la búsqueda de un puesto de formación profesional y los vincula a proveedores de proyectos y empresas en Alemania.

Pepe Albors (Gerente de Proyectos de FEVECTA) sugirió la cooperativa de trabajadores como una respuesta para resolver el desempleo juvenil.

Hubo una muy interesante discusión entre los oradores y la audiencia, moderada por Fernando Benavente, donde todos pudieron expresar sus ideas, dudas, temores y posibles soluciones al grave problema del desempleo juvenil.



'Level Up' conclusions

Talent management in companies is essential to achieve an innovative business network capable of generating wealth and employment in local environments. It is essential, therefore, to make a good personal diagnosis of the real needs of businesses in the short and medium term in order to take guidance, training and monitoring actions to put in value the talent of young people in concrete actions needed for businesses. We will thereby insure that, based on specific needs, companies welcome young people well prepared with expectations. If we don't adjust our needs and expectations our youth are neither welcome nor have options for a stable and lasting employment.

Mobility is quite important to gain knowledge. Contrary to what is being said, the fact that our young people have to go to work outside their environment is not a "waste of talent", but quite the opposite and it is necessary to put it positively since this mobility allows them to acquire new skills, new competences and a more global view of the work environment and the future of the EU. Another issue would be to analyze how those skills are implemented in companies, once young people return to their environments. Therefore, a personalized diagnosis and monitoring of both youth returning and companies that can hire them "taking benefit" of all the knowledge acquired by them is necessary.

VET professionals must adjust their training programs to the specific needs of the environments where they provide their services and must therefore work closely with the structures of local development which are the best in knowing environments, present and future needs and unemployed youth. So establishing permanent partnerships unrelated to the timing of many training programs would allow to train our young people according to the actual demand of real needs in the labor market. In addition, fruit of this cooperation, it is essential to assume that the fundamental objective is that the trained person can bring knowledge to these companies to consolidate and grow, thereby achieving the aim of generating more stable employment. It is not a question of train to train, but train to insert.

The event concluded with the feeling that there are possibilities for young people to face the future with more optimism.



'Level Up': What's next

The next event will take place in Kilkenny (Ireland) in September 2016, organized by NORESIDE RESOURCE CENTRE LTD.

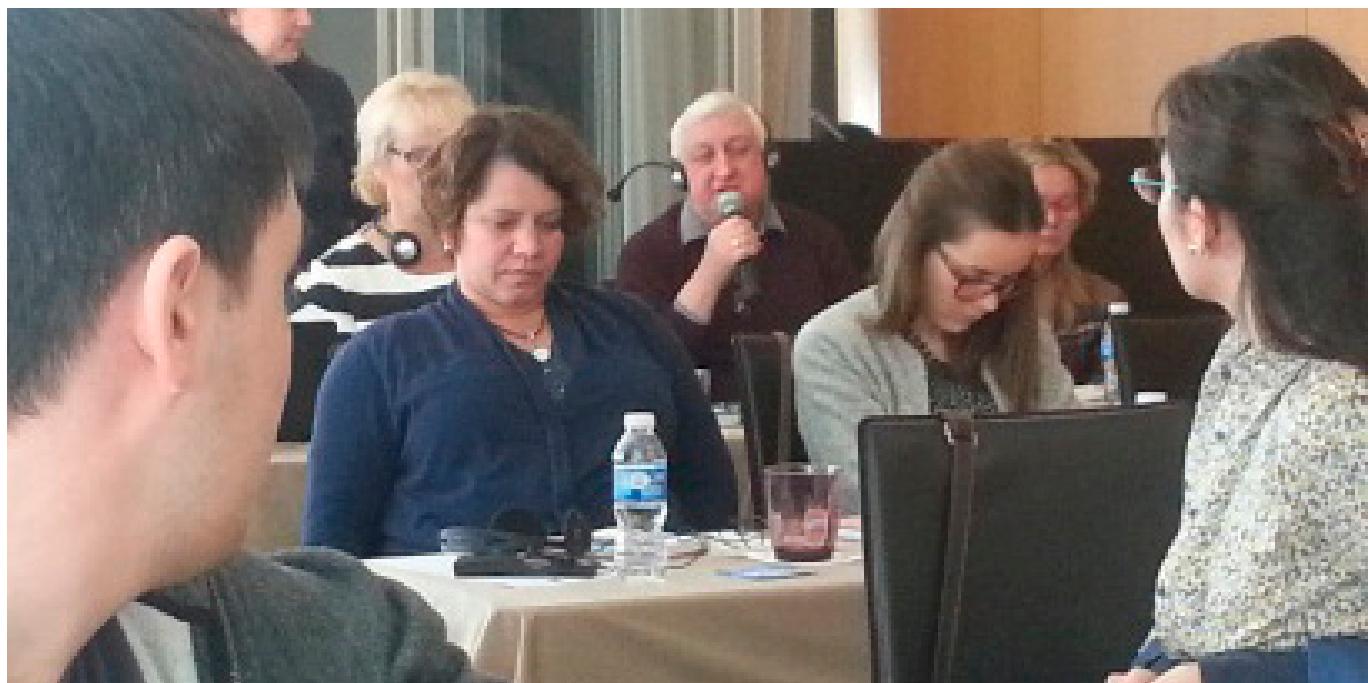
‘Level Up’ conclusiones

La gestión del talento en las empresas es esencial para lograr empresas innovadoras capaces de generar riqueza y empleo en entornos locales. Por lo tanto, es esencial hacer un buen diagnóstico personal de las necesidades reales de las empresas a corto y medio plazo para llevar a cabo acciones de orientación, formación y seguimiento para valorizar el talento de los jóvenes en acciones concretas necesarias para las empresas. De este modo, aseguramos que, en base a necesidades específicas, las empresas reciben a los jóvenes bien preparados con expectativas. Si no ajustamos nuestras necesidades y expectativas, nuestros jóvenes no tienen opciones para un empleo estable y duradero.

La movilidad es muy importante para obtener conocimiento. El hecho de que nuestros jóvenes tengan que ir a trabajar fuera de su entorno no es un “desperdicio de talento”, sino todo lo contrario y es necesario ponerlo en positivo ya que les permite adquirir nuevas habilidades, competencias y una visión más global del entorno de trabajo y del futuro de la UE. Otra cuestión sería analizar cómo se implementan esas habilidades en las empresas, una vez que los jóvenes regresan. Por lo tanto, es necesario un diagnóstico personalizado y un seguimiento tanto de los jóvenes que regresan como de las empresas que pueden contratarlos “aprovechando” todos los conocimientos adquiridos por ellos.

Los profesionales de EFP deben ajustar sus programas de formación a las necesidades específicas de los entornos donde prestan sus servicios y, por lo tanto, deben trabajar estrechamente con las estructuras de desarrollo local que son los que mejor conocen los entornos, las necesidades presentes y futuras y los jóvenes desempleados. Por lo tanto, establecer asociaciones permanentes sin relación con el calendario de muchos programas de formación permitiría formar a nuestros jóvenes de acuerdo con la demanda real de las necesidades reales en el mercado de trabajo. Además, fruto de esta cooperación, es esencial suponer que el objetivo fundamental es que la persona formada pueda aportar conocimientos a estas empresas para consolidarse y crecer, logrando así el objetivo de generar empleo más estable. No es cuestión de formar para formar, sino de formar para insertar.

El evento concluyó con la sensación de que hay posibilidades de que los jóvenes se enfrenten al futuro con más optimismo.



‘Level Up’: Qué es lo siguiente

El próximo evento tendrá lugar en Kilkenny (Irlanda) en septiembre de 2016, organizado por NORESIDE RESOURCE CENTER LTD.

National report: Germany

Compared to the south of Europe, youth unemployment does not represent a major problem in Germany. In 2016 for example, 6.7% of young people aged between 15 and 24 were unemployed (i.e. not in employment, training or education) in Germany, compared to 46.1% in Greece or 44.4% in Spain. In this year, Germany was in fact the country with the lower youth unemployment rate in the EU. In comparison, the EU average was 18.8%. However, it should be noted that in spite of the low rate compared to other EU states, in Germany, young people under 25 have a greater share of unemployment than any other age cohort. This is something that we have to bear in mind before we conclude: Youth unemployment isn't a problem in Germany. In spite of decreasing unemployment rates in Germany, we have to bear in mind that this trend was bought at a price: A greater share of atypical employment (temporary employment, part-time employment, employees in full-time employment that depend on additional social service transfers because they can't sustain themselves on their salary alone).

However, looking across the border to other countries of Europe puts such problems in relation. An issue that has received much attention in the context of European youth unemployment in Germany has been that of migrant apprentices, young people who come to Germany in order to complete an apprenticeship here, for example under the MobiPro programme. The experiences made by and with young people who moved to Germany in order to complete training were intensively discussed at our multiplier event in Valencia in March 2016. Ida Spirek of Arbeit und Leben which acts as a so-called hosting organisation, "receiving" young people in Germany and supporting them in the initial period of their training, reported on experiences made in Germany. Two Spanish apprentices who went to Germany to do an apprenticeship also told us about their stories. The experiences made with such programmes are two-fold, spanning success stories as well as tears and disaster. Taking these experiences into account in order to improve such programmes is of utmost importance!

One of the major issues reported by apprentices, companies and sending and hosting organisations alike is the issue of language. It is important to prepare and support young people in this regard

already before they begin their journey. This applies not only to language training but also to preparation in terms of social and personal competences, for example intercultural competences. The quality of the preparation provided by the sending organisations differs starkly. When the apprentices arrive, support is also of the utmost importance. Apprentices should be supported in their language training and given time to devote to it by the training company as well as the vocational school. Personal support is considered just as important by all parties involved. This concerns practical arrangements such as accommodation, travel, etc. but also general framework conditions to ensure that the young people living abroad feel welcome and well-integrated. These are important responsibilities that should be taken into account by the in-company trainers. The framework conditions created for the apprentices from abroad are crucial to success and failure of the programme. The training company plays a big role here and should be aware of its responsibilities in this respect. The experiences made in the framework of such apprenticeship schemes are also transferrable to the integration of refugees in the company, particularly if it involves young refugees.

We take these experiences on board in our Workplace Tutor training programme by considering issues of intercultural competence, learning in and with culturally heterogeneous groups and responding to learners with special needs, also of cultural and social nature.

At the root of the unemployment problem for 15-25 year-olds is the transition between school and apprenticeship and apprenticeship and labour market. These transition phases are usually accompanied by a high possibility for unemployment, albeit only short.

The dual training system in Germany is a scintillating example of vocational training and is admired by countries across the globe. Even the OECD has congratulated Germany on the excellent performance of the dual system in an international comparative study.

Informe nacional: Alemania

En comparación con el sur de Europa, el desempleo juvenil no representa un problema importante en Alemania. En 2016, por ejemplo, el 6,7% de los jóvenes de 15 a 24 años de edad estaban desempleados (ni trabajando, ni recibiendo formación o educación) en Alemania, frente al 46,1% de Grecia o el 44,4% de España. En este año, Alemania fue de hecho el país con la menor tasa de desempleo juvenil de la UE, siendo la media de la UE fue del 18,8%. Sin embargo, cabe señalar que, a pesar de la baja tasa comparada con otros Estados de la UE, en Alemania los jóvenes menores de 25 años tienen una mayor proporción de desempleo que cualquier otro rango de edad. Esto es algo que debemos tener en cuenta antes de concluir: el desempleo juvenil no es un problema en Alemania. A pesar de la disminución de las tasas de desempleo, debemos tener en cuenta que esta tendencia fue comprada a un precio: mayor proporción de empleo atípico (temporal, a tiempo parcial, trabajadores a jornada completa que dependen de servicios sociales porque no pueden mantenerse solo con su sueldo).

Sin embargo, mirar a través de la frontera a otros países de Europa pone esos problemas en perspectiva. Un tema que ha recibido mucha atención en el contexto del desempleo juvenil europeo en Alemania ha sido el de los aprendices migrantes, jóvenes que vienen para completar un aprendizaje, por ejemplo bajo el programa MobiPro. Las experiencias realizadas fueron tratadas intensamente en nuestro evento en Valencia en marzo de 2016. Ida Spirek de Arbeit und Leben que actúa como organización de acogida, recibiendo jóvenes en Alemania y apoyándoles en el período inicial de su formación, informó sobre las experiencias realizadas en Alemania. Dos aprendices españoles que se fueron a Alemania para hacer un aprendizaje también nos contaron sus historias. Las experiencias realizadas con estos programas son dobles, abarcando historias de éxito, así como lágrimas y desastres. Tener en cuenta estas experiencias para mejorar estos programas es de suma importancia.

Uno de los principales problemas reflejados por los aprendices, las empresas y las organizaciones de envío y acogida por igual es el tema del lenguaje. Es importante preparar y apoyar a los jóvenes en este sentido antes de comenzar su viaje. No sólo en formación lingüística, sino también preparación en

términos de competencias sociales y personales, por ejemplo competencias interculturales. La calidad de la preparación proporcionada por las organizaciones de envío es muy diferente. Cuando los aprendices llegan, el apoyo también es de suma importancia. Los aprendices deben recibir apoyo en su formación lingüística y darles tiempo para dedicarse a ello por parte de la empresa de formación y la escuela profesional. El apoyo personal es considerado igual de importante por todas las partes involucradas. Se trata de disposiciones prácticas como alojamiento, viajes, etc., pero también condiciones generales para garantizar que los jóvenes residentes en el extranjero se sientan bien acogidos y bien integrados. Estas son responsabilidades importantes que deben ser tenidas en cuenta por los instructores en la empresa. Las condiciones marco creadas para los aprendices extranjeros son cruciales para el éxito o el fracaso del programa. La empresa de formación juega un papel importante aquí y debe ser consciente de sus responsabilidades en este sentido. Las experiencias realizadas en estos programas de aprendizaje también son transferibles a la integración de los refugiados en las empresas, especialmente si se trata de jóvenes refugiados.

Incluimos estas experiencias en nuestro programa de formación de Tutor en el Puesto de Trabajo (Workplace Tutor) considerando cuestiones de competencia intercultural, aprendiendo en y con grupos culturalmente heterogéneos y respondiendo a estudiantes con necesidades especiales, también de carácter cultural y social.

En la raíz del problema del desempleo para jóvenes de entre 15 y 25 años está la transición entre la escuela y las prácticas, y las prácticas y el mercado laboral. Estas fases de transición suelen ir acompañadas de una alta posibilidad de desempleo, aunque sea breve.

