

EMPLEOS DE CALIDAD

PARA LA *juventud*:
¡NUESTRA PROPUESTA
DE AVANCE!



Documento político del Comité de **Juventud** de la
Confederación Europea de Sindicatos

EMPLEOS DE CALIDAD

PARA LA *juventud*: ¡NUESTRA PROPUESTA DE AVANCE!

Contenidos

Prólogo	3
1. Transiciones	5
2. Empleos de calidad	11
3. Movilidad	13
4. Espíritu empresarial	15

Prólogo

La crisis y las medidas de austeridad implementadas a nivel nacional en los últimos años han tenido un impacto negativo desproporcionado en las condiciones de trabajo y de vida de las personas jóvenes en Europa. En 2014 el 12,4% de todas las personas jóvenes en la Europa de los 28 no tenían empleo, ni recibían educación o formación. La dramática pérdida de empleo ha reducido la ratio de empleo de la gente joven y en varios países la reducción ha sido mayor al 30%: 23.9 millones de personas se encontraban en situación de desempleo en Europa en febrero de 2015, de los cuales alrededor de 4.85 millones se trataba de jóvenes por debajo de los 25 años (de los cuales 2.17 eran mujeres jóvenes, de acuerdo a datos de Eurostat de diciembre de 2014). Si antes de la crisis los niveles de desempleo eran estructuralmente superiores en las personas jóvenes que entre los adultos, después del estallido de la crisis la situación se ha empeorado dramáticamente y en algunos países hay más jóvenes sin empleo que trabajando (i.e. Bulgaria, Croacia, Grecia, Italia y España) (Eurostat, datos para 2013).

Empleos temporales, contratos a tiempo parcial, falta de una protección social básica e incluso prácticas discriminatorias basadas en la edad son la norma para millones de personas jóvenes que tratan de entrar en el mercado de trabajo: el número de trabajadores jóvenes en Europa con un contrato de trabajo temporal está incrementando y el número de empleos indefinidos decae de forma constante.

El respeto a los derechos laborales y sociales fundamentales debe ser la condición necesaria a todo puesto de trabajo. Prácticas injustas como periodos de prácticas no remunerados y el fenómeno de los falsos autónomos tan sólo desigualan más la posición de las personas jóvenes en el mercado de trabajo. Cualquier trabajo no tiene necesariamente porqué ser mejor que no tener trabajo si a los trabajadores no se les garantizan los derechos sociales y laborales.

Una amplia proporción de personas jóvenes puede ser descrita como “trabajadores pobres”: El 11,4% de los jóvenes empleados (entre 18 y 24 años) se encontraban en 2013 bajo riesgo de pobreza laboral y el porcentaje era incluso mayor entre las mujeres jóvenes (12,5%) en comparación con los hombres jóvenes (10,5%) (Eurostat, datos de 2013). Los empleos decentes juegan un papel muy importante en la prevención de la pobreza, si bien los salarios mínimos – sobre todo aquellos dirigidos a personas jóvenes – están en ocasiones por debajo del margen de la pobreza y no permiten disfrutar de una vida decente. Por ejemplo, en 2012 Grecia recortó bajo las presiones de la Troika el salario mínimo para personas jóvenes en un porcentaje mayor (32%) que los recortes impuestos al salario mínimo general (22%), empujando cada vez más a la juventud a la trampa de la pobreza laboral. Los salarios mínimos para gente joven ya existen en el Reino Unido y otros países lo están considerando. Lo que es más, a pesar de los objetivos generales de la Estrategia Europa 2020 – que persiguen la reducción de la desigualdad – en 2013 casi el 31,6% de los jóvenes europeos estaban bajo riesgos de pobreza y exclusión social.

Se necesita emprender acciones más efectivas para mejorar la igualdad de género a todos los niveles, eliminar la brecha salarial por razón de género así como luchar contra la discriminación en los lugares de trabajo, especialmente para jóvenes sobre las bases definidas en la Directiva 2—7/78 (raza, discapacidad, orientación sexual y expresión de género, edad, religión y creencias, etcétera). La igualdad de género y la no discriminación deben ser los objetivos de toda sociedad y no deben ser considerados como una preocupación especial. Para conseguir esto, es necesario reforzar la responsabilidad del sector público así como promover oportunidades para una sociedad inclusiva e igualitaria.

El desempleo juvenil no puede ser mitigado a través de un enfoque centrado exclusivamente en la oferta a través de reformas estructurales del mercado de trabajo, la reducción de desajustes en las competencias y la promoción de la movilidad. Este ha sido sobre todo el papel tomado por la Comisión Europea desde el desarrollo de la iniciativa “Juventud en Movimiento”. Aunque algunas mejoras podrían ser necesarias en los ámbitos mencionados, hay investigaciones que sugieren¹ que acciones erróneas tomadas por responsables políticos en estos sectores han resultado en una mayor segmentación del mercado laboral y una mayor discriminación, fuga de cerebros en algunos países así como en la reducción de la calidad de las condiciones laborales con un impacto negativo sobre la salud y la seguridad en el trabajo.

