



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias del trabajo**

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos  
Humanos**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**CUALIFICACIÓN Y EMPLEO EN  
LOS JÓVENES**

Autora: Yolanda López Pérez

Tutora: M<sup>a</sup> Inmaculada Mínguez Lara

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>3. CUALIFICACIÓN DE LOS JÓVENES</b>	<b>7</b>
3.1. ANTECEDENTES	7
3.2. CUALIFICACIÓN DE LOS JÓVENES ESPAÑOLES	11
3.3. JÓVENES, EMPLEO Y CUALIFICACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA	14
3.4. FUGA DE CEREBROS	34
<b>4. ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO     JOVEN 2013- 2016</b>	<b>39</b>
<b>5. CONCLUSIONES</b>	<b>44</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>46</b>
<b>7. ANEXO</b>	<b>48</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La cualificación y empleo en los jóvenes está siendo un tema relevante en la sociedad actual, tanto de nuestro país como en el continente europeo. La alta tasa de paro, especialmente destacada en la población joven, la alta cualificación de estos y la imposibilidad de la economía de crear empleo hace que desde hace un tiempo se hable de la existencia de una generación perdida, que aun estando cualificada no encuentra empleo y que muchos de ellos opten por emigrar a otros países en busca de esa oportunidad laboral, tema que abordaré mas tarde en la llamada fuga de cerebros.

A la hora de definir lo que se entiende por cualificación existen numerosos autores que lo definen según su percepción. Uno de ellos Castillo. J (2000, p.40)<sup>1</sup> cree que no debe separarse del mundo laboral y lo define como: *«la cualificación profesional es el resultado de la capacidad de trabajo de cada trabajador y del conocimiento del oficio o profesión. Entendido éste como la suma de las habilidades individuales y colectivas y conocimientos del uso de herramientas y maquinas propias del oficio (saber hacer), y la tarea asignada dentro del proceso de trabajo (organización del trabajo)»*

Del mismo modo, la *Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación profesional* define la *cualificación profesional es «el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral»*

También podemos entender como empleo, que se limita a actividades que pasan por el mercado de trabajo y a las que se les puede asignar un precio.

Por último, lo que intento estudiar con este trabajo es la situación actual de los jóvenes en España, entendidos estos, según la definición de las Naciones Unidas, las personas con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años de edad (aunque en la actualidad se ha ampliado hasta los 29), la cualificación de estos y como perteneciendo a la generación mejor formada tienen dificultades

---

<sup>1</sup> Castillo, J. y otros (2000): «División del trabajo, cualificación, competencias (una guía para el análisis de formación por los trabajadores)»: Sociología del Trabajo, 40, pp. 3-50.

para encontrar un empleo. Además, realizaré una comparación entre la situación de empleo entre España y la Unión Europea y como los jóvenes ven como posible opción emigran a otros países en busca de nuevas oportunidades laborales. Finalmente me he centrado la estrategia de emprendimiento y empleo joven que tiene el propósito de favorecer la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral y mejorar su situación dentro del mercado de trabajo.

## **2. JUSTIFICACIÓN**

El tema a tratar para este Trabajo de Fin de Grado, la cualificación y empleo en los jóvenes, le he escogido debido a que está a la orden del día. Considero muy interesante analizar primeramente, como es el presente de los jóvenes cualificados y sin salida profesional, marcada por un futuro, no muy lejano, poco prometedor. Todo esto hace que exista un desánimo generalizado entre las personas entre 16 a 30 años que intentan escoger entre todas las alternativas posibles y ver si les sale más factible emigrar o probar suerte en su país de origen.

Esta es la situación que estamos viviendo en la actualidad y a la que nos tenemos que adaptar. Provoca muchas incertidumbres en la sociedad actual. Los empleos seguros, que fueron habituales para generaciones anteriores en las economías avanzadas, resultan casi impensables para la juventud actual. El empleo informal sigue estando muy extendido entre los jóvenes, y la transición al trabajo decente y digno es muy lenta y complicada. Por eso, con este trabajo tengo la intención de analizar los diferentes fenómenos que giran en torno a este tema.