El sistema de formación dual en Alemania es un ejemplo espeluznante de formación profesional y es admirado por países de todo el mundo. Incluso la OCDE felicitó a Alemania por el excelente desempeño del sistema dual en un estudio comparativo internacional.

The federal government considers the dual training system a pillar of their strengths and relies on it when working with international partners. Five principles are the basis for the strong dual training scheme. One of them is "Learning in the work process". Trainees spend at least 50% of their time at the workplace learning job-related content and developing important skills. This is consolidated by extensive theoretical training both at school and in the workplace. This system has brought back the best results in training action skills, which are comprised of the ability and willingness to use acquired know-how, as well as social, personal and methodical skills in working and learning. Based on a vocational training plan, the trainee is assigned time at both learning venues (school and workplace) and has a coordinated framework and/or curricula for both.

The transferability of this system depends on multiple factors, especially the local circumstances. Other countries have different approaches to training and relations between employers, employees and the public sector. It is necessary to fit aspects of the German system to the respective country in order for the local partners to be able to implement these aspects into their circumstances on their own responsibility and in a sustainable way.

El gobierno federal considera que el sistema de formación dual es un pilar de sus fortalezas y se centra en él cuando trabaja con socios internacionales. Cinco principios son la base del fuerte sistema de formación dual. Un de ellos es „Aprender en el proceso de trabajo”. Los alumnos pasan al menos el 50% de su tiempo en el lugar de trabajo aprendiendo contenidos relacionados con el trabajo y desarrollando habilidades importantes. Esto se consolida mediante una amplia formación teórica tanto en la escuela como en el lugar de trabajo. Este sistema ha traído los mejores resultados en la formación de competencias, que incluyen la habilidad y la voluntad de utilizar el conocimiento adquirido, así como las habilidades sociales, personales y metodológicas tanto en el trabajo como en el aprendizaje. Basándose en un plan de formación profesional, al alumno se le asigna tiempo en ambos lugares de aprendizaje (escuela y lugar de trabajo) y tiene un marco y/o currículo coordinado para ambos.

La transferibilidad de este sistema depende de múltiples factores, especialmente las circunstancias locales. Otros países tienen enfoques diferentes hacia la formación y las relaciones entre empleadores, empleados y el sector público. Es necesario ajustar aspectos del sistema alemán al país correspondiente para que los socios locales puedan implementar estos aspectos en sus circunstancias bajo su propia responsabilidad y de manera sostenible.

National report: Spain

Unemployment is arguably the main challenge the Spanish economy faces today. While low employment is a matter of concern for many countries, Spain's disproportionate unemployment figures surprise beyond its national borders. In 2016, as other countries start showing signs of recovery from the "Great Recession," there are still 4.5 million unemployed in Spain – an unemployment rate of about 20 percent. More than 1 million of these are young people under the age of thirty.

It is well known that unemployment rates in Spain, and especially among youth, are considerably higher than the European average. Moreover, those young people who do have jobs generally work under extremely unstable conditions on temporary contracts. Most of these temporary contracts are "involuntary" – workers would prefer to find permanent jobs but are unable to do so. The consequences of this job insecurity in Spain – a combination of high unemployment rates, temporary employment, and uncertainty about the professional futures of young people – are dramatic. Across the educational spectrum, young workers are at greater risk of remaining unemployed, getting stuck in temporary contracts for long periods of time, experiencing wage penalties, or being over-qualified for their jobs. The crisis has increased the overall risk of long-term poverty and social exclusion, particularly for youth with migrant backgrounds and those who are not in education, employment, or training (so-called NEETs).

The Spanish labor market has three distinctive features of temporary employment:

- 1) Most youth employment – about 70 percent – is temporary. Temporary contracts are the hiring norm in Spain, and the default type of contract offered to young workers.
- 2) Most temporary contracts for young people – 80 percent – are involuntary. Training contracts and apprenticeships are much less widespread than they are in Germany, and only a small proportion of young workers have a temporary contract by choice rather than out of necessity.
- 3) Many temporary short-term contracts are linked together, a feature closely related to points 1 and 2. This chain of temporary contracts, rather than serving as than a stepping-stone to more stable contracts, usually becomes a trap for young workers.

While it is true that young people in many countries enter the labor market on temporary contracts, the difference in Spain is that they tend to stay on temporary contracts for a very long period of time, making temporary employment in Spain a highly persistent phenomenon. In addition, the rate of converting temporary contracts to permanent ones is very low – generally below 10 percent.

Spanish policy makers should be concerned that temporary contracts are a standard path for the labor incorporation of young people. Job insecurity associated with temporary contracts may affect workers in many different ways, from future wages and healthy career development to long-term chances of being unemployed and the risk of poverty and social exclusion. An employee's type of contract, for instance, has an effect on transitions to unemployment; temporary workers become unemployed at a higher rate than ones with permanent contracts. In Spain this difference is striking. More than 20 percent of temporary workers moved to unemployment in 2014.

Furthermore, the short duration of temporary contracts and the instability linked to them gives firms very little incentive to invest in training. Wages are significantly lower for temporary jobholders. Evidence shows that workers entering the labor market right after the liberalization of temporary contracts experienced a penalty in the form of accumulated days of work and accumulated earnings, and can persist beyond five to ten years of working career.

Finally, the problem of "in-work-poverty" and the risk of social exclusion is particularly important for the youngest workers with temporary contracts. Regarding the risk of poverty and social exclusion of young people, the European Commission points to a direct relation between three factors: leaving the parental household, level of education (in an inverse relation), and whether or not the person is an immigrant or has an immigration background.

Informe nacional: *España*

El desempleo es sin duda el principal reto al que se enfrenta la economía española actualmente. Mientras que el bajo nivel de empleo es una preocupación para muchos países, la desproporcionada cifra de desempleo de España sorprende más allá de sus fronteras nacionales. En 2016, mientras otros países comienzan a mostrar signos de recuperación de la “Gran Recesión”, todavía hay 4,5 millones de parados en España - una tasa de desempleo de alrededor del 20 por ciento. Más de 1 millón de éstos son jóvenes menores de treinta años.

Es bien sabido que las tasas de desempleo en España, y especialmente entre los jóvenes, son considerablemente más altas que la media europea. Por otra parte, los jóvenes que tienen empleo suelen trabajar en condiciones extremadamente inestables con contratos temporales. La mayoría de estos contratos temporales son “involuntarios” - los trabajadores prefieren encontrar puestos de trabajo fijos, pero no pueden hacerlo. Las consecuencias de esta inseguridad laboral en España -una combinación de altas tasas de desempleo, empleo temporal e incertidumbre sobre el futuro profesional de los jóvenes- son dramáticas. En todo el espectro educativo, los trabajadores jóvenes corren un mayor riesgo de quedarse desempleados, quedar atrapados en contratos temporales durante largos períodos de tiempo, sufrir penalizaciones salariales o estar sobrecualificados para sus puestos. La crisis ha aumentado el riesgo global de pobreza y exclusión social a largo plazo, en particular para los jóvenes de origen inmigrante y los que no están en la educación, el empleo o la formación (denominados NEET).

El mercado laboral español tiene tres características distintivas del trabajo temporal:

- 1) La mayoría del empleo de los jóvenes - alrededor del 70 por ciento - es temporal. Los contratos temporales son la norma de contratación en España y el tipo de contrato por defecto ofrecido a los trabajadores jóvenes.
- 2) La mayoría de los contratos temporales para los jóvenes - el 80 por ciento - son involuntarios. Los contratos de formación y prácticas son mucho menos generalizados que en Alemania, y sólo una pequeña proporción de trabajadores jóvenes tiene un contrato temporal por elección y no por necesidad.
- 3) Muchos contratos temporales a corto plazo están

encadenados, una característica estrechamente relacionada con los puntos 1 y 2. Esta cadena de contratos temporales, en lugar de servir de trampolín para contratos más estables, suele convertirse en una trampa para los jóvenes trabajadores. Si bien es cierto que los jóvenes de muchos países entran en el mercado de trabajo con contratos temporales, la diferencia en España es que tienden a permanecer así durante un período muy largo, haciendo del empleo temporal en España un fenómeno muy persistente. Además, la tasa de conversión de contratos temporales a contratos fijos es muy baja, generalmente por debajo del 10 por ciento.

Los políticos españoles deben preocuparse de que los contratos temporales sean un camino estándar para la incorporación laboral de los jóvenes. La inseguridad laboral asociada a los contratos temporales puede afectar a los trabajadores de muchas maneras, desde los salarios futuros y el desarrollo saludable de la carrera hasta las posibilidades a largo plazo de estar desempleado y el riesgo de pobreza y exclusión social. El tipo de contrato de un empleado, por ejemplo, tiene un efecto sobre las transiciones al desempleo; Los trabajadores temporales se convierten en desempleados a un ritmo más alto que los que tienen contratos fijos. En España esta diferencia es sorprendente. Más del 20 por ciento de los trabajadores temporales pasó al desempleo en 2014.

Además, la poca duración de los contratos temporales y la inestabilidad relacionada no incentiva la inversión en formación. Los salarios son significativamente más bajos para los trabajadores temporales. La evidencia muestra que los trabajadores que entran en el mercado de trabajo justo después de la liberalización de contratos temporales experimentaron una penalización en forma de días de trabajo y ganancias acumulados, y pueden persistir más allá de cinco a diez años en la carrera de trabajo.

Por último, el problema de la “pobreza en el trabajo” y el riesgo de exclusión social es especialmente importante para los trabajadores jóvenes con contratos temporales. En cuanto al riesgo de pobreza y exclusión social de los jóvenes, la Comisión Europea señala una relación directa entre tres factores: el abandono del hogar paterno, el nivel de educación (en relación inversa) y si la persona es inmigrante o tiene un trasfondo de inmigración.

The Spanish labor market is so dysfunctional – particularly for young people – that it is tempting to emulate wholesale the successful experiences of other countries. Naturally, the German case has received much attention. Although some of the policies driving Germany's success could guide policy measures elsewhere, others are not so easily extrapolated to different national contexts.

Youth unemployment can be a problem even during times of economic growth, and many different national policies have been carried to address it. Success appears linked to implementing better vocational training and apprenticeship institutions, such as the "dual system" (on-the-job training plus formal vocational education) common in Germany and programs that target potential school dropouts and keep "bridges" open to higher education. Strikingly different policies are in place in different countries, with correspondingly different rates of success.

Three objectives are particularly urgent for the Spanish labor market today:

- 1) bridging the gap between education and work.
- 2) developing active labor market policies that really work.
- 3) reducing labor market segmentation between "insiders" and "outsiders."

El mercado de trabajo español es tan disfuncional -en particular para los jóvenes- que es tentador imitar las experiencias exitosas de otros países. Naturalmente, el caso alemán ha recibido mucha atención. Aunque algunas de las políticas que impulsan el éxito de Alemania podrían orientar las medidas de política en otros países, otras no se pueden extrapolar tan fácilmente a diferentes contextos nacionales.

El desempleo juvenil puede ser un problema incluso en tiempos de crecimiento económico, y muchas políticas nacionales diferentes se han llevado a cabo para abordarlo. El éxito aparece vinculado a la implementación de mejores instituciones de formación profesional y de aprendizaje, como el "sistema dual" (formación en el trabajo más formación profesional formal) común en Alemania y programas que apuntan a posibles abandonos escolares y mantienen "puentes" abiertos a la educación superior. Diferentes políticas en diferentes países, tienen tasas de éxito igualmente diferentes.

Tres objetivos son particularmente urgentes para el mercado de trabajo español actual:

- 1) reducir la brecha entre la educación y el trabajo.
- 2) desarrollar políticas activas de empleo que realmente funcionen.
- 3) reducir la segmentación del mercado de trabajo entre "locales" y "foráneos".

National report: Finland

In Finland, the government launched a "Youth Guarantee" programme in 2013. The programme guarantees everyone under 25 years of age or recent graduates under 30 years of age a job, work trials, a study place or a place in a youth workshop or rehabilitation services. It soon became clear that young people need to find information easily on the various possibilities they are being offered. The answer was to launch guidance service points (Ohjaamo) In 2017 there are a total of 40 Ohjaamos in Finland, one of them in Lahti.

In the Ohjaamo in Lahti there are at least one day a week representatives of the city of Lahti, Salpaus Further Education and other educational institutes providing their services for any young people coming in. Ohjaamo has arranged recruitment events with local companies and a NonStop recruitment service together with a personnel leasing company. The youth workers help youngsters to find jobs, work trial placements etc. There is also a web application for companies to announce vacant jobs. All the different organizations and institutes have had co-operation through the years, but now for the first time they are gathered under the same roof.

The Youth Guarantee programme has also included supplementary financial support for companies that hire young people as workers or apprenticeship trainees. To increase the number of apprenticeship training of young people under 25 years of age, the Ministry of Education has funded projects carried out by vocational institutes. Vocational institutes, Salpaus Further Education as one of them, have contacted companies to inform them about the apprenticeship training schemes, the potential extra financial support, and to find out about the staff training needs of the companies. This work had good results especially in 2016, but the national programme was launched in the middle of the recession and companies were not able to employ all their existing personnel, let alone hire new ones. However, in 2016 and 2017 when the overall European economy finally seems to be on its way to recovery, a new challenge has emerged in Finland: young people are not interested in the trades that have job opportunities.

In the Level Up! project, the Finnish network wants to highlight another essential aspect in trying to overcome youth unemployment: vocational

education and training has to really take into account the needs of the companies. The vocational training schemes, qualifications, contents as well as teaching and study methods should be more adaptable to fulfill the needs of the working life. Nationally, the vocational education and training in Finland is about to change into that direction by new legislation. A major reform of upper secondary vocational education and training is going to take place in 2018.

The oncoming VET reform will be based on joint legislation concerning adults and young students in VET. While currently there are separate legislation and financial systems for initial vocational upper secondary education and training, vocational further education and training (vocational adult education), apprenticeship training and labor policy education, the reform unifies them all into a single entity.

The reform gives vocational education providers both a huge challenge and a great opportunity to improve and create new ways to implement customer-orientation, to create more flexible and personal learning paths, and to increase workplace learning and practical ways of completing qualifications at workplaces. What we need to do now is to identify and further develop good practices as well as dispose of any methods that will no longer be valid after the reform commences.

In education providers point of view, the reform requires considerable changes in organizing VET, in the daily processes and procedures concerning teaching, training and guidance of students of various ages and in various stages of their lifelong learning path; in evaluation of the activities taken and the results achieved; in ensuring VET staff competence by implementing various staff learning and development plans and schemes.