Debemos revertir esta tendencia centrandolo a todos los actores en la creación de empleo de calidad a través de un incremento y mejora de la inversión pública y privada en Europa. El Comité de Juventud de la CES continuará colaborando con todas las partes interesadas y socios para dar voz a las personas jóvenes en Europa, organizar sindicatos más fuertes y promover la igualdad, la solidaridad y la democracia a todos los niveles.

¿Por qué este documento?

Este documento provee ideas y recomendaciones de la juventud europea trabajadora representada por el Comité de Juventud de la Confederación Europea de Sindicatos sobre una serie de asuntos que identifican la realidad del mundo del trabajo de los jóvenes trabajadores: condiciones laborales y transiciones del sistema educativo al mercado laboral o a más formación (aprendizajes, becas de formación, educación dual, emprendimiento empresarial y movilidad).

Este documento tiene como objetivo proveer una base para el rol del Comité de Juventud de la CES como la voz de los jóvenes trabajadores en Europa al negociar con empresarios, así como al tratar con responsables políticos europeos y nacionales y ONGs en el diseño, implementación y monitorio de medidas que puedan afectar a la calidad de vida y de trabajo de los jóvenes trabajadores.

Este documento es el resultado de un trabajo colaborativo desarrollado por los miembros del Comité de Juventud de la CES que comenzó en el marco del proyecto financiado por la Comisión Europea “¿Por medidas de calidad en materia de empleo juvenil!” (*For Quality Measures on Youth Employment!*) en julio de 2014, desarrollado en Turín en el ámbito de la Presidencia italiana de la Unión Europea. Este documento será revisado y actualizado en el futuro.

¿Qué es el Comité de Juventud de la Confederación Europea de Sindicatos?

El Comité de Juventud de la CES representa a las generaciones de jóvenes europeos en asuntos relacionados con la vida laboral. Es un órgano estatutario de la Confederación Europea de Sindicatos y está compuesto por representantes nominados por cada confederación sindical a nivel nacional afiliada a la CES (90) provenientes de 39 países, así como las federaciones sindicales europeas (10).

¹ Benchmarking Working Europe, ETUI, 2015 <http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2012>

El Comité de Juventud de la CES está dirigido por un *bureau* elegido de 5 miembros, 2 vice-presidentes, un presidente electos y un coordinador de la CES. Su objetivo es hacer oír la voz de los jóvenes trabajadores y desempleados de Europa dentro del movimiento sindical y en la sociedad en general (responsables políticos a nivel Europeo, nacional y local, organizaciones empresariales, ONGs y otras partes interesadas).

1. TRANSICIONES

Las transiciones del sistema educativo al mercado laboral son un momento crucial para las personas jóvenes². En las últimas décadas, este proceso ha incrementado su dificultad en comparación con la situación en los años 80 y la crisis económica ha amplificado el riesgo de empeorar las transiciones hacia el desempleo y la inactividad. Lo que es más, la transición de la escuela al trabajo en ocasiones coincide con una fase de desarrollo crítica para las personas jóvenes, experimentando sus primeros pasos hacia la edad adulta. Por estas razones, este documento examina en detalle las tres herramientas principales que pueden suavizar esta transición: periodos de prácticas, aprendizaje y la Garantía Juvenil.

Periodos de prácticas

La falta de experiencia laboral es en ocasiones considerada como uno de los obstáculos para una rápida integración en el mercado de trabajo para la gente joven. La experiencia laboral permite la adquisición de habilidades laborales y también habilidades transversales y generales, lo cual es valorado positivamente por los empresarios en el momento de la contratación. Una de las maneras a través de las cuales los jóvenes pueden ganar experiencia laboral es a través de los periodos de prácticas. En 2013, el 46% de los jóvenes europeos con edades comprendidas entre los 18 y los 35 años realizó un periodo de prácticas y la mayoría de ellos habían realizado más de dos a lo largo de su vida³. Por tanto, los periodos de prácticas son en la actualidad parte del sistema de transición entre el sistema educativo y el mercado laboral. A pesar de ser un potencial escalón en el mercado de trabajo, los periodos de prácticas no siempre van acompañados de garantías de calidad y buenas condiciones de trabajo.