Somos conscientes de que pertenecemos a la generación mejor formada y supuestamente con menores oportunidades laborales, para ello hay que considerar las diferentes opciones que tenemos, como pueden ser la migración a otros países, continuar con la formación académica o intentar probar suerte en empleos que por un lado no están relacionados con nuestra formación y que por otro no cumplen nuestras expectativas.

El tema en cuestión a tratar está ligado con la formación permanente, ya que imprescindiblemente la mayor parte de nuestra vida vamos a tener que estar adquiriendo conocimientos, para adaptarnos a la demanda que existe en cada momento.

Como posibles expertos en Recursos Humanos es necesario que aparte de formarnos nosotros como trabajadores, consiguiendo una cualificación determinada apta para el puesto a ocupar, también debemos conocer todos los

diferentes procesos para poder gestionar todo lo relacionado con las funciones a realizar.

Podemos destacar entre las diferentes competencias (genéricas y específicas) del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos relacionadas con el tema en cuestión las siguientes:

- Capacidad para analizar y sintetizar la información obtenida de las diferentes fuentes de información (primarias o secundarias) y adaptarlo a los requerimientos dados.
- Es necesario, expresarse correctamente tanto de forma oral como escrita, a la hora de plasmar las ideas en el trabajo como en el momento de exponerlo.
- Para finalizar en relación con las competencias genéricas, es importante la planificación del trabajo, organizándose según los plazos establecidos.

Por otro lado, de las competencias específicas podemos señalar las siguientes:

- Primeramente los conocimientos obtenidos, tanto en relación con la economía como con los Recursos Humanos, ya que son imprescindibles para entender lo que respecta al tema desarrollado.
- Desde el punto de vista de las competencias profesionales, destacar la capacidad para transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
- Por último destacar la posibilidad de aplicar los conocimientos adquiridos durante el periodo de formación a la realización de este trabajo.

### **3. CUALIFICACIÓN DE LOS JÓVENES**

#### **3.1. ANTECEDENTES**

Hasta principios de los años setenta del siglo XX, la inserción profesional de los jóvenes a la salida de la escuela no suponía el menor problema: incluso aquellos que llegaban al mercado laboral sin formación profesional o aquellos que, habiendo cursado una formación profesional no habían obtenido su diploma final, encontraban todavía con facilidad un empleo en empresas e incluso en la administración. Con el cambio económico, el acceso al empleo se hace cada vez más difícil, para aquellos que tienen mejor formación profesional o no tienen un diploma que lo certifique.

Históricamente, cada sistema productivo ha organizado la manera de obtener las capacidades productivas de su fuerza de trabajo. La tradicional formación profesional de los gremios en la época medieval se destruyó con el desarrollo industrial y con la desaparición de las férreas normas que regulaban la producción artesanal.

Del auge industrial del siglo XIX nacieron distintos modelos de formación que poco a poco se fueron consolidando durante la primera mitad del siglo XX y que han establecido los actuales sistemas de formación profesional. Algunos autores (Greinert, 2004)<sup>2</sup> resumen estos modelos en tres: el modelo liberal de mercado inglés, el modelo francés de regulación por el Estado y el modelo corporativo y dual alemán. En la actualidad estos modelos han evolucionado. No obstante, cada país presenta características combinadas de varios de ellos, estos modelos todavía son útiles para diferenciar una tipología de sistemas de formación profesional.

Los tres tipos de sistemas desarrollaron dispositivos para formar la mano de obra que la nueva industria necesitaba, asentándose en los nuevos conceptos de profesionalización que el sistema industrial fue asignando como consecuencia del nacimiento de la producción en masa de tipo mecánico. Los nuevos oficios industriales requerían un largo aprendizaje para el manejo de las

---

<sup>2</sup> GREINERT, W-D. (2004): «Los sistemas europeos de formación profesional: algunas reflexiones sobre el contexto teórico de su evolución histórica». Revista de Formación Profesional, núm. 32, agosto 2004, Tesalónica, CEDEFOP.

condiciones de producción en una relación hombre-máquina que todavía tenía partes manuales y para la que se solicitaban unas habilidades manuales determinadas por parte de los trabajadores con un nivel de educación general muy básica.

La divulgación de la tecnología eléctrica en la producción y, principalmente, la aplicación de la electrónica