Informe nacional: Finlandia

En Finlandia, el gobierno lanzó un programa de "Garantía Juvenil" en 2013. El programa garantiza a todos los menores de 25 años o recién graduados menores de 30 años un trabajo, pruebas de trabajo, un lugar de estudio o un sitio en un taller juvenil o servicios rehabilitación. Pronto quedó claro que los jóvenes necesitan encontrar información fácilmente sobre las diversas posibilidades que se les ofrecen. La respuesta fue lanzar puntos de servicio de orientación (Ohjaamo). En 2017 hay un total de 40 Ohjaamos en Finlandia, uno de ellos en Lahti.

En el Ohjaamo en Lahti hay al menos un día a la semana representantes de la ciudad de Lahti, Salpaus Educación Adicional y otros institutos educativos que prestan sus servicios a cualquier joven que entre. Ohjaamo ha organizado eventos de selección con empresas locales y un servicio de reclutamiento continuo junto con una empresa de leasing de personal. Los orientadores juveniles ayudan a los jóvenes a encontrar trabajo, realizar trabajos de prueba, etc. También hay una aplicación web para que las empresas anuncien trabajos vacantes. Todas las diferentes organizaciones e institutos han cooperado durante años, pero ahora por primera vez están reunidos bajo el mismo techo.

El programa de Garantía Juvenil también ha incluido apoyo financiero suplementario para las empresas que contratan a jóvenes como trabajadores o aprendices. Para aumentar la formación de aprendices jóvenes menores de 25 años, el Ministerio de Educación ha financiado proyectos llevados a cabo por institutos profesionales. Los institutos profesionales, Salpaus Educación Adicional como uno de ellos, se pusieron en contacto con las empresas para informarles sobre los programas de formación en prácticas, el posible apoyo financiero adicional y para conocer las necesidades de formación de personal de las empresas. Este trabajo tuvo buenos resultados, especialmente en 2016, pero el programa nacional se lanzó en mitad de la recesión y las empresas no pudieron contratar a todo su personal, y mucho menos contratar nuevos. Sin embargo, en 2016 y 2017, cuando la economía europea en general parece estar camino de la recuperación, ha surgido un nuevo desafío en Finlandia: a los jóvenes no les interesan los oficios que tienen oportunidades de trabajo.

En el proyecto Level Up!, la red finlandesa quiere resaltar otro aspecto esencial para tratar de superar

el desempleo juvenil: la educación y la formación profesional deben tener realmente en cuenta las necesidades de las empresas. Los planes de formación profesional, las cualificaciones, los contenidos, así como los métodos de enseñanza y estudio deberían ser más adaptables para satisfacer las necesidades de la vida laboral. A nivel nacional, la educación y formación profesional en Finlandia está a punto de cambiar en esa dirección con una nueva legislación. Una reforma importante de la educación y la formación profesional secundaria superior se llevará a cabo en 2018.

La próxima reforma de la EFP se basará en una legislación conjunta para estudiantes adultos y jóvenes en EFP. Si bien en la actualidad existen leyes y sistemas financieros separados para la educación secundaria superior y la formación profesional inicial, la educación y formación profesional (educación profesional de adultos), la formación de aprendices y la educación en políticas laborales, la reforma los unifica en una única entidad.

La reforma brinda a los proveedores de educación profesional un gran desafío y una gran oportunidad para mejorar y crear nuevas formas de implementar la orientación al cliente, crear trayectorias de aprendizaje más flexibles y personales, y aumentar el aprendizaje en el lugar de trabajo y formas prácticas de completar las cualificaciones en los lugares de trabajo. Lo que tenemos que hacer ahora es identificar y seguir desarrollando buenas prácticas, así como deshacernos de todos los métodos que ya no serán válidos después de que comience la reforma.

Desde el punto de vista de los proveedores de educación, la reforma requiere cambios considerables en la organización de la EFP, en los procesos y procedimientos diarios relativos a la enseñanza, la capacitación y la orientación de estudiantes de diversas edades y en diversas etapas de su trayectoria de aprendizaje permanente; en la evaluación de las actividades realizadas y los resultados alcanzados; para garantizar la competencia del personal de EFP mediante la implementación de diversos planes de aprendizaje y desarrollo del personal.

While the funding system and structure will be renewed, we want to keep the various educational paths open in Finland. Preserving the eligibility for further studies and ensuring regionally comprehensive education network is an important aspect of the legislatures when planning VET reform. Also all the VET providers have a chance to co-operate in preparation of the law and prepare to its implementation. For instance, the National Board of Education as well as the Ministry of Education have funded a great deal of national development projects for the VET providers to take actions and start developing their processes proactively.

One of the targets of the reform is to strengthen the interaction between educational institutions and working life. Reform also aims to remove barriers between young and adult students and eliminate unnecessary overlaps in education. On-the-job learning system will be revised into a training agreement in vocational education and training. The new model would simplify and reform existing work-based learning models as well as allow more flexible learning paths. The new model would replace the current on-the-job learning periods and form a largely integrated approach with an apprenticeship.

Simultaneously and prior to the structural reform of the VET, the Vocational education and training is facing financial challenges as in 2018 the budget will be cut 190 million euros from the beginning of the year 2017. Reduction of the unit price per student decreased funding from the vocational upper secondary education and training by 59 million euros in 2016 and also 19 million euros from the apprenticeship training.

VET reform is seen as an answer for the budget cuts as the reform unifies financing system and legislation. With these measures financial resources are used more effectively.

Reform is prepared and carried out in close cooperation with experts and different stakeholders of VET in Finland. Reform takes effect from the beginning of the year 2018. The overall education strategy is included in the Government Programme. The overriding objective of the Programme is to raise the employment rate to 72 per cent through a number of measures promoting employment and entrepreneurship.

Si bien se renovará el sistema de financiación y la estructura, queremos mantener abiertos los diversos caminos educativos en Finlandia. La preservación de la elegibilidad para estudios adicionales y la garantía de una red de educación regional integral es un aspecto importante de las legislaturas cuando se planifica la reforma de la EFP. Además, todos los proveedores de EFP tienen la oportunidad de cooperar en la preparación de la ley y prepararse para su implementación. Por ejemplo, la Junta Nacional de Educación, así como el Ministerio de Educación, han financiado una gran cantidad de proyectos nacionales de desarrollo para que los proveedores de EFP tomen medidas y comiencen a desarrollar sus procesos de manera proactiva.

Uno de los objetivos de la reforma es fortalecer la interacción entre las instituciones educativas y la vida laboral. La reforma también tiene como objetivo eliminar las barreras entre estudiantes jóvenes y adultos y eliminar superposiciones innecesarias en la educación. El sistema de aprendizaje en el puesto de trabajo será revisado en un acuerdo de formación en educación y formación profesional. El nuevo modelo simplificaría y reformaría los modelos existentes de aprendizaje basados en el trabajo y permitiría trayectorias de aprendizaje más flexibles. El nuevo modelo reemplazaría los períodos actuales de aprendizaje en el trabajo y formaría un enfoque ampliamente integrado con prácticas.

Simultáneamente y antes de la reforma estructural de la EFP, la educación y la formación profesional se enfrentan a desafíos financieros ya que en 2018 el presupuesto se reducirá a 190 millones de euros desde principios de año 2017. La reducción del precio unitario por alumno disminuyó la financiación de la educación secundaria superior y la formación profesional en 59 millones de euros en 2016 y también 19 millones de euros en la formación en prácticas.

La reforma de la EFP es considerada una respuesta a los recortes presupuestarios ya que la reforma unifica el sistema de financiación y la legislación. Con estas medidas, los recursos financieros se utilizan de manera más efectiva.

La reforma se prepara y lleva a cabo en estrecha colaboración con expertos y diferentes partes interesadas de la EFP en Finlandia. La reforma

entra en vigor a partir del comienzo del año 2018. La estrategia educativa general se incluye en el Programa del Gobierno. El objetivo primordial del Programa es elevar la tasa de empleo al 72% mediante una serie de medidas que promueven el empleo y el espíritu empresarial.

National report: Ireland

Introduction

This short paper briefly describes the phenomenon of youth unemployment in Ireland together with a brief evaluation of the various policy initiatives that have been put in place to address the problem generally. It draws on figures and statistics taken from the Irish Central Statistics Office (CSO) as well as papers from the National Youth Council of Ireland (NYCI) and the OECD. For the purposes of discussion, unemployed youth is defined as workers and jobseekers in the 18-25 age cohort.

Unemployment in Ireland

Perhaps the most pernicious challenge facing Irish economic policy makers since the foundation of the State in 1921 has been persistent levels of chronic unemployment. Where, at any particular time, any reasonable level of full employment had been reached, inevitably, forces brought about by external shocks (exchange rate upheavals, overseas protectionist policies, periods of international recession etc) rocked these unemployment rates upward. Fortunately, for most of the twentieth century, the greater UK labour market operated as a “pressure valve” for the Irish Labour Market, where, in periods of recession with consequent high levels of structural unemployment, excess labour “supply” in the Irish labour market, tended to be taken up by the wider UK labour market. In actual fact the historical nature of the relationship between Ireland and the UK allowed the creation of this “single market” for labour with virtually uninterrupted frontiers between the two jurisdictions, has allowed Ireland to escape the expensive and potentially socially disruptive effects of mass scale unemployment. Periods of recession in the 1970’s and 1980’s in particular created very significant levels of unemployment in Ireland, and indeed, some of the persistent problems with long term unemployed workers dating from this time in particular communities also date from this time.

Youth Unemployment in Ireland

But the recession that arose very sharply with the Irish economy in 2008 following the global financial crisis arising from the collapse of certain US Banks and all of the major Irish Banks has had very severe and catastrophic impacts on employment and on youth employment in particular. Over the period 2008 to 2017, Ireland had the second highest youth unemployment rate in Western Europe with, at times, up to 1 in 4 young people between 17 to 25 years jobless and 1 in 3 young men unemployed. In fact, over the period young people were twice as likely than people in older cohorts to find themselves in unemployment.

In 2008 (pre-recession), the percentage of young persons unemployed was 12.7%, rising to 24.2% in 2009.

However, there has been a significant reversal in this pattern of youth unemployment in recent years. In the year to July 2017 the number of persons aged 25 and over on the Live Register decreased by 37,004 (-13.3%), and the number of persons aged under 25 decreased by 7,606 (-19.1%) (1). Annual decreases in persons aged under 25 have occurred in all months since July 2010. The percentage of persons aged under 25 on the Live Register now stands at 11.7% for July 2017, down from 12.5% in July 2016 and 13.8% in July 2015.

The recovery in the Irish Labour Market, somewhat modest particularly when seen alongside year on year growth in national output figures can probably be attributed to a number of contributory factors:

- A practical (however painful) resolution of the banking industry issues that had arisen in 2008 with the attendant debt issues,

Informe nacional: Irlanda

Introducción

Este documento describe brevemente el fenómeno del desempleo juvenil en Irlanda junto con una evaluación de las diversas iniciativas políticas que se han puesto en marcha para abordar el problema de forma general. Se basa en cifras y estadísticas tomadas de la Oficina Central de Estadísticas de Irlanda (CSO), así como en documentos del Consejo Nacional de la Juventud de Irlanda (NYCI) y la OCDE. A efectos del debate, los jóvenes desempleados se definen como trabajadores y demandantes de empleo en el rango de 18 a 25 años.

Desempleo en Irlanda

Quizás el desafío más pernicioso al que se enfrentan los responsables de la política económica irlandesa desde la fundación del Estado en 1921 ha sido el persistente nivel de desempleo crónico. Donde, en cualquier momento particular, se había alcanzado un nivel razonable de pleno empleo, inevitablemente fuerzas provocadas por convulsiones externas (convulsiones en los tipos de cambio, políticas proteccionistas en el extranjero, períodos de recesión internacional, etc.) sacudieron estas tasas de desempleo al alza. Afortunadamente, durante la mayor parte del siglo XX, el mercado laboral del Reino Unido funcionó como una "válvula de presión" para el mercado laboral irlandés, donde, en períodos de recesión con los consiguientes altos niveles de desempleo estructural, el exceso de "oferta" de trabajo en la mano de obra en el mercado laboral irlandés tendía a ser absorbida por el más amplio mercado laboral del Reino Unido. De hecho, la naturaleza histórica de la relación entre Irlanda y el Reino Unido permitió la creación de este "mercado único" de mano de obra con fronteras virtualmente ininterrumpidas entre las dos jurisdicciones, permitiendo a Irlanda escapar de los costosos y potencialmente disruptivos efectos sociales del desempleo masivo. Los períodos de recesión en los años 1970 y 1980 en particular crearon niveles muy significativos de desempleo en Irlanda y, de hecho, algunos de los problemas persistentes con los trabajadores

desempleados de largo plazo en comunidades particulares datan de esta época.

Desempleo Juvenil en Irlanda

Pero la recesión que surgió de forma aguda en la economía irlandesa en 2008 siguiendo la crisis financiera mundial provocada por el colapso de ciertos bancos estadounidenses y todos los principales bancos irlandeses, ha tenido impactos muy graves y catastróficos en el empleo y en el empleo juvenil en particular. Durante el período de 2008 a 2017, Irlanda tuvo la segunda tasa de desempleo juvenil más alta de Europa occidental con, en ocasiones, hasta 1 de cada 4 jóvenes entre 17 y 25 años desempleados y 1 de cada 3 hombres jóvenes desempleados. De hecho, durante ese período los jóvenes tenían el doble de probabilidades de encontrarse en el desempleo que las personas de rangos de mayor edad.

En 2008 (antes de la recesión), el porcentaje de jóvenes desempleados era del 12,7%, y aumentó al 24,2% en 2009.

Sin embargo, ha habido una reversión significativa en este patrón de desempleo juvenil en los últimos años. Hasta julio de 2017, el número de personas de 25 años o más en el Live Register disminuyó en 37.004 (-13.3%), y el número de personas menores de 25 años disminuyó en 7.606 (-19.1%). Las disminuciones anuales en personas menores de 25 años han ocurrido en todos los meses desde julio de 2010. El porcentaje de personas menores de 25 años en Live Register fue del 11,7% en julio de 2017, frente al 12,5% en julio de 2016 y el 13,8% en julio de 2015.