Por estas razones, el Comité de Juventud de la CES cree que los periodos de prácticas no deben jamás suponer el remplazo de puestos de trabajo; es decir, trabajos indeterminados o de carácter temporal no deben ser cubiertos por jóvenes en prácticas. De hecho, esto implicaría una mayor precariedad en el mercado laboral y debilitaría aún más la posición de entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Los periodos de prácticas que queremos⁴:

- 1. Con garantías de buenas prácticas laborales, una duración acordada, compensación decente y en el marco de un acuerdo vinculante a nivel nacional o europeo, incluyendo la posibilidad de una Directiva.**
- 2. Con objetivos formativos claros y con reconocimiento de las habilidades y el conocimiento**

² En este documento se considera personas jóvenes a aquellas de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años a no ser que se haya especificado de forma diferente

³ EUROBAROMETER 2013. The Experience of Traineeship in the EU. Flash Eurobarometer. Bruselas, Comisión Europea.

⁴ El Comité de Juventud de la CES ha apoyad la iniciativa de establecer un “Carta de Calidad para los Periodos de Prácticas a nivel Europeo” <http://qualityinternships.eu/>. Este fragmento está en basado en buena parte sobre este documento.

adquiridos.

- 3. Con acompañamiento en el puesto de trabajo asegurado.**
- 4. Con información a las personas en prácticas de sus derechos sociales y laborales, incluyendo el derecho a ser representado sindicalmente.**
- 5. Con implicación de todas las partes interesadas relevantes para monitorizar, apoyar y mejorar los resultados de los periodos de prácticas.**

Los periodos de prácticas bien organizadas deben dirigirse a ayudar a la gente joven a adquirir la experiencia práctica y las habilidades para complementar el conocimiento y las cualificaciones previamente aprendidas a través de educación formal y no formal. Los periodos de prácticas deben ofrecer a las personas jóvenes la posibilidad de ganar experiencia de cara a estar mejor informados sobre los sectores laborales existentes, las perspectivas de trabajo y otros proyectos profesionales personales. Esto implica que debe asegurarse el acompañamiento de un supervisor competente, así como el acceso a una evaluación sólida y a canales de reclamación que puedan monitorear el progreso y la calidad de los periodos de prácticas. Las personas en periodos de prácticas deben tener los mismos niveles de salud y seguridad en el trabajo, formación y protección.

Debido a su falta de experiencia laboral y a las formas de contratación cortas y atípicas, las personas que realizan periodos de prácticas tienen una mayor tendencia a estar menos informados de sus derechos sociales y laborales. Es por tanto crucial que estas personas estén informadas al comienzo del periodo de prácticas sobre sus derechos sociales y laborales así como sobre cualquier riesgo a la salud a la seguridad asociado a su puesto. También, una adecuada protección social debe ser garantizada.

Los periodos de prácticas deben ser realizados como parte de la educación (superior) con el objetivo de proveer experiencia práctica a estudiantes que están a punto de entrar en el mercado laboral. Aunque los periodos de prácticas son considerados como parte del recorrido educativo, éstos deben garantizar estándares laborales mínimos pero cruciales con el objetivo de evitar cualquier abuso y permitir así a las personas jóvenes aprovechar al máximo su experiencia de prácticas. El Comité de Juventud de la CES recuerda la importancia de regular la experiencia de prácticas con un contrato escrito y legalmente vinculante entre la institución educativa, el becario y la organización de acogida. Los sindicatos a nivel de empresa deben ser informados sobre el número de personas que realizan prácticas y, a través de la negociación colectiva, deben ser consultados sobre las tareas, la formación y el contrato que será de aplicación.

Los objetivos de aprendizaje deben ser detallados de manera clara así como los detalles que contribuirán a enmarcar y asegurar la calidad del periodo de prácticas. Por último, los periodos de prácticas nunca deben ser realizados de forma gratuita y sin ningún reembolso, beneficios en especie y/o remuneración.

Un criterio similar debe ser aplicado a los periodos de prácticas que tienen lugar fuera o después de la educación formal. En particular, la remuneración no debe ir por debajo de la línea establecida por el 60% del salario medio o por debajo de los salarios mínimos establecidos a nivel nacional. Este criterio es altamente importante en un momento en el que la gente joven está de forma creciente en una situación de riesgo de pobreza incluso si aún viven en el domicilio familiar, teniendo en cuenta que la situación de los hogares se ha deteriorado en varios países. Los agentes sociales pueden jugar un rol crucial en este respecto, sobre todo en el marco de los convenios colectivos.

Las condiciones de trabajo, la duración, así como una clara descripción de las tareas y los beneficios sociales deben ser formulados y respetados de forma clara. Por último, las habilidades y el conocimiento adquirido deben ser siempre certificados y reconocidos de cara a permitir que las personas puedan sacar el máximo provecho de su experiencia de prácticas.

Los sindicatos, junto con las partes interesadas relevantes a nivel nacional y desde una perspectiva de colaboración, deben contribuir a desarrollar el apoyo apropiado, así como monitorear las políticas aplicadas incluyendo la recogida de datos estadísticos.

Períodos de aprendizaje⁵

El aprendizaje basado en el trabajo, que está generalmente asociado con periodos de aprendizaje y con los sistemas duales de formación profesionales, es parte de las políticas de transición del sistema educativo al mercado laboral. En Europa, la incidencia de los periodos de aprendizaje varía entre los países: en 2011 en Alemania, Austria y Dinamarca más del 5% de la totalidad de la población entre 15 y 29 años participaron en periodos de aprendizaje.⁶ Estos periodos de aprendizaje, en contraste con los periodos de prácticas están integrados en políticas de educación y formación más amplias y relacionadas con el mercado de trabajo; normalmente pueden durar hasta cuatro años.

Desde el comienzo de la crisis, esta combinación de trabajo y formación ha venido atrayendo una atención considerable a nivel europeo y nacional porque se considera que puede facilitar la entrada de las personas jóvenes en el mercado de trabajo y mantener la tasa de desempleo baja. La CES reconoce el alto potencial de los periodos de aprendizaje, pero también la necesidad de que éstos se desarrollen de forma conjunta con políticas macroeconómicas más sólidas y amplias y que, desde una perspectiva amplia, la educación y la formación debe ser considerada como la base esencial del desarrollo humano y ciudadano, y no solo como una herramienta económica.

Los periodos de aprendizaje que queremos:

- 1. Deben asegurar objetivos de aprendizajes claros y transparentes y conducir a empleos de calidad.**
- 2. Deben ser una opción garantizada cuando las personas jóvenes entren en el mercado laboral.**
- 3. Deben garantizar estándares de calidad, condiciones de trabajo apropiadas y protección para los aprendices.**
- 4. Deben asegurar el reconocimiento del conocimiento, las habilidades y las competencias adquiridas por medio de la formación no formal e informal.**
- 5. Deben implicar a los sindicatos en colaboración con las partes interesadas relevantes para monitorear, apoyar y mejorar los periodos de aprendizaje a nivel empresarial, sectorial, nacional y Europeo.**

⁵ Este fragmento traslada la resolución de la CES sobre “La mejora de la calidad de los periodos de aprendizaje y el aprendizaje basado en el trabajo”, disponible en <http://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-improving-quality-apprenticeship-and-work-based-learning#.VSUS6tyUfHU>

⁶ Comisión Europea. (2013). *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors*. Bruselas

La CES, junto con sus afiliadas nacionales y sectoriales y otros agentes sociales, está actualmente involucrados en la implementación de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices y está fuertemente implicada en la puesta en marcha para alcanzar este objetivo.

Los programas de aprendizaje, cuando se implementan de forma correcta, pueden contribuir de forma significativa a los procesos de transición, abordando el desajuste de las habilidades demandadas por el mercado de trabajo así como alentando a los empleadores a que provean trabajos justos y de calidad a la gente joven. No obstante, la disponibilidad de puestos de aprendiz se ha visto afectada negativamente debido a la crisis económica y a la débil recuperación. Esto ralentizará el proceso de expansión del porcentaje de programas de aprendizaje disponibles en los países que se han visto más afectados así como la garantía de que estos puestos de aprendiz se conviertan en puestos de trabajo.

Los programas de aprendizaje deben ser regulados por contratos laborales formales que deben establecer los derechos y las obligaciones tanto de los empleadores como de los/as aprendices, al tiempo que se respeta la legislación o las regulaciones generales a nivel nacional. De forma similar, esto debe también aplicarse a las instituciones de formación implicadas en el programa de aprendizaje.

La remuneración de los/as aprendices debe ser asegurada por los empleadores de acuerdo a los convenios colectivos o a los salarios mínimos nacionales o sectoriales durante el periodo de formación. Los sindicatos deben ser consultados al respecto del número de puestos de aprendiz en una empresa determinada así como al respecto de las condiciones de trabajo y de formación.

El enfoque de colaboración es esencial para los programas de formación y debe implicar a los agentes sociales (sindicatos y organizaciones de empleadores), junto con las autoridades públicas y las instituciones de formación. Primero de todo, porque ello asegura la buena calidad así como el entorno de trabajo seguro; segundo, porque así se permite monitorear de forma eficiente la sostenibilidad de los puestos de trabajo; y, por último, porque ello garantiza que las normas y regulaciones son respetadas.

Las nuevas tecnologías y las habilidades necesarias a nivel sectorial y de rama deben ser tenidas en cuenta a la hora de diseñar programas de aprendizaje así como de cara a garantizar que las habilidades provistas y ofrecidas atienden los requerimientos del mercado de trabajo y del sector específico. Al mismo tiempo, los periodos de aprendizaje y las actividades educativas deben ser desarrollados sobre una base de conocimiento y con un enfoque a largo plazo. Con el objetivo de reducir la brecha de género y la segmentación, los programas de aprendizaje deben cubrir una amplia gama de diferentes ocupaciones y proveer oportunidades laborales a todos y todas: hombre y mujeres por igual. Deben tomarse medidas para reforzar la participación de hombre y mujeres en áreas que tradicionalmente han sido consideradas masculinas o femeninas, respectivamente. La promoción de la “disgregación” de género en los programas de aprendizaje contribuirá también a mejorar la movilidad ocupacional de ambos géneros así como a reducir la brecha salarial de género. Esto requiere un enfoque holístico que incluya el asesoramiento a jóvenes desde un estado temprano así como la sensibilización de escuelas, colegios, formadores y agentes sociales.