La recuperación del mercado laboral irlandés, algo modesta en particular cuando se observa junto al crecimiento interanual de las cifras de producción nacional, probablemente pueda atribuirse a la contribución de una serie de factores:

- Una resolución práctica (aunque dolorosa) de los problemas de la industria bancaria que surgieron en 2008 con los problemas relacionados con la deuda.

- Continued levels of Foreign Direct Investment in Ireland and resulting employment creation, brought about mainly as a result of Government industrial policy operated through the Industrial development Authority (IDA)

- The operation of a range of Labour Market activation measures formulated and implemented by the Irish authorities via The Department of Social Protection.

However youth unemployment is still over twice the pre-crisis rate of 8-9% recorded in 2007 and there are also 18,500 young people under 25 years who are long term unemployed (have been in receipt of Jobseekers payments for one year or more)

Perhaps the policy makers' response has been largely unimaginative and ineffective. Too much of the official response has been haphazard, ad-hoc and motivated by a desire to cut public spending rather than supporting unemployed people to re-enter the labour market.

In a very specific piece of research carried out by National Youth Council of Ireland (NYCI), (2) on the subject of youth unemployment, the researchers suggest that the following predominant themes emerge in discussions with unemployed young people:

- Lack of workplace experience is identified as a key impediment to obtaining employment
- Access to Education and Training and restrictions placed thereon is a critical issue for unemployed youth
- Unemployment, because of the uncertainty it creates in the life experience of the unemployed person interrupts planning for normal life expectations such as family formation, incurring long-term financial commitments
- Unemployed persons are often hampered in their job searching activities by not having the requisite soft skills associated with job searching (i.e. writing CV's, interviewing etc)

- Unemployed people face very particular challenges in trying to present a positive impression of themselves during the various job search phases while internally experiencing the inner emotional turmoil associated with the condition of unemployment.

- In general Third level graduates are not enthusiastic about engaging in further higher level education

- A significant proportion of unemployed young people experience problems to do with personal debt

- Unemployed young people tend to have a difficulty with locating a sufficiently engaged customer service and focus within the agencies charged by the State assisting them into employment, i.e. Solas, Department of Social Protection (DSP)

- Unemployed young people believe strongly that, even after labour market conditions improve, there is a strong likelihood that they will be "left behind" and unable to account for the gaps created in their CV's owing to periods of unemployment

Policy Responses

In relation to the various mechanisms employed by the State in addressing the problems of unemployment, these are of six sorts:

- Employer Supports (includes employment subsidisation measures – for example Jobs Bridge, Internships, and enterprise development).
- Employee and Jobseeker supports (includes financial supports as well as educational supports).
- Market supports (provision of job and jobseeking information).

- Niveles continuados de Inversión Extranjera Directa en Irlanda y la consiguiente creación de empleo como resultado principalmente de la política industrial del Gobierno operada a través de la Autoridad de Desarrollo Industrial (IDA)

- El funcionamiento de una serie de medidas de activación del mercado laboral formuladas e implementadas por las autoridades irlandesas a través del Departamento de Protección Social.

Sin embargo, el desempleo juvenil sigue siendo más del doble de la tasa anterior a la crisis del 8-9% registrada en 2007 y también hay 18.500 jóvenes menores de 25 años desempleados de larga duración (han recibido prestaciones como solicitantes de empleo durante un año o más).

Tal vez la respuesta de los responsables políticos ha sido en gran parte carente de imaginación e ineficaz. Demasiada parte de la respuesta oficial ha sido fortuita, ad hoc y motivada por el deseo de reducir el gasto público en lugar de apoyar a los desempleados para que volvieran a ingresar al mercado laboral.

En una investigación muy específica llevada a cabo por el Consejo Nacional de la Juventud de Irlanda (NYCI) sobre desempleo juvenil, los investigadores sugieren que los siguientes temas predominantes surgen en las discusiones con jóvenes desempleados:

- La falta de experiencia en el puesto de trabajo se identifica como un impedimento clave para obtener un empleo.
- El acceso a la educación y la formación y las restricciones impuestas al respecto es un problema crítico para los jóvenes desempleados.
- El desempleo, debido a la incertidumbre que crea en la experiencia de vida del desempleado, interrumpe la planificación de las expectativas normales de vida, como la formación de la familia, incurriendo en compromisos financieros a largo plazo.
- Las personas desempleadas a menudo se ven obstaculizadas en sus actividades de búsqueda

de empleo al no tener las habilidades necesarias asociadas con la búsqueda de trabajo (es decir, elaborar el CV, entrevistas, etc.)

- Las personas desempleadas se enfrentan a desafíos muy particulares al tratar de presentar una impresión positiva de sí mismos durante las diversas fases de búsqueda de empleo mientras experimentan internamente la confusión emocional asociada con la condición del desempleo.

- En general, los graduados de tercer nivel no están entusiasmados con participar en más educación de nivel superior.

- Una proporción significativa de jóvenes desempleados experimenta problemas relacionados con deudas personales.

- Los jóvenes desempleados tienden a tener dificultades para ubicar un servicio de atención al cliente suficientemente comprometido y se centran en las agencias a cargo del Estado que les ayudan en el empleo, por ejemplo Solas, Departamento de Protección Social (DSP).

- Los jóvenes desempleados creen firmemente que, incluso después de que mejoren las condiciones del mercado laboral, existe una gran probabilidad de que se les "deje atrás" y no puedan dar cuenta de las brechas creadas en sus CV debido a los períodos de desempleo.

Respuestas Políticas

En relación con los diversos mecanismos empleados por el Estado para abordar los problemas del desempleo, estos son de seis tipos:

- Apoyo del empleador (incluye medidas de subsidio de empleo, por ejemplo, Puente laboral, prácticas y desarrollo empresarial)
- Soporte para empleados y demandantes de empleo (incluye apoyos financieros y apoyos educativos)
- Apoyo de mercado (provisión de información sobre empleo y búsqueda de empleo)

- Education and Training provision (includes specially devised programmes including Springboard and Momentum).
- Community Employment Schemes, set up with the intention of providing work experience and training opportunities to unemployed people while also serving perceived local community needs.
- An element, comprising other government initiatives aimed at supporting enterprise both at general and specific levels including financial and informational supports is also included (this includes elements of labour market regulation).

Effectiveness of Policy Initiatives

The OECD have made a general observation that unemployment as it has been experienced in Europe largely results from insufficient demand conditions in product and labour markets, as such, we can expect that longer term sustainable solutions to endemic levels of unemployment will be found in the natural recovery of demand conditions over time: these may be found in the general macroeconomic policies pursued by European governments. The OECD also observed that younger workers are affected in different ways by the boom and bust cycles than their older counterparts in that they are more easily hired into employment during boom cycles (where there are reduced requirements for educational qualifications and younger workers are more likely than their older counterparts to settle for lower wages or those at or near the minimum rate of pay where minimum wage legislation exists, as it does in Ireland), and less easily hired than their older counterparts during bust phases owing to their lack of educational requirements and experience. Undoubtedly, government supports aimed at enhancing the educational attainments of younger jobseekers will have some impact on the employability of younger workers. In Ireland, the specific educational programmes aimed at unemployed youth (Momentum and Springboard) which are

tailored to the recruitment needs of specific employment sectors (catering and hospitality are good examples), by closing this gap for younger workers have made some valuable contribution to youth employability. Further, as we have seen above, a significant obstacle suggested by unemployed younger workers is lack of skill or knowledge or capacity to engage in the jobseeker market, suggesting that programmes and initiatives aimed at enhancing such skills (CV writing, interview skills etc) will also have been a significant factor in enhancing employability in addition to helping the younger worker to give a positive impression of themselves to employers when the experience of unemployment in itself will have diminished personal self confidence. Moreover, schemes and programmes aimed at giving work experience (job-bridge, employer subsidies, internships, community employment schemes) further address the problem where younger workers are hampered by lack of relevant work experience.

Conclusion

Youth unemployment has become a persistent problem in Ireland and across the European Union and as a problem presents particular sorts of challenges for those charged with managing and responding to it. While the underlying problem is undoubtedly prevailing labour and product market conditions, perhaps the most reliable levers available to policy makers are the general macroeconomic ones that aim to enhance investment and stabilise market conditions through stimulating demand, the other “supply side” policies directed at enhancing employability have and have had an ameliorating impact on youth unemployment.

- Provisión de educación y formación (incluye programas especialmente diseñados como Springboard y Momentum).
- Los Esquemas de Empleo Comunitario, creados con la intención de proporcionar experiencia laboral y oportunidades de formación a las personas desempleadas, al mismo tiempo que satisfacen las necesidades percibidas de la comunidad local.
- También se incluye un elemento que comprende otras iniciativas gubernamentales destinadas a apoyar a las empresas tanto a niveles general como específico, incluidos los apoyos financieros e informativos (esto incluye elementos de regulación del mercado laboral)

Eficacia de las Iniciativas Políticas

La OCDE ha hecho una observación general relativa a que el desempleo tal y como se experimentó en Europa se debe en gran medida a la insuficiencia de las condiciones de demanda en los mercados de productos y laborales, por lo que podemos esperar encontrar soluciones sostenibles a más largo plazo para los niveles endémicos de desempleo. Éstas podrían encontrarse en las políticas macroeconómicas generales llevadas a cabo por los gobiernos europeos. La OCDE también observó que los trabajadores más jóvenes se ven afectados de diferentes maneras por los ciclos de auge y caída que los de mayor edad, porque son contratados más fácilmente durante los ciclos de auge (donde hay requisitos reducidos para las cualificaciones educativas y los trabajadores más jóvenes son más propensos a conformarse con salarios más bajos o aquellos en la tasa salarial mínima o cerca de ella donde existe legislación sobre salario mínimo como en Irlanda), y contratados con menor facilidad los de mayor edad durante las fases de receso debido a su falta de requisitos educativos y experiencia.

Sin lugar a dudas, los apoyos del gobierno destinados a mejorar los logros educativos de los jóvenes que buscan empleo tendrán algún impacto en la empleabilidad de los trabajadores más jóvenes. En Irlanda, los programas educativos

específicos dirigidos a jóvenes desempleados (Momentum y Springboard) que se adaptan a las necesidades de reclutamiento de sectores de empleo específicos (restauración y hostelería son buenos ejemplos), al cerrar esta brecha para los trabajadores más jóvenes han hecho una contribución valiosa a la empleabilidad de los jóvenes. Además, como hemos visto anteriormente, un obstáculo significativo sugerido por los trabajadores más jóvenes desempleados es la falta de habilidad, conocimiento o capacidad para participar en el mercado de búsqueda de empleo, sugiriendo que los programas e iniciativas destinados a mejorar tales habilidades (desarrollo del CV, habilidades para entrevistas, etc.) también han sido un factor importante en la mejora de la empleabilidad, además de ayudar al trabajador más joven a dar una impresión positiva de sí mismo a los empleadores cuando la experiencia del desempleo en sí misma habrá disminuido la autoconfianza personal. Además, los planes y programas destinados a brindar experiencia laboral (puente laboral, subsidios a los empleadores, prácticas, planes de empleo comunitario) abordan en mayor medida el problema donde los trabajadores más jóvenes se ven obstaculizados por la falta de experiencia laboral relevante.

Conclusión

El desempleo juvenil se ha convertido en un problema persistente en Irlanda y en toda la Unión Europea y como problema presenta tipos particulares de desafíos para los encargados de gestionar y responder a él. Si bien el problema subyacente prevalece indudablemente en las condiciones del mercado de trabajo y productos, quizás las acciones más confiables disponibles para los responsables políticos son las macroeconómicas generales que se dirigen a mejorar la inversión y estabilizar las condiciones del mercado estimulando la demanda, las otras políticas de "oferta" dirigidas a mejorar la empleabilidad tienen y han tenido un impacto favorable en el desempleo juvenil.

National report: Portugal

In Portugal, for the last couple of decades, youth unemployment it's been a serious problem. In 2013 the rate of unemployed youngsters reached the high percentage of 38,1% (INE,2016) resulting in serious problems for the individuals, economy and society in general. According to the Eurostat (2016), in December 2016, the youth unemployment rate was 26,4%, lowest when compared with the same period in 2013, but still far from the EU countries average, of 18,8% (Eurostat,2016).

In the last few years, Portugal has increased the number of graduates but, due to the difficult economical context, and the lack of opportunities, even for the more qualified, thousands of recently graduated youngsters move out from their homelands, looking for job opportunities and better life conditions. In this difficult scenario, where demand is higher than supply, and companies struggle to survive, youngsters are more likely to be (long-term) unemployed, and to experience lower returns to education.

However, it's important to stress out that Portugal has been showing signs of economic growth, and companies are more capable of support youngsters in the first stages of their careers. The involvement of employers in the promotion of work-based experiences, it is a good example of companies' cooperation with education and vocational training systems, in the common effort of promoting more opportunities for youngsters' first contact with the labour market.

In Portugal, two vocational training centres are considered examples of best practices in the topic of getting closer learners and employers. One is the Vocational Training Centre of Metal Industry, a non-profit-making organization established through a protocol between the Portuguese Institute for Employment and Vocational Training and the employers' associations in the metallurgic and engineering technology sector. This vocational training centre provides apprenticeship courses, with a duration of about 106 weeks, and include 43 weeks on work-based learning in a company. This model has helped to develop synergies between the VET provider and the labour market: it has also led to a 90% employment rate for apprentices. In addition, the post qualifying questionnaires to employers have shown how much the apprentices use the skills they acquired during their training.

The other example is showed by the Aveiro Training School (EPA), that has voluntarily increased the amount of work-based learning on its vocational courses, helping to strengthen the involvement of enterprises in training, and developing programs which are more responsive to the labour market and helps learners to become more accustomed to the world of work. This training school has developed different combinations of training and work to meet the operational needs of local enterprises. EPA' vocational courses last about 112 weeks and include work-based learning using a switching model with two main approaches as follows: learners are based in a company, for one day each week, for most of the three academic years (approximately 80 days in total). The work-based program at EPA involves six groups of people: the employer; the VET school; the monitoring and professional team; the course coordinator; the work-based learning tutor; and the learner. To ensure each work-based program is sustainable, a five stage development process is used: planning; monitoring and continuing evaluation; on-going improvement and adaptation; final evaluation; follow up.

The presented examples mirror companies' own initiatives for the promotion of greater and better synergies between young people and the world of work. Being the enterprises, one of the most important vehicles for combating the unemployment, the preparation of employers assumes an increasing importance, especially in countries were the support structures for youngsters are fragile, like in Portugal. To reinforce this support, the Workplace Tutor Training programme, promoted by the Level-up Project, aims to better prepare in-company tutors for this kind of issues, among others, taking into account interculturality and country' specific issues, in a Pan-European perspective aiming at helping employers an in-company tutors to be better receive and integrate young people in the workplace.