El acompañamiento durante el aprendizaje tanto de los contenidos formativos como asuntos relacionados con los derechos sociales sigue siendo indispensable. Los representantes sindicales juegan un papel central en este último.

Por último, los programas de aprendizaje deben ser financiados adecuadamente de cara a permitir a las personas jóvenes que consigan un conocimiento y unos estándares apropiados. Las habilidades y las competencias adquiridas deben ser reconocidas en el mercado laboral y a través del sistema educativo y formativo, así como debe ser reconocida cualquier forma de aprendizaje formal y no formal.

Tal y como se establece en la resolución de la CES⁷, el Comité de juventud reitera que los sindicatos a lo largo de toda Europa deben continuar demostrando su apoyo activo a programas de aprendizaje de buena calidad así como mejorar su compromiso con aprendices en los puesto de trabajo y a representar sus intereses de forma más efectiva.

La Garantía Juvenil⁸

A nivel europeo varias iniciativas han sido lanzadas para tratar los niveles dramáticamente altos del desempleo juvenil, entre ellos la Garantía Juvenil (GJ). El Consejo de la Unión Europea adoptó una Recomendación del Consejo de la UE sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil en abril de 2013, sobre la base de la propuesta de la Comisión Europea. La Garantía Juvenil debe “asegurar que toda persona joven toda persona menor de 25 años reciba una oferta de calidad de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleada”. La Garantía Juvenil fue concebida para ser financiada por el Fondo Social Europeo, la Iniciativa de Empleo Juvenil y fondos nacionales. Todos los países han presentado Planes de Implementación de la Garantía Juvenil⁹ y algunas iniciativas locales han sido desarrolladas o reforzadas. Los retos persisten en muchos países enfrentado dificultades institucionales en el establecimiento de GJ y con altos niveles de jóvenes Ni-Ni.

La Garantía Juvenil que queremos:

- 1. Apoya una recuperación sostenible e inclusiva junto con la implementación de un plan de inversión para el empleo ya que constituye una pre-condición necesaria para la mejora de la situación de la gente joven en el mercado de trabajo.**
- 2. Garantiza la alta calidad d las ofertas de trabajo, formación, aprendizaje y prácticas, especialmente en aquellos sectores donde la creación de empleo debe ser más importante en el futuro.**
- 3. Conduce a una oferta garantizada y una intervención en cuatro meses. Tiene el objetivo a largo plazo de implementar una garantía universal.**
- 4. Garantiza la igualdad en el acceso a servicio de empleo público.**
- 5. Asegura la plena participación de los agentes sociales, la sociedad civil y las personas jóvenes para asegurar la transparencia y la eficiencia de las medidas adoptadas.**
- 6. Garantiza una protección social adecuada a las personas jóvenes para evitar el incremento del riesgo de pobreza y de la precariedad.**
- 7. Refuerza los programas activos de mercado de trabajo existentes al tiempo que construye sinergias entre los programas y las instituciones para cumplir mejor los objetivos de la GJ.**

⁷ Véase nota al pie de página número 6

⁸ Véase el informe de la CES sobre la Garantía Juvenil en Europa <http://www.etuc.org/publications/youth-guarantee-europe#.VSUH49yUfHU>

⁹ El Reino Unido no ha establecido una Garantía Juvenil pero apoya el enfoque general de la misma.

- 8. Refuerza la confianza en las instituciones, asegura una financiación adecuada y recursos humanos suficientes para proveer servicios de empleo de calidad.**
- 9. Identifica de forma cuidadosa la población diana con un enfoque personalizado de cara a responder a la heterogeneidad de la población juvenil.**

Los programas de Garantía Juvenil fueron pioneros en los países escandinavos. A nivel europeo han sido diseñados como una caja de herramientas que incluye medidas preventivas y reparatorias para las personas jóvenes que no trabajan o participan en programas educativos o de formación. La principal idea es diversificar el enfoque con el que se trabaja con esta población que es difícil de alcanzar ya que su contacto con servicios públicos y de bienestar es escaso. Esto impelería un enfoque más personalizado, sobre todo si se utilizan técnicas de elaboración de perfiles y planes de actuación.