Informe nacional: Portugal

En Portugal, durante las dos últimas décadas, el desempleo juvenil ha sido un serio problema. En 2013 la tasa de desempleados jóvenes alcanzó el alto porcentaje del 38,1% (INE, 2016), lo que se tradujo en graves problemas para los individuos, la economía y la sociedad en general. Según Eurostat (2016), en diciembre de 2016, la tasa de desempleo juvenil era del 26,4%, más baja en comparación con el mismo período de 2013, pero muy alejada de la media de los países de la UE, del 18,8% (Eurostat, 2016).

En los últimos años, Portugal ha aumentado el número de graduados, pero debido al difícil contexto económico y a la falta de oportunidades incluso para los más cualificados, miles de jóvenes recién graduados salen de su país de origen buscando oportunidades de trabajo y mejores condiciones de vida. En este difícil escenario, donde la demanda es más alta que la oferta, y las empresas luchan por sobrevivir, es más probable que los jóvenes estén desempleados (a largo plazo) y experimenten menor compensación de la educación.

Sin embargo, es importante destacar que Portugal ha estado mostrando signos de crecimiento económico y las empresas son más capaces de apoyar a los jóvenes en las primeras etapas de su carrera. La participación de los empresarios en la promoción de experiencias basadas en el trabajo es un buen ejemplo de la cooperación de las empresas con los sistemas de educación y formación profesional en el esfuerzo común de promover más oportunidades para el primer contacto de los jóvenes con el mercado de trabajo.

En Portugal, dos centros de formación profesional son considerados ejemplos de mejores prácticas en el acercamiento entre los estudiantes y los empleadores. Uno es el Centro de Formación Profesional de la Industria del Metal, una organización sin ánimo de lucro establecida a través de un protocolo entre el Instituto Portugués de Empleo y Formación Profesional y las asociaciones de empleadores en el sector de la tecnología metalúrgica y de ingeniería. Este centro de formación profesional ofrece cursos de aprendizaje con una duración de alrededor de 106 semanas e incluyen 43 semanas de aprendizaje basado en el trabajo en una empresa. Este modelo ha ayudado a desarrollar sinergias entre el proveedor de EFP y el mercado de trabajo: también ha llevado a una tasa

de empleo del 90% para los alumnos. Además, los cuestionarios posteriores para empleadores han demostrado cuánto utilizan alumnos las habilidades que adquirieron durante su formación.

El otro ejemplo lo muestra la Escuela de Formación de Aveiro (EPA), que ha incrementado voluntariamente la cantidad de aprendizaje basado en el trabajo en sus cursos profesionales, ayudando a fortalecer la implicación de las empresas en la formación y desarrollando programas más receptivos al mercado laboral y ayuda a los estudiantes a adaptarse mejor al mundo del trabajo. Esta escuela de formación ha desarrollado diferentes combinaciones de formación y trabajo para satisfacer las necesidades operativas de las empresas locales. Los cursos profesionales de la EPA duran alrededor de 112 semanas e incluyen el aprendizaje basado en el trabajo usando un modelo de conmutación con dos enfoques principales de la siguiente manera: los estudiantes están ubicados en una empresa, un día cada semana, la mayor parte de los tres años académicos (aproximadamente 80 días en total). El programa de trabajo de la EPA involucra a seis grupos de personas: el empleador; La escuela de EFP; el equipo de seguimiento y profesionales; el coordinador del curso; el tutor de aprendizaje basado en el trabajo; y el alumno. Para asegurar que cada programa basado en el trabajo sea sostenible, se utiliza un proceso de desarrollo en cinco etapas: planificación; seguimiento y evaluación continua; mejora continua y adaptación; evaluación final; seguimiento.

Los ejemplos presentados reflejan iniciativas propias de las empresas para la promoción de mayores y mejores sinergias entre los jóvenes y el mundo del trabajo. Siendo las empresas uno de los vehículos más importantes para combatir el desempleo, la preparación de los empleadores adquiere una importancia creciente, especialmente en los países donde las estructuras de apoyo para los jóvenes son frágiles, como en Portugal. Para reforzar este apoyo, el programa de Formación de Tutores en el Lugar de Trabajo, promovido por el Proyecto Level-up, tiene como objetivo preparar mejor a los tutores en la empresa para este tipo de asuntos, entre otros, teniendo en cuenta la interculturalidad y temas específicos del país desde una perspectiva europea con el objetivo de ayudar a los empleadores a que los tutores en la empresa reciban e integren mejor a los jóvenes en el lugar de trabajo.

National report: Austria

One of the more prominent Austrian measures to prevent youth unemployment has also been put on the discussion agenda on a European level: the Training Guarantee (Ausbildungsgarantie), which has recently been expanded by Compulsory Education or Training (Ausbildungspflicht, valid since July 2017). In this article, we are going to introduce some of the particularities of these measures.

It must first be understood that participation in vocational education and training is generally already relatively high in Austria. In addition to continuing their formal school education after completion of compulsory schooling at the average age of 15, young people may also choose to enter the dual training system, i.e. to start an apprenticeship which takes place in two locations: in a company and in vocational school (Berufsschule). The company-based part makes up the major part of the apprenticeship period (80:20%). Although apprentices' employers require specialised (leadership and instruction) training, workplace tutoring as it is taught in the EWT courses could also play a major role here.

Apprenticeships end with a final examination. The duration of apprenticeship training varies according to the chosen trade and may last from two to four years. An apprentice's monthly wage is defined in the relevant collective agreement. For example, the monthly gross wage of a retail apprentice is currently (2017) 570 € in the first year of training and 1 020 € in the third year. Although there are more than 200 recognised apprenticeship trades in many different fields in crafts, industry and the service sector, young people still tend to be very traditional in choosing apprenticeships in Austria: about one quarter of all young women apprentices tend to choose employment in retail, and male apprentices prefer to be trained in metal engineering, electrical engineering, or automotive engineering. Overall, the number of young people starting their first apprenticeships has continuously decreased since 2012, but it is still more than one third of young people leaving compulsory school in any given year that enter apprenticeship-based training. In 2017, the number of new apprentices is going to total approximately 34 500 young people.

The dual apprenticeship system as a practice-based alternative to formal schooling makes Austria one

of the statistical leaders within the European Union in the field of youth employment: According to a career monitoring survey carried out between 2008 and 2012, out of those young people who completed apprenticeships in the 2011/12 school year 74 % were economically active, 5 % were in continued training, 11 % were registered as unemployed by the employment service and 10 % had some other labour market status 18 months after completion of training. According to Eurostat, the overall unemployment rate of 15- to 24-year-olds in Austria was 10.6 % in 2015. Only Germany had a lower unemployment rate for this age group in 2015 (7.2 %), while the highest rates were reported for Spain (48.3 %) and Greece (49.7 %).

However, it is of course not the apprenticeship system itself that is solely responsible for a noticeably low youth employment rate. Another main component of keeping youth unemployment low is the very strong tradition of youth labour market policy which encompasses various policy tools and initiatives introduced to combat youth unemployment, and substantial government funding for this target group. Additionally, apprentices are included in the social security system and have access to the labour market services which is also an important factor for retaining a low level of youth unemployment.

Still, in 2015, the NEET rate (proportion of young people Not in Education, Employment or Training aged 15 to 24 years) was 7.5 % in Austria. This seems relatively low compared with the EU-28 average of 12 %, but expressed in total numbers it means that some 80 000 of all young people aged 15-24 were not in employment, education or training in Austria.

Informe nacional: Austria

Una de las medidas austriacas más destacadas para prevenir el desempleo juvenil también ha sido incluida en la agenda de discusión a nivel europeo: la Garantía de Formación (Ausbildungsgarantie), que recientemente ha sido ampliada a Educación Obligatoria o Formación (Ausbildungspflicht, válido desde julio de 2017). En este artículo, vamos a presentar algunas de las particularidades de estas medidas.

Primero debe entenderse que la participación en la educación y la formación profesional generalmente ya es relativamente alta en Austria. Además de continuar su educación escolar formal después de completar la escolaridad obligatoria a la edad promedio de 15 años, los jóvenes también pueden optar por incorporarse al sistema de formación dual, es decir, comenzar un aprendizaje que se lleva a cabo en dos lugares: en una empresa y en la escuelas de formación profesional (Berufsschule). La parte basada en la compañía constituye la mayor parte del período de aprendizaje (80:20%). Aunque los empleadores de los aprendices requieren formación especializada (liderazgo e instrucción), la tutoría en el lugar de trabajo, tal como se enseña en los cursos EWT, también podría desempeñar un papel importante aquí.

Los aprendizajes terminan con un examen final. La duración de la formación de aprendizaje varía según el oficio elegido y puede durar de dos a cuatro años. El salario mensual de un aprendiz está definido en el convenio colectivo correspondiente. Por ejemplo, el salario bruto mensual de un aprendiz de comercio minorista es actualmente (2017) 570€ en el primer año de formación y 1.020€ en el tercer año. Aunque hay más de 200 oficios de aprendizaje reconocidos en muchos campos diferentes en la artesanía, la industria y el sector de servicios, los jóvenes todavía tienden a ser muy tradicionales en la elección de prácticas en Austria: alrededor de un cuarto de todos los aprendices tienden a elegir empleo en el comercio minorista, y los aprendices masculinos prefieren formarse en ingeniería del metal, ingeniería eléctrica o ingeniería automovilística. En general, el número de jóvenes que comenzaron sus primeros aprendizajes ha ido disminuyendo de forma continua desde 2012, pero aún más de un tercio de los jóvenes que abandonan la escuela obligatoria en un año dado ingresan en la formación basada en prácticas. En 2017, el número de nuevos aprendices va a sumar aproximadamente 34.500 jóvenes.

El sistema dual de aprendizaje como una alternativa práctica a la escolarización formal hace de Austria uno de los líderes estadísticos dentro de la Unión Europea en el campo del empleo juvenil: según una encuesta de seguimiento de carrera realizada entre 2008 y 2012, de aquellos jóvenes que completaron aprendizajes en el año escolar 2011/12 el 74% eran económicamente activos, el 5% estaban en formación continua, el 11% estaban registrados como desempleados por el servicio de empleo y el 10% tenían algún otro estado laboral 18 meses después de completar la formación. Según Eurostat, la tasa general de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años en Austria fue del 10,6% en 2015. Solo Alemania tuvo una tasa de desempleo más baja para este grupo de edad en 2015 (7,2%), mientras que las tasas más altas se registraron en España (48,3%) y Grecia (49,7%).

Sin embargo, no es por supuesto el sistema de aprendizaje en sí el único responsable de una tasa de empleo juvenil notablemente baja. Otro componente importante para mantener bajo el desempleo juvenil es la muy fuerte tradición de políticas del mercado laboral juvenil, que abarca varias herramientas políticas e iniciativas introducidas para combatir el desempleo juvenil y una importante financiación gubernamental para este grupo objetivo. Además, los aprendices están incluidos en el sistema de seguridad social y tienen acceso a los servicios del mercado laboral, lo que también es un factor importante para mantener un bajo nivel de desempleo juvenil.

Sin embargo, en 2015, la tasa NEET (proporción de jóvenes ni en educación ni trabajando ni en formación de 15 a 24 años) fue del 7,5% en Austria. Esto parece relativamente bajo en comparación con el promedio de la UE-28 del 12%, pero expresado en números totales significa que alrededor de 80.000 de todos los jóvenes de entre 15 y 24 años no estaban en empleados, ni en educación o formación en Austria.

In order to reach out to all members of this NEET group, the Training Guarantee (Ausbildungsgarantie) was introduced in 2008 on a national level. It promises a training opportunity to each young person and ensures everyone up to 18 years and socially disadvantaged youth, slow learners and increasingly also education drop outs and young adults up to 24 years an apprenticeship position. For this end, supra-company training slots were created and expanded. Registered apprenticeship-seekers who have completed compulsory education and are unable to find suitable training positions within companies in spite of placement efforts or who have already dropped out of apprenticeships may enter one of the supra-company training programmes (Überbetriebliche Lehrlingsausbildung, ÜBA). This form of apprenticeship, including its final exam, corresponds completely to that of a company-based apprenticeship. ÜBA also includes special forms of training: young people in need of special support may enter apprenticeships involving longer periods of training and support by training assistants, or they may acquire only some of the skills covered by an apprenticeship. In December 2013, approximately 9 000 students were enrolled in the supra-company apprenticeship training (7.6 % of all apprentices). In the 2015/16 training year, already roughly 12 000 training places were provided to young people in supra-company training schemes. As an incentive, employers who take on a young person from the ÜBA programme can claim funding of € 1 000 after the first year of training or after the end of the period of continued employment if training is provided in the same or in a related apprentice trade and if the previous training period already spent in the ÜBA programme is credited.

In addition to the Training Guarantee, the new Compulsory Education or Training Act (Ausbildungspflichtgesetz) entered into force as of August 2016. The initiative "AusBildung bis 18" (Education until 18) is now widely publicized through a website (ausbildungbis18.at), TV spots, social media and newspaper ads. With all measured being taken to support young people, from the 2016/2017 school year on all young people under 18 must attend a school or do vocational training after finishing compulsory schooling. So the 9 years of compulsory schooling will have to be followed by three more years in academic education or vocational training. This may include attending an

academic or vocational upper secondary school, completing a dual education/training programme, or attending a recognised vocational or training institution which prepares participants for re-integration into continuing education and training offers. Parents or guardians are now responsible to notify a specialised regional coordinating office if their child has not been in school or vocational training for four months. As of 1 July 2018, non-compliance may result in penalties of between 100 € and 500 € (in repeat cases 200 € - 1 000 €). The goal is to make sure that those young people who are in danger of dropping out can be supported individually as soon as possible to reach the highest possible educational attainment, starting with the creation of a perspective plan.

The organisations clustered in the Austrian Network for Professional Assistance (Netzwerk Berufliche Assistenz, NEBA) as another initiative of the Austrian Federal Ministry of Social Affairs, offer major options to bring young people of the NEETs spectrum back into education or training, most notably

Youth Coaching (Jugendcoaching) where personal assistants provide free and uncomplicated advice and support in matters of education, career choice as well as personal problems; and the Production School programmes that intend to enhance stability and motivation and to provide special skills and basic qualifications in order to develop individual post-school perspectives for continuing training of disadvantage young people who are supported to gradually accustom them to learning and working (in 2015, 40 Production Schools were available and attended by roughly 4 000 participants).

Para llegar a todos los miembros de este grupo de NEET, la Garantía de formación (Ausbildungsgarantie) se introdujo en 2008 a nivel nacional. Promete una oportunidad de formación para cada persona joven y garantiza a todos los jóvenes de hasta 18 años y socialmente desfavorecidos, a los alumnos más lentos y cada vez más a los que abandonan la educación y a los adultos jóvenes de hasta 24 años un puesto de aprendizaje. Para este fin, se crearon y ampliaron espacios de formación supraempresariales. Los inscritos como solicitantes de prácticas que hayan completado la educación obligatoria y no puedan encontrar puestos de formación adecuados dentro de las empresas a pesar de los esfuerzos de colocación o que ya hayan abandonado el aprendizaje, pueden incorporarse a uno de los programas de formación supraempresariales (Überbetriebliche Lehrlingsausbildung, ÜBA). Esta forma de aprendizaje, incluido su examen final, corresponde completamente a la de un aprendizaje basado en la empresa. ÜBA también incluye formas especiales de formación: los jóvenes que necesitan apoyo especial pueden entrar en un programa de aprendizaje que implica períodos más largos de formación y apoyo por parte de asistentes de formación o pueden adquirir solo algunas de las habilidades cubiertas por las prácticas. En diciembre de 2013, aproximadamente 9.000 estudiantes se inscribieron en la formación de aprendizaje supraempresarial (7,6% de todos los aprendices). En el año formativo 2015/16, ya se proporcionaron aproximadamente 12.000 lugares de formación a jóvenes en programas de formación supraempresariales. Como incentivo, los empleadores que reciben a un joven del programa ÜBA pueden reclamar financiación de 1.000 euros después del primer año de formación o después del final del período de empleo continuo si la formación se imparte en el mismo o en un negocio relacionado y si se acredita el período de formación anterior que ya pasó en el programa ÜBA.

Además de la Garantía de Formación, la nueva Ley de Educación o Formación Obligatoria (Ausbildungspflichtgesetz) entró en vigor en agosto de 2016. La iniciativa "AusBildung bis 18" (Educación hasta los 18 años) ahora está siendo ampliamente difundida a través de un sitio web (ausbildungbis18.at), anuncios de televisión, redes sociales y anuncios en periódicos. Con todas las

medidas tomadas para apoyar a los jóvenes, a partir del año escolar 2016/2017 todos los jóvenes menores de 18 años deben asistir a una escuela o cursar una formación profesional después de terminar la educación obligatoria. Por lo tanto, a los 9 años de escolarización obligatoria deberán seguir otros tres años en educación académica o formación profesional. Esto puede incluir asistir a una escuela secundaria académica o profesional, completar un programa dual de educación/formación o asistir a una institución profesional o de formación reconocida que prepare a los participantes para la reintegración a las ofertas de educación y formación continua. Los padres o tutores ahora tienen la responsabilidad de notificar a una oficina de coordinación regional especializada si su hijo no ha asistido a la escuela o a la formación profesional durante cuatro meses. A partir del 1 de julio de 2018, el incumplimiento puede resultar en multas de entre 100€ y 500€ (en casos repetidos 200€ - 1.000€). El objetivo es asegurar que aquellos jóvenes que están en peligro de abandono puedan ser apoyados individualmente cuanto antes para alcanzar el nivel educativo más alto posible, comenzando con la creación de un plan de perspectiva.

Las organizaciones agrupadas en la Red Austríaca de Asistencia Profesional (Netzwerk Berufliche Assistenz, NEBA), como otra iniciativa del Ministerio Federal de Asuntos Sociales de Austria, ofrecen importantes opciones para que los jóvenes del espectro NEET vuelvan a la educación o la formación, sobre todo

- Coaching a jóvenes (Jugendcoaching) donde los asistentes personales brindan asesoramiento y apoyo gratuitos y sencillos en materia de educación, elección profesional y problemas personales; y los programas de la Escuela de Producción que pretenden mejorar la estabilidad y la motivación y proporcionar habilidades especiales y cualificaciones básicas para desarrollar perspectivas individuales post-escolares para la formación continua de jóvenes desfavorecidos que reciben apoyo para gradualmente acostumbrarlos a aprender y trabajar (en 2015, 40 escuelas de producción estaban disponibles y asistieron aproximadamente 4.000 participantes).

Furthermore, there is the offer of Apprentice Coaching (Lehrlingscoaching) in which apprentices as well as their employers may request supportive coaching and assistance during on-the-job training with the aim to avoid vulnerable apprentices dropping out of their formation and to ensure a successful completion of the apprenticeship.

Conclusions and recommendations from an Austrian viewpoint

Although the Compulsory Education or Training Act (Ausbildungspflichtgesetz) has only been in place for a short time, Austria already has a lot of excellent measures in place to enable the integration of disadvantaged young people into VET. It is the individual support which turns out to be crucial to help those young people who have the potential, but not the personal strength or family support necessary, to prevent them from leaving education or the VET system. Projects such as Youth Coaching or the Production Schools are important to guide those vulnerable young people and to help them to have positive experiences and a sense of achievement.

Support, coaching and guidance helps youngsters to get into VET – it is often their entrance into an apprenticeship or other employment relationship. In some cases, young people can manage to complete an apprenticeship successfully – but the number of those who fail is still very high and often it seems that a sustainable integration can only be reached through continuous external support which is not available for all target groups.

External supporting measures are also an important factor to raise the motivation of employers to offer an apprenticeship, especially to vulnerable young people. It can be important and useful for employers to have a supportive contact person who is able to act as facilitator in case of problems between employer and apprentice.

Despite the variety of existing measures in Austria and success stories, the main challenge is still the final step into the labour market and to leave the young people on their own responsibility without further support measures.

Además, existe la oferta de Coaching a aprendices (Lehrlingscoaching) en la cual los aprendices, así como sus empleadores, pueden solicitar entrenamiento y asistencia de apoyo durante la formación en el trabajo con el objetivo de evitar que los aprendices vulnerables abandonen su formación y garantizar que completen con éxito su aprendizaje.

Conclusiones y recomendaciones desde un punto de vista austriaco

Aunque la Ley de Educación o Formación Obligatoria (Ausbildungspflichtgesetz) solo ha estado vigente por un breve período de tiempo, Austria ya cuenta con muchas medidas excelentes para permitir la integración de los jóvenes desfavorecidos en la formación profesional. Es el apoyo individual el que resulta crucial para ayudar a aquellos jóvenes que tienen el potencial, pero no la fortaleza personal o el apoyo familiar necesario, para evitar que dejen la educación o el sistema de EFP. Proyectos como el Coaching a jóvenes o las Escuelas de Producción son importantes para guiar a los jóvenes vulnerables y para ayudarlos a tener experiencias positivas y un sentido de logro.

El apoyo, el entrenamiento y la orientación ayudan a los jóvenes a incorporarse a la EFP, a menudo supone su entrada en unas prácticas u otra relación laboral. En algunos casos, los jóvenes pueden lograr completar un aprendizaje exitosamente, pero el número de quienes fallan sigue siendo muy alto y, a menudo, parece que solo se puede lograr una integración sostenible a través de un apoyo externo continuo que no está disponible para todos los grupos destinatarios.

Las medidas de apoyo externo también son un factor importante para motivar a los empleadores a ofrecer prácticas, especialmente a los jóvenes vulnerables. Puede ser importante y útil para los empleadores contar con una persona de contacto de apoyo que pueda actuar como facilitadora en caso de problemas entre el empleador y el aprendiz.

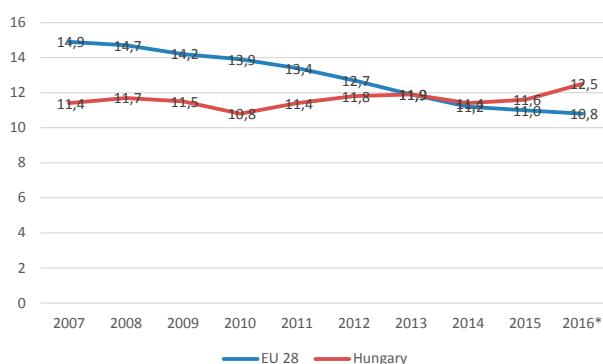
A pesar de la variedad de medidas existentes en Austria y las historias de éxito, el desafío principal sigue siendo el paso final hacia el mercado laboral y dejar a los jóvenes bajo su propia responsabilidad sin más medidas de apoyo.

National report: Hungary

Youth unemployment rate in Hungary decreased by 8.7 percentage points to 17.3% (EU 28: 20.3%) between 2011 and 2015. Positive developments are that the rate of tertiary education attainment increased by 6.1 percentage points to 34.3% (EU 28: 38.7%). In Hungary the rate of NEET aged 15-24 years decreased by 1.7 percentage points to 11.6% (EU 28: 12%).

Regarding the proportion of young people leaving education and training early trends go the opposite way, during the past few years a deteriorating tendency could be observed.

1. figure: Early leavers from education and training (%)



Source: Eurostat, *= provisional

At the same time, during the period 2011-2015 the number of young people leaving the country doubled; according to Eurostat data approximately 7,000 young people moved abroad in 2015.

Consecutive governments have tried to address the problem of youth unemployment since Hungary's accession to the EU in 2004. In 2005, the so-called START program was launched and later expanded, with the aim of boosting the employment chances of the three most vulnerable groups of people:

- "START for entrants" targeted students seeking their first job upon completion their education;
- "START Plus" for women who return to the labour market from maternity leave (child-care) or want to work part-time while being at home with children;
- "START Extra" was meant to facilitate the employment of those aged over 50 years and/or who were unemployed for more than a year.

Within the framework of the START programs employers could claim reductions from social contribution tax on up to 150-200% of the national minimum wage in the first two years of employment. The START program was ended in 2012.

The government introduced a new instrument of assistance based on the "Job Protection

Action Plan (JPAP)" in 2013.

The Action Plan includes 5 target groups of employees:

- less than 25 years old,
- 55+ years of age unskilled workers,
- the long-term unemployed,
- parents with small children (returning to the labour market after maternity leave or wanting to work part-time during this period).

The ministry responsible for employment matters estimates the cost of the Action Plan at ca. 300 billion HUF (or 1% of GDP). The JPAP contains measures that reduce the costs of employment payable by employers.

90% of the allowances will be realized in the private sector; the estimated number of employees affected by the Plan is 1.2 million.

In case of young employees – provided that he/she is a new entrant i.e. has not done wage work for more than 180 days before – employers do not have to pay social security contributions at all (i.e. 0% instead of 28.5%) in the first 2 years of employment. This option is available for employers earning not more than 100,000 HUF (cca. 350 EUR) per month. Above that, employers of people less than 25 years of age have to pay half of the normal rate of social security contribution (14.5%). As a result, around 25 thousand young entrants were taken into employment as of April 2012, and cca. 200 thousand more can benefit from the program thereafter.

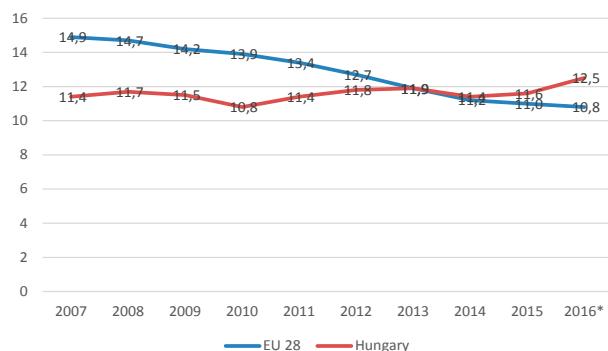
In 2012 the government launched the "First Job Guarantee" program. The initiative is partly funded by the European Union with 15 billion HUF between 2014-2020; the Hungarian government has committed to contribute HUF 200 billion so that the program can run in all regions of the country. The Youth Guarantee program is about to be implemented in several stages; until the end of 2017 the focus will be on unemployed youth who have been registered job seekers for at least 6 months.

Informe nacional: Hungría

La tasa de desempleo de los jóvenes en Hungría disminuyó en 8,7 puntos porcentuales, situándose en el 17,3% (UE 28: 20,3%) entre 2011 y 2015. La evolución positiva es que el índice de educación terciaria aumentó 6,1 puntos porcentuales, hasta el 34,3% (UE 28: 38,7%). En Hungría, la tasa de jóvenes entre 15 y 24 años que no estudian ni trabajan disminuyó en 1,7 puntos porcentuales hasta el 11,6% (UE 28: 12%).

En cuanto a la proporción de jóvenes que abandonan la educación y la formación, las tendencias iniciales van en sentido opuesto, durante los últimos años se pudo observar un deterioro en la tendencia.

1. Figura: Abandono temprano de la educación y la formación (%)



Fuente: Eurostat, *= provisional

Al mismo tiempo, durante el período 2011-2015 el número de jóvenes que salen del país se duplicó; Según datos de Eurostat, aproximadamente 7000 jóvenes se trasladaron al extranjero en 2015.

Los gobiernos consecutivos han tratado de abordar el problema del desempleo juvenil desde la adhesión de Hungría a la UE en 2004. En 2005 se puso en marcha el programa START y se amplió posteriormente con el objetivo de aumentar las posibilidades de empleo de los tres grupos de personas más vulnerables de la UE:

- „START para principiantes“ dirigido a los estudiantes que buscan su primer empleo al terminar su educación;
- „START Plus“ para las mujeres que regresan al mercado laboral desde la baja por maternidad (cuidado de niños) o quieren trabajar a tiempo parcial mientras están en casa con sus hijos;
- „START Extra“ tenía por objeto facilitar el empleo de los mayores de 50 años y/o que estuvieran desempleados durante más de un año.

En el marco de los programas START, los empleadores podían reclamar reducciones del impuesto de

contribución social de hasta el 150-200% del salario mínimo nacional en los dos primeros años de empleo. El programa START finalizó en 2012.

El gobierno introdujo un nuevo instrumento de asistencia basado en el “Plan de Acción para la Protección del Empleo (JPAP)” en 2013.

El Plan de Acción incluye 5 grupos de trabajadores:

- menores de 25 años,
- trabajadores no cualificados de más de 55 años de edad,
- desempleados de larga duración,
- padres con hijos pequeños (que regresan al mercado laboral después del permiso de maternidad o quieren trabajar a tiempo parcial durante este período).