El papel desempeñado por los Servicios Públicos de Empleo es crucial a este respecto puesto que se considera que son el actor principal en el centro del diseño de la Garantía Juvenil. Esto significa que los Servicios Públicos de Empleo necesitan estar bien financiados y contar con adecuados recursos humanos de cara a asegurar que se proveen servicios de calidad y que la gente joven pueda encontrar la ayuda que necesitan. La GJ se basa también en un enfoque de colaboración donde los agentes sociales, las organizaciones juveniles, escuelas e instituciones formativas, proveedores de empleo privados y organizaciones del tercer sector deben involucrarse en el diseño, implementación, provisión y seguimiento de la GJ. Un estudio reciente publicado por la CES¹⁰ revelaron que este enfoque de colaboración se está dando en Europa de forma desigual y que la implicación de los agentes sociales no cumple a menudo con las expectativas.

La GJ tiene como objetivo a la población Ni-Ni en la que se incluye tanto a los jóvenes desempleados y a aquellos que no están ni en el sistema educativo ni formativo. La mayoría de los países están experimentando dificultades financieras para alcanzar a estas poblaciones y se debe por tanto continuar trabajando para la adaptación de servicios y para la creación y la mejora de los datos estadísticos disponibles que podrían permitir un mejor monitoreo de esta población.

La intervención temprana “en el plazo de cuatro meses”, recomendada por la GJ, es otro elemento central que tiene como objetivo la crisis social que el desempleo y la inactividad tienen en las futuras carreras de la gente joven. De todos modos, este marco temporal podría ser dificultoso de poner en práctica cuando profundas disposiciones institucionales deben ser cambiados.

Finalmente, debe quedar claro que mientras cada Estado Miembro enfrenta distintos retos, la GJ se mantiene como un asunto crucial para la mayoría de ellos: un uso contundente y apropiado de la financiación europea y de las contribuciones nacionales debe asegurar que la GJ se institucionalizará y se hará tan eficiente como sea posible de cara a la contribución a la prevención y reducción del desempleo juvenil y de la inactividad.

¹⁰ Véase nota al pie de página número 9 **Erreur ! Signet non défini.**

2. EMPLEOS DE CALIDAD

El Comité de Juventud de la CES está altamente preocupado por la calidad de los empleos de la gente joven. La calidad de vida para las generaciones más jóvenes (¡y también las más mayores!) depende de la calidad de su trabajo.

Casi cinco millones de jóvenes por debajo de los 25 años se encuentran en estos momentos en situación de desempleo en la Unión Europea. La creación de empleo de calidad debe ser la prioridad número uno. Casi 10 millones de trabajos han sido destrozados desde el comienzo de la crisis en 2008¹¹.

Volver a poner Europa a trabajar no es el único reto. Es igualmente importante asegurar que los nuevos empleos sean de calidad y que permitan a la gente disfrutar estándares decentes de vida, así como que contribuyan a su bienestar y a una robusta economía.

Los empleos de calidad que queremos:

- 1. Están fuertemente anclados a un modelo de desarrollo sostenible.**
- 2. Aseguran un salario que permita una vida digna sin discriminación de género.**
- 3. Si estos empleos incluyen una fase transitoria previa a la estabilidad, estas fases deben ser justas y seguras.**
- 4. Están exentos de toda forma de discriminación de cualquier tipo.**
- 5. Tienen presentes los intereses y las habilidades de la gente joven.**
- 6. Están basados en un mecanismo de establecimiento de un salario mínimo igualitario así como están anclados a los mecanismos de negociación colectiva.**
- 7. Incluyen un acceso completo a la protección social: derechos de pensión, beneficios por desempleo, educación, permisos de maternidad y paternidad, etcétera.**
- 8. Aseguran el derecho a adherirse y a participar activamente en los sindicatos y en sus actividades.**
- 9. Incluyen recorridos de aprendizaje a lo largo de la vida, así como orientación laboral a lo largo de toda la vida laboral.**

El Comité de Juventud está muy preocupado sobre el futuro de nuestro planeta y sobre la sostenibilidad del presente modelo económico. Apoyamos enérgicamente campañas contra el cambio climático: ¡No hay trabajos en un planeta muerto!

La globalización, las innovaciones tecnológicas y sus cambios, las tendencias demográficas y la transición a una economía más verde están teniendo un impacto profundo en el mercado de trabajo. Además de suponer importantes retos, estos retos son también ventana a la creación de empleo. Sin embargo, no hay garantías de que estos trabajos serán de buena calidad. A pesar de la necesidad urgente para la creación de empleo y del mayor impacto de la

¹¹ Eurostat, Febrero de 2015

digitalización de los mercados de trabajo, la garantía de la calidad del empleo debe ser tenida en cuenta seriamente; así como ideada sobre una duradera, sostenible y justa concepción del empleo.