El ministerio encargado de las cuestiones de empleo estima el coste del Plan de Acción en aprox. 300 mil millones de HUF (o el 1% del PIB). El JPAP incluye medidas que reducen los costes del empleo a pagar por parte de los empleadores.

El 90% de las asignaciones se realizarán en el sector privado; el número estimado de empleados afectados por el Plan es de 1,2 millones.

En el caso de los trabajadores jóvenes - siempre que sea un nuevo, es decir, que no haya trabajado durante más de 180 días antes - los empleadores no tienen que pagar cotizaciones de seguridad social en absoluto (es decir, 0% en lugar de 28,5%) durante los primeros dos años de empleo. Esta opción está disponible para los empleadores que no ganen más de 100,000 HUF (aprox. 350 EUR) al mes. Por encima de eso, los empleadores de personas menores de 25 años de edad tienen que pagar la mitad de la tasa normal de la contribución de la seguridad social (14,5%). Como resultado de ello, alrededor de 25 mil jóvenes encontraron empleo a partir de abril de 2012, y aprox. 200 mil más pueden beneficiarse del programa a partir de entonces.

En 2012, el gobierno lanzó el programa “Primera Garantía de Empleo”. La iniciativa está financiada parcialmente por la Unión Europea con 15.000 millones de HUF entre 2014-2020; El gobierno húngaro se ha comprometido a aportar 200 billones de HUF para que el programa pueda funcionar en todas las regiones del país. El programa de Garantía Juvenil está a punto de ser implementado en varias etapas; hasta finales de 2017 se centrará en los jóvenes desempleados que han sido demandantes de empleo registrados durante al menos 6 meses.

European Trade Union Confederation-ETUC Recommendations on Youth Unemployment in Europe

ETUC backs Court of Auditors on Youth Guarantee

The European Court of Auditors (ECA) launched a report on youth unemployment pointing out the little progress made by the EU Youth Guarantee and the insufficient contribution of the Youth Employment Initiative in the Member States visited.

ETUC agrees with many findings and recommendations of the report

- Results fall short of initial expectations – over 4 million under 25 were still unemployed across the EU in mid-2016
- The funding is not enough for such an ambitious aim. Apart from more EU funding, a political debate is needed to discuss how to address all young people affected, by using national resources as well as those available from the EU budget
- Need to improve the assessment of such policies
- Need to improve the involvement of social partners in the design, development and assessment of the Youth Guarantee

"I fully share the concerns of the court of auditors, and warmly welcome the intervention of this respected EU institution" said Thiébaut Weber, ETUC Confederal Secretary.

"The ETUC supports the Youth Guarantee" added Weber, "but has long argued for significant improvements. I hope this report provides an impetus for a bigger and better Youth Guarantee."

ETUC POSITION

Background

Youth unemployment and precariousness are still at unacceptable levels in Europe. As unemployment rates for young people in Europe were already significantly higher (if not double) to those of the total workforce before the crisis, the situation skyrocketed once the world economy collapsed and the European governments and institutions opted for facing the situation by austerity policies.

Statistics show a recent modest decrease of youth

unemployment, remaining above 20% at European level, with important divergences between European countries. Intra-categorical analysis shows that young women and migrant workers have been even more hit by unemployment and the degradation of the labour market. The inactive population and young people who are neither in employment nor in education or training (NEETs) increased, as well as the number of young EU migrants to other EU countries or abroad.

When it comes to analysing the quality of the jobs available for young people, underemployment is growing, considered as involuntary part-time and fixed term work or working below the qualification levels of the workers. Many youngsters are in precarious jobs: zero-hour contracts, bogus self-employment and undeclared work are becoming the negative features of the labour market for the European youth. When it comes to wages, young people are overrepresented among workers earning a minimum wage or even below minimum wages, because of derogations mainly affecting youngsters. They have been particularly affected in those countries where decision has been take to cut or to freeze these wages. Behind quantitative figures that show a relative decrease of unemployment, precariousness is growing with young people at the forefront.

Improving the labour market opportunities for young people has been high on the ETUC agenda for many years so far. The need to boost quality jobs for young people is included in the Congress resolutions of Paris and the ETUC plan for investment "A New path for Europe". In July 2013 the European social partners adopted the Framework of Actions on Youth Employment, and the ETUC and its national affiliates are working now in the third year of follow-up of this agreement. The ETUC is currently undertaking negotiations towards a framework agreement on inter-generational solidarity and active ageing, in which activation measures for young people into the labour market are understood as a pre-requisite for the European trade union movement.

Recomendaciones de la Confederación Europea de Sindicatos-CES sobre Desempleo Juvenil

La CES respalda el Tribunal de Cuentas sobre la Garantía Juvenil

El Tribunal de Cuentas Europeo (TCE) lanzó un informe sobre el desempleo de los jóvenes, señalando los escasos avances de la Garantía Juvenil de la UE y la insuficiente contribución de la Iniciativa de Empleo Juvenil en los estados miembros visitados.

La CES coincide con muchos hallazgos y recomendaciones del informe:

- Los resultados no alcanzan las expectativas iniciales - más de 4 millones de personas menores de 25 años seguían sin empleo en toda la UE a mediados de 2016
- La financiación no es suficiente para un objetivo tan ambicioso. Además de más financiación de la UE, es necesario un debate político para discutir cómo llegar a todos los jóvenes afectados utilizando recursos nacionales, así como los disponibles en el presupuesto de la UE
- Existe una necesidad de mejorar la evaluación de dichas políticas
- Es necesario mejorar la participación de los interlocutores sociales en el diseño, desarrollo y evaluación de la Garantía Juvenil

"Comparto plenamente las preocupaciones del Tribunal de Cuentas y acojo con satisfacción la intervención de esta respetada institución de la UE", dijo Thiébaut Weber, Secretario Confederal de la CES.

"La CES apoya la Garantía Juvenil", añadió Weber, *"pero se ha mostrado durante mucho tiempo a favor de mejoras significativas. Espero que este informe brinde un impulso para una mayor y mejor Garantía Juvenil"*.

POSICIÓN DE LA CES

Antecedentes

El desempleo juvenil y la precariedad siguen estando en niveles inaceptables en Europa. Como las tasas de desempleo de los jóvenes en Europa ya eran significativamente superiores (si no el doble) a las de la población activa total antes de la crisis, la situación se disparó una vez que la economía mundial se

derrumbó y los gobiernos e instituciones europeos optaron por tomar políticas de austeridad.

Las estadísticas muestran una reciente y modesta disminución del desempleo juvenil, que se mantiene por encima del 20% a nivel europeo, con divergencias importantes entre los países europeos. El análisis intra-categórico muestra que las mujeres jóvenes y los trabajadores migrantes han sido aún más afectados por el desempleo y la degradación del mercado de trabajo. La población inactiva y los jóvenes que no están ni en el empleo ni en la educación o la formación (NEETs) aumentó, así como el número de jóvenes de la UE migrantes a otros países de la UE o fuera de ella.

Cuando se trata de analizar la calidad de los puestos de trabajo disponibles para los jóvenes, el subempleo está creciendo, considerado como trabajo involuntario a tiempo parcial y por tiempo determinado o trabajando por debajo de los niveles de cualificación de los trabajadores. Muchos jóvenes se encuentran en trabajos precarios: los contratos de hora cero, el autoempleo falso y el trabajo no declarado se están convirtiendo en las características negativas del mercado de trabajo para la juventud europea. Cuando se trata de salarios, los jóvenes están sobrerepresentados entre los trabajadores que ganan un salario mínimo o incluso por debajo del salario mínimo, debido a las excepciones que afectan principalmente a los jóvenes. Han sido particularmente afectados en aquellos países donde se ha tomado la decisión de recortar o congelar estos salarios. Detrás de cifras cuantitativas que muestran una disminución relativa del desempleo, la precariedad está creciendo con los jóvenes a la cabeza.

La mejora de las oportunidades del mercado laboral para los jóvenes ha ocupado un lugar destacado en la agenda de la CES desde hace muchos años. La necesidad de impulsar empleos de calidad para los jóvenes se incluye en las resoluciones del Congreso de París y en el plan de inversión de la CES "Un nuevo camino para Europa". En julio de 2013, los interlocutores sociales europeos adoptaron el Marco de Acciones sobre el Empleo Juvenil, y la CES y sus afiliados nacionales están trabajando ahora en el tercer año de seguimiento de este acuerdo. La CES negocia actualmente un acuerdo marco sobre la solidaridad intergeneracional y el envejecimiento activo, en el que las medidas de activación de los jóvenes en el mercado de trabajo se entienden como un requisito previo para el movimiento sindical europeo.

The ETUC – Youth Committee has been defending quality measures for young workers in Europe, denouncing the precarious working conditions for young people, and identifying and sharing best practices in organizing and representing young workers.

The ETUC acknowledges that initiatives have been put forward by the European Commission to try to find solutions to the situation of young workers in the labour market.

The “flagship initiative” on youth named “Youth on the move”, included in the Europe 2020 strategy already included some interesting measures like the initiative “Your First Eures Job” and paved the way for upcoming policy packages such as the Youth Opportunities Initiative (2011) and the Youth Employment Package (2012). The first one put forward a set of measures to boost youth employment by preventing early school-leaving, developing skills, and other offer-oriented measures. The Youth Employment Package comprised a range of different measures from which some are clearly inspired by ETUC demands, like the Youth Guarantee or the Quality Framework for Traineeships, or projects initiated by European social partners like the European Alliance for Apprenticeships (EAfA). The Council of the European Union adopted on April 2013 a Recommendation on establishing a Youth Guarantee which was followed by an endorsement at the June 2013 European Council, and financial mechanism of €6bn was made available for regions at NUTS 2 (Nomenclature of Territorial Units for Statistics) level suffering youth unemployment rates above 25%. The European Social Fund continued providing support for every member states on fostering youth employment initiatives also including the Youth Guarantee.

The ETUC pushed EU institutions for the launch of the Youth Guarantee and welcomed its implementation. The establishment of such a guarantee in Europe was advocated by the ETUC and the ETUC Youth Committee as early as 2009 in its call “Towards a new social deal in Europe: Fight the crisis, put people first”.

The ETUC proposals for a Youth Guarantee calls for a strong partnership approach, where social partners, youth organisations, schools and training institutions, private employment providers and third sector organisations, who are involved in the design, implementation, delivering and monitoring

of the Youth Guarantee. A recent study published by the ETUC revealed that this partnership approach took place unevenly across Europe and that the involvement of social partners was often not sufficient.

Concerning the effective mobilisation of the EU dedicated funds for the Youth Guarantee, the European Commission made public in December 2015 that only 2/3 of the allocated budget had been used by Member states. Taking into consideration the precarious situation of young people in the European labour market and their inactivity and unemployment rates, especially in Southern and Eastern European countries, the ETUC finds unacceptable that some national governments are not making use of the resources available.

The Commission will decide whether or not to extend the funding for this initiative into 2016 based on the member states' reports on the implementation and impact of the Youth Employment Initiative, which are both due for submission at the end of this year. Due to the lack of mobilisation of member states, the budget allocated to the Youth Employment Initiative (that covers the Youth Guarantee) is threatened and risks being put into question in the debate on the midterm review of the multiannual financial framework (MFF) for the EU.

ETUC demands

The ETUC is determined to not let this measure being abandoned or downgraded. A real and effective Youth Guarantee is still needed, as a right for all young Europeans to be guaranteed strong career guidance and counselling while they are entering the job market. Such a right could not be effective for young people within two years and must be at the core of a long-term strategy. It is not acceptable that the YG (as it happened in some countries) only delivers internships or low-quality short term jobs. The focus must be put again on quality jobs.

Therefore, the ETUC calls the European Commission and the national governments to:

El Comité de la Juventud de la CES ha estado defendiendo medidas de calidad para los trabajadores jóvenes en Europa, denunciando las precarias condiciones de trabajo de los jóvenes e identificando y compartiendo las mejores prácticas en la organización y representación de los trabajadores jóvenes.

La CES reconoce que la Comisión Europea ha presentado iniciativas para intentar encontrar soluciones a la situación de los trabajadores jóvenes en el mercado laboral.

La "iniciativa emblemática" sobre juventud denominada "Juventud en movimiento", incluida en la Estrategia Europa 2020, ya incluía algunas medidas interesantes como la iniciativa "Tu Primer Empleo Eures" y allanó el camino para futuros paquetes de políticas como la Iniciativa de Oportunidades para Jóvenes (2011) y el Paquete de Empleo Juvenil (2012). La primera presentó una serie de medidas para fomentar el empleo de los jóvenes, evitando el abandono escolar prematuro, desarrollando aptitudes y otras medidas orientadas a la oferta. El Paquete de Empleo Juvenil abarcaba una serie de medidas diferentes, algunas de las cuales están claramente inspiradas por las demandas de la CES, como la Garantía Juvenil o el Marco de Calidad para las Prácticas Formativas, o proyectos iniciados por interlocutores sociales europeos como la Alianza Europea para la Aprendizaje (EAfA). El Consejo de la Unión Europea adoptó en abril de 2013 una Recomendación sobre el establecimiento de una Garantía Juvenil, seguida de una confirmación en el Consejo Europeo de junio de 2013 y un mecanismo de financiación de 6.000 millones de euros para las regiones del NUTS 2 (Nomenclatura de las Unidades Territoriales para Estadísticas) que sufren tasas de desempleo juvenil por encima del 25%. El Fondo Social Europeo siguió prestando apoyo a todos los estados miembros para fomentar las iniciativas de empleo juvenil, incluida la Garantía Juvenil.

La CES impulsó a las instituciones de la UE a poner en marcha la Garantía Juvenil y acogió con satisfacción su aplicación. La creación de tal garantía en Europa fue defendida por la CES y el Comité de la juventud de la CES desde 2009 en su llamada "Hacia un nuevo acuerdo social en Europa: combatir la crisis, poner a las personas en primer lugar".

Las propuestas de la CES para una Garantía Juvenil

exigen un enfoque de asociación sólida, en el que los interlocutores sociales, las organizaciones juveniles, las escuelas y las instituciones de formación, los proveedores privados de empleo y las organizaciones del sector terciario, participen en el diseño, implementación, lanzamiento y seguimiento de la Garantía Juvenil. Un estudio reciente publicado por la CES¹ reveló que este enfoque de asociación se desarrolló de forma desigual en toda Europa y que la participación de los interlocutores sociales a menudo no fue suficiente.