El Paquete de Empleo Juvenil y la Estrategia Europea de Empleo están fallando al proveer empleos de calidad. A pesar de la ligera caída de las tasas de desempleo en algunos países, la situación en aquellos países donde se crean empleos es que la calidad y sostenibilidad de éstos en el largo plazo es preocupante. Muchos de los empleos creados son temporales y parciales. El sub-empleo (entendido como el trabajo a tiempo parcial involuntario, los contratos de duración temporal y el empleo en labores por debajo del nivel formativo de la persona trabajadora) está aumentando. Muchos jóvenes enfrentan una situación laboral precaria, plagada de inseguridad laboral y bajos salarios. Los contratos precarios como los “contratos de cero horas”, el fenómeno de los falsos autónomos y el trabajo no declarado están convirtiéndose en las características negativas del mercado de trabajo por naturaleza.

El mercado de trabajo también se ha ido polarizando de forma creciente entre las personas jóvenes: a pesar de las condiciones de trabajo precarias y de las profundas diferencias geográficas en Europa, los jóvenes altamente cualificados continúan accediendo de manera general a trabajos de alta calidad y bien remunerados, mientras que los jóvenes con baja cualificación son los más afectados por los empleos de pobre calidad, inseguros y mal pagados. Son necesarios mayores esfuerzos para apoyar a las personas jóvenes en el acceso a la educación y a la formación en habilidades para conseguir un empleo. Al mismo tiempo, se viene produciendo un creciente vaciado de los empleos que requieren una formación media. Estos jóvenes trabajadores se encuentran de forma progresiva en una situación laboral insegura y/o en trabajos con peores condiciones laborales.

Son necesarios continuos esfuerzos para incrementar los niveles de participación en el mercado de trabajo entre las mujeres jóvenes – particularmente después de la maternidad y si son madres solteras – así como jóvenes con origen migratorio, egresados del sistema educativo, aquellos con baja cualificación, jóvenes con discapacidad, así como toda persona joven en riesgo de ser discriminada. Tanto más cuando se tiene en cuenta que estos grupos de jóvenes están sobre-representados en empleos pobres y con bajos salarios.

3. MOVILIDAD

Las condiciones de trabajo y de vida de la juventud migrante son materia de preocupación del Comité de Juventud de la CES.

En 2013 había 15,5 millones de personas en edad de trabajar provenientes de terceros países viviendo en Europa y 10 millones de ciudadanos europeos de ese mismo rango de edad viviendo en un país distinto a aquel en el que nacieron.

La movilidad que queremos:

- 1. Al tiempo que se debe tener en cuenta la diversidad en los orígenes de cada persona, el trato igualitario debe ser una garantía a lo largo de Europa: los trabajadores migrantes no deben ser discriminados por razones de origen.**
- 2. Debe haber libertad de movimiento en el mercado de trabajo europeo.**
- 3. Los derechos de protección social (beneficios por desempleo, pensiones y bajas por enfermedad) deben ser portables a lo largo de Europa.**
- 4. Las calificaciones educativas deben ser reconocidas en todos los países de la Unión Europea.**
- 5. Los estudiantes desplazados deben tener el mismo acceso a beneficios sociales que los estudiantes nacionales sobre la base de la no discriminación.**
- 6. Deben tomarse medidas a nivel nacional y Europeo para prevenir el efecto de “fuga de cerebros”**
- 7. El movimiento sindical europeo debe emprender acciones para promover la afiliación en sindicatos de jóvenes trabajadores migrantes y sus servicios en tantas lenguas como sea posible.**
- 8. La gente joven debe tener la oportunidad de estudiar y trabajar fuera con becas para experimentar la movilidad desde etapas tempranas. Todos los grupos sociales deben tener esta oportunidad, no solamente aquellos con orígenes familiares más favorecidos.**
- 9. El movimiento sindical debe trabajar de forma estrecha con la red EURES y jóvenes representantes sindicales deben convertirse en asesores EURES.**
- 10. La afiliación a una Confederación sindical miembro de la CES debe ser transferible a lo largo de toda Europa. Si un trabajador es miembro de un sindicato en su país de origen, esta afiliación debe ser reconocida en el país de destino.**

La inmigración

Las migraciones son un fenómeno complejo en Europa, con considerable diferencias en la composición de los grupos de ciudadanos que llegan a los estados miembro de la Unión Europea desde otro país de origen: mientras que en 2012 la mayoría de los inmigrantes a Italia, España y Suecia provenían de terceros países, aquellos que llegaron a Luxemburgo, Chipre, Austria y Alemania provenían de países europeos.

Si el desempleo ha aumentado para todos los grupos desde el estallido de la crisis económica, los migrantes siguen siendo más golpeados que el resto de la población trabajadora. El principio de la igualdad de trato debe ser siempre respetado: a pesar del hecho de que la igualdad en el acceso a servicios debe aplicarse a lo largo de Europa, en realidad podemos ver que los migrantes generan menos derechos a esos servicios.

Lo que es más, las estadísticas muestran que los migrantes son más propensos a experimentar condiciones precarias de trabajo, en tanto que los porcentajes de trabajo involuntario y los trabajos a tiempo parcial son mayores entre la población migrante que entre la población nativa.