En cuanto a la movilización efectiva de los fondos dedicados por la UE a la Garantía Juvenil, la Comisión Europea hizo público en diciembre de 2015 que sólo 2/3 del presupuesto asignado había sido utilizado por los estados miembros. Teniendo en cuenta la situación precaria de los jóvenes en el mercado laboral europeo y sus tasas de inactividad y desempleo, especialmente en los países de Europa meridional y oriental, la CES considera inaceptable que algunos gobiernos nacionales no utilicen los recursos disponibles.

La Comisión decidirá si se amplía o no la financiación de esta iniciativa en 2016 sobre la base de los informes de los estados miembros sobre la aplicación y las repercusiones de la Iniciativa para el Empleo Juvenil, que deberán presentarse a finales de este año. Debido a la falta de movilización de los estados miembros, el presupuesto asignado a la Iniciativa para el Empleo de Juvenil (que cubre la Garantía Juvenil) está amenazado y corre el riesgo de ser cuestionado en el debate sobre el examen de mitad de período del Marco Financiero Plurianual (MFP) de la UE.

Demandas de la CES

La CES está decidida a no dejar que esta medida sea abandonada o rebajada. Todavía se necesita una Garantía Juvenil real y efectiva, ya que se garantiza a todos los jóvenes europeos una sólida orientación y asesoramiento profesionales mientras se incorporan al mercado laboral. Dicho derecho no puede ser efectivo para los jóvenes dentro de dos años y debe estar en el centro de una estrategia a largo plazo. No es aceptable que la Garantía Juvenil (como ocurrió en algunos países) sólo ofrezca prácticas o trabajos de baja calidad y de corto duración. El enfoque debe ser puesto de nuevo en puestos de trabajo de calidad.

Por lo tanto, la CES pide a la Comisión Europea y a los gobiernos nacionales que:

- a) Fully implement the core principles of the European Youth Guarantee: a guaranteed offer and intervention within four months after leaving education system and/or unemployment. Implemented, in the long term as a universal guarantee.
- b) Ensure full participation of social partners, civil society and young people in the design and the assessment of the measure.
- c) Include clear requirement for an appropriate social protection in the youth guarantee schemes, in order to combat the risk of poverty and precariousness.
- d) Guarantee high quality standards of job offers, trainings, traineeships and apprenticeships, particularly in sectors where job creation will be important in the future.
- e) Encouraging synergies between programmes and institutions (public employment services, local authorities, etc.) in order to better fulfil the goals of the Youth Guarantee.
- f) Improving trust in institutions and increase the institutional capacity for delivering services. Crucial aspects are adequate financing and human resources ensuring a high quality guidance service for young people.
- g) Carefully design the target population and provide tailored approaches in order to respond to the heterogeneity of the youth population. This is particularly important if we take into account the future envisaged actions on young refugees and their access to the labour market.
- h) Invest in more ambitious and long-term funding so as to guarantee effective outcomes from the implementation of the measure. The ETUC calls for the continuation of the budgetary lines beyond 2016. Our benchmark in terms of appropriate funding of the Youth Guarantee is the estimation of 21bn€ per year made by the ILO.

The ETUC and its Youth committee will campaign in the coming months for this real and effective Youth Guarantee to becoming a reality in Europe.

a) Aplicuen plenamente los principios fundamentales de la Garantía Juvenil Europea: una oferta garantizada y una intervención dentro de los cuatro meses siguientes a la salida del sistema educativo y/o del desempleo. Implementado a largo plazo como garantía universal.

b) Garanticen la plena participación de los interlocutores sociales, la sociedad civil y los jóvenes en el diseño y la evaluación de la medida.

c) Incluyan la clara exigencia de una protección social adecuada en los sistemas de garantía juvenil, a fin de combatir el riesgo de pobreza y precariedad.

d) Garanticen un alto nivel de calidad en las ofertas de empleo, formación, prácticas y aprendizajes, en particular en los sectores en los que la creación de empleo será importante en el futuro.

e) Fomenten las sinergias entre los programas y las instituciones (servicios públicos de empleo, autoridades locales, etc.) para el mejor cumplimiento de los objetivos de la Garantía Juvenil.

f) Mejoren la confianza en las instituciones y aumenten la capacidad institucional para la prestación de servicios. Los aspectos cruciales son la financiación adecuada y los recursos humanos que garanticen un servicio de orientación de alta calidad para los jóvenes.

g) Diseñen cuidadosamente en función de la población objetivo proporcionando enfoques adaptados para responder a la heterogeneidad de la población juvenil. Esto es particularmente importante si tenemos en cuenta las futuras acciones previstas sobre los jóvenes refugiados y su acceso al mercado laboral.

h) Inviertan en una financiación más ambiciosa y a largo plazo para garantizar resultados efectivos de la aplicación de la medida. La CES pide la continuación de las líneas presupuestarias más allá de 2016. Nuestro punto de referencia en términos de financiación adecuada de la Garantía Juvenil es la estimación de 21.000 millones de euros anuales realizada por la OIT.

La CES y su comité de Juventud harán campaña en los próximos meses para que esta real y efectiva Garantía Juvenil se convierta en una realidad en Europa.

Youth Unemployment: A point of view from Germany

Compared to the South of Europe, youth unemployment does not represent a major problem in Germany. In 2016 for example, 6.7% of young people aged between 15 and 24 were unemployed (i.e. not in employment, training or education) in Germany, compared to 46.1% in Greece or 44.4% in Spain. In this year, Germany was in fact the country with the lower youth unemployment rate in the EU. In comparison, the EU average was 18.8%. However, it should be noted that in spite of the low rate compared to other EU states, in Germany, young people under 25 have a greater share of unemployment than any other age cohort. This is something that we have to bear in mind before we conclude: Youth unemployment isn't a problem in Germany. In spite of decreasing unemployment rates in Germany, we have to bear in mind that this trend was bought at a price: A greater share of atypical employment (temporary employment, part-time employment, employees in full-time employment that depend on additional social service transfers because they can't sustain themselves on their salary alone).

Apprentices from Europe – How successful are mobility schemes?

Looking across the border to other countries of Europe puts such problems in relation. An issue that has received much attention in the context of European youth unemployment in Germany has been that of migrant apprentices, young people who come to Germany in order to complete an apprenticeship here, for example under the MobiPro programme.

The experiences made by and with young people who moved to Germany in order to complete training were intensively discussed at our conference in Valencia in March 2016 and thereafter in the context of the network debate. At the Valencia conference, Ida Spirek of Arbeit und Leben Thuringia reported on experiences made in Germany. Arbeit und Leben acts as a so-called hosting organisation, "receiving" young people in Germany and supporting them in the initial period of their training. Apprentices typically come from South European countries, particularly Spain and Greece. The perspective of a hosting organisation was complemented by that of the apprentices. Two Spanish apprentices who went to Germany to do an apprenticeship also told us about their stories.

The experiences made with such programmes are two-fold, spanning success stories as well as tears and disaster. Taking these experiences into account in order to improve such programmes is of utmost importance!

Preparation before mobility takes place

One of the major issues reported by apprentices, companies and sending and hosting organisations alike is the issue of language. It is important to prepare and support young people in this regard already before they begin their journey. This applies not only to language training but also to preparation in terms of social and personal competences, for example intercultural competences. Leaving our own country to go to a culturally very different place, typically without having any social ties there, to undergo a training programme is a major step for any young person. The experiences they will make there can be framed and put in context by the right kind of preparation beforehand. Great concepts for this purpose exist already, they just need to be applied. Experience shows that the quality of the preparation provided by the sending organisations differs starkly.

Setting the framework during training

When the apprentices arrive, support is also of the utmost importance. Apprentices should be supported in their language training and given time to devote to it by the training company as well as the vocational school. Personal support is considered just as important by all parties involved. This concerns help with practical arrangements such as accommodation, travel, etc. but also general framework conditions to ensure that the young people living abroad feel welcome and well-integrated. These are important responsibilities that should also be taken into account by in-company trainers. The framework conditions created for the apprentices from abroad are crucial to success and failure of the programme. The training company plays a big role here and should be aware of its responsibilities in this respect. The fact that it is often small companies, also in structurally weaker areas in Germany, that take on apprentices from abroad, makes this more difficult to implement. But a lot can be done with few resources. Good experiences have been made, for example, with mentoring programmes, where one colleague feels

Desempleo Juvenil en Europa: Un punto de vista desde Alemania

En comparación con el sur de Europa, el desempleo juvenil no representa un problema importante en Alemania. En el año 2016, por ejemplo, el 6,7% de los jóvenes entre 15 y 24 años de edad estaban desempleados (es decir, no estaban trabajando, en formación o educación) en Alemania, frente al 46,1% de Grecia o el 44,4% de España. En este año, Alemania ha sido, de hecho, el país con la menor tasa de desempleo juvenil en la UE. En comparación, la media de la UE fue del 18,8%. Sin embargo, cabe señalar que, a pesar de la baja tasa comparada con otros estados de la UE, en Alemania los jóvenes menores de 25 años tienen una mayor proporción de desempleo que cualquier otra cohorte de edad. Esto es algo que debemos tener en cuenta antes de concluir que el desempleo juvenil no es un problema en Alemania. A pesar de la disminución de las tasas de desempleo en Alemania, debemos tener en cuenta que esta tendencia se adquirió a un precio: una mayor proporción de empleo atípico (trabajo temporal, trabajo a media jornada, trabajadores a tiempo completo que dependen de transferencias de servicios sociales adicionales porque no pueden vivir solo con su sueldo).

Aprendices de Europa - ¿Qué éxito tienen los programas de movilidad?

Mirar a través de la frontera a otros países de Europa pone estos problemas en perspectiva. Un tema que ha recibido mucha atención en el contexto del desempleo juvenil europeo en Alemania ha sido el de los aprendices migrantes, los jóvenes que vienen a Alemania para completar un aprendizaje aquí, por ejemplo bajo el programa MobiPro.

Las experiencias realizadas por y con los jóvenes que se trasladaron a Alemania para completar la formación fueron intensamente discutidas en nuestra conferencia en Valencia en marzo de 2016 y posteriormente en el contexto del debate en red. En la conferencia de Valencia, Ida Spirek de Arbeit und Leben Thuringia informó sobre las experiencias realizadas en Alemania. Arbeit und Leben actúa como una organización de acogida, "recibiendo" a los jóvenes en Alemania y apoyándolos en el período inicial de su formación. Los aprendices suelen venir de países del sur de Europa, especialmente España y Grecia. La perspectiva de una organización de acogida fue complementada por la de los aprendices. Dos aprendices españoles que se fueron a Alemania para hacer un aprendizaje

también nos contaron sus historias. Las experiencias realizadas con estos programas son dobles, abarcando historias de éxito, así como lágrimas y desastres. Tener en cuenta estas experiencias para mejorar estos programas es de suma importancia.

Preparación antes de que la movilidad tenga lugar

Uno de los principales problemas comentados por los aprendices, las empresas y las organizaciones de envío y de acogida por igual es el tema del idioma. Es importante preparar y apoyar a los jóvenes en este sentido ya antes de comenzar su viaje. Esto se refiere no solo a la formación lingüística sino también a la preparación en términos de competencias sociales y personales, por ejemplo las competencias interculturales. Dejar a nuestro país para ir a un lugar culturalmente muy diferente, por lo general sin tener ningún vínculo social allí, para someterse a un programa de formación es un paso importante para cualquier joven. Las experiencias que van a vivir allí pueden ser enmarcadas y puestas en contexto por el tipo correcto de preparación previa. Los grandes conceptos para este propósito ya existen, solo necesitan ser aplicados. La experiencia demuestra que la calidad de la preparación proporcionada por las organizaciones que envían difiere radicalmente.

Establecer el marco durante la formación

Cuando llegan los aprendices, el apoyo también es de suma importancia. Los aprendices deben ser apoyados en su formación lingüística y tener tiempo para dedicar a ella proporcionado por la empresa de formación, así como por la escuela de formación profesional. El apoyo personal es considerado igualmente importante por todas las partes involucradas. Esto se refiere a la ayuda con cuestiones prácticas tales como alojamiento, viajes, etc., pero también condiciones marco generales para asegurar que los jóvenes que viven en el extranjero se sientan bienvenidos y bien integrados. Estas son responsabilidades importantes que también deben ser tenidas en cuenta por los instructores dentro de la empresa. Las condiciones marco creadas para los aprendices extranjeros son cruciales para el éxito o el fracaso del programa. La empresa de formación juega un papel importante aquí y debe ser consciente de sus responsabilidades en este sentido. El hecho de que a menudo sean pequeñas

responsible for the integration, especially the social accompaniment of the apprentice, particularly in the first months.

Experiences made in the framework of these apprenticeship schemes are also transferrable to the integration of refugees in the company, particularly when it involves young refugees. We take these experiences and insights on board in our Workplace Tutor training programme by considering issues of intercultural competence, learning in and with culturally heterogeneous groups and responding to learners with special needs, also of cultural and social nature.

empresas, también en zonas estructuralmente más débiles de Alemania, las que asumen a aprendices del extranjero, hace que esto sea más difícil de implementar. Pero se puede hacer mucho con pocos recursos. Se han realizado buenas experiencias, por ejemplo, con programas de tutoría, donde un colega se responsabiliza de la integración, especialmente en el acompañamiento social del aprendiz, sobre todo en los primeros meses.

Las experiencias realizadas en el marco de estos programas de aprendizaje también son transferibles a la integración de los refugiados en la empresa, especialmente cuando se trata de refugiados jóvenes. Tomamos estas experiencias y puntos de vista y los incluimos en nuestro programa de formación de Tutor en el Puesto de Trabajo considerando cuestiones de competencia intercultural, aprendizaje en y con grupos culturalmente heterogéneos y teniendo en cuenta a estudiantes con necesidades especiales, también de carácter cultural y social.



Project partners/Socios del proyecto

IG METAL (DE) – coordinator/coordinador

bfw (DE)

IFES (ES)

SALPAUS (FI)

NORESIDE RESOURCE CENTRE LTD (IE)

ISQ (PT)

DIE BERATER (AT)

CORVINUS UNIVERSITY BUDAPEST (HU)

For more information on the project, please contact:

Para más información sobre el proyecto, por favor póngase en contacto con:

hanna.schrankel@googlemail.com



This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.
Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja solo los puntos de vista de sus autores/as, y no se puede hacer responsable a la Comisión de los posibles usos de la información que contiene.