Lo que es más, las estadísticas muestran que los migrantes son más propensos a una experiencia laboral precaria, puesto que los porcentajes de trabajo temporal involuntario y los trabajos a tiempo parcial son mayores entre la población migrante que la nativa.

La migración y la movilidad son también prioridades de interés particular para el Comité de Juventud de la CES: los trabajadores migrantes y los trabajadores desplazados son generalmente más jóvenes que la población trabajadora local.

Emigración

Países tales como Portugal, Chipre, Lituania, España e Irlanda experimentaron severos incrementos en los flujos de emigración durante el periodo de 2008 a 2012 a lo largo de la fase más dura de la actual crisis.

En lo que se refiere a la inmigración, la distribución y el origen de los flujos de emigración, éstos varían ampliamente a lo largo de Europa. En Portugal y en los países de Europa del Este y Europa Central los emigrantes son nacionales que vivieron previamente en otro país extranjeros, mientras que en España, la República Checa y en Chipre la mayoría de ellos eran ciudadanos que no provenían de países europeos y que volvieron a sus países de origen.

De todas maneras, a pesar de la composición joven de los flujos migratorios a Europa y dentro de Europa, la tendencia en el último periodo muestra un decremento en la ratio de jóvenes desplazados y un incremento de personas de categorías de edad superior (entre 35 y 54 años), con una tendencia especialmente marcada en los países del sur de Europa. Teniendo en cuenta las prospecciones de empleo para la gente joven en Europa – especialmente en la región anteriormente referida – esto podría resultar un resultado estadístico contradictorio. No obstante, puesto que el desempleo juvenil es también un problema en muchos países de destino, las proyecciones fuera del país no son necesariamente atractivas para la gente joven de los países de origen. Para el Comité de Juventud de la CES este dato no es más que otra evidencia de que se deben acometer medidas estructurales para invertir en la creación de empleo de calidad para la gente joven.

4. ESPÍRITU EMPRENDEDOR

El espíritu emprendedor de la gente joven es considerado de forma creciente como un instrumento exitoso para contribuir a tratar el desempleo juvenil, pero a buen seguro ello no resolverá el enorme problema de desempleo que Europa enfrenta en estos momentos. Toda persona joven que quiera emprender este tipo de actividades empresariales debe ser asesorada y debe tenerse presente que tan solo una minoría de personas jóvenes tienen las habilidades y los medios necesarios.

El espíritu emprendedor que queremos:

- 1. Incluye un asesoramiento y una orientación adecuada de la actividad desde la educación formal, incluyendo los riesgos implicados.**
- 2. Es promovido sobre todo entre aquellos que tienen las habilidades y los medios necesarios.**
- 3. Conduce a una generación de jóvenes empresarios socialmente responsables que son respetuosos con las relaciones industriales, los derechos sindicales y el diálogo social a todos los niveles.**
- 4. Está basado en un conocimiento fuerte y compartido a nivel transnacional.**
- 5. Se basa en una estrategia a largo plazo y se basa en aquellos sectores que persiguen un modelo de desarrollo sostenible y que conducen a la creación de trabajos de calidad.**

El Comité de Juventud de la CES está convencido de que las habilidades empresariales deben ser apoyadas a partir de una serie de condiciones de base (acceso a finanzas, procedimientos administrativos facilitados, un contexto empresarial positivo, etcétera) para ser eficaces. Somos conscientes de sobre la necesidad educar a una futura generación de empresarios socialmente responsables con una inclinación hacia el diálogo social y las relaciones industriales a todos los niveles. Pero, al mismo tiempo, se debe enseñar que las actividades empresariales pueden entrañar riesgos.

De acuerdo a Eurofound, tan solo el 33% de los jóvenes auto-empleados en la Europa de los 28 en 2013 eran mujeres y hay una sobre representación de jóvenes empresarios en sectores como la construcción, donde el problema de los “falsos autónomos” es muy común.¹²

Deben hacerse disponibles servicios de asesoramiento y mentoría a nuevos empresarios de cara a proveerles información sobre la legislación existente, oportunidades potenciales de financiamiento y sobre cualquier necesidad de consejo y asesoramiento más allá que pudieran ser necesarios para crear y gestionar un negocio exitoso y responsable.

* * * * *

Adoptado en Bruselas el 26 de junio de 2015

Editores:

¹² Ver el informe de Eurofound *Youth entrepreneurship: Values, attitudes, policies* en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/labourmarket/youth-entrepreneurship-in-europe-values-attitudes-policies>

Margherita Bussi, investigadora de la ETUI
Ignácio Doreste Hernández, Coordinador de Juventud de la CES
Salvatore Marra, Presidente del Comité de Juventud de la CES

www.etuc.org

@etuc_youth

Facebook: [ETUC Youth / CES Jeunes](#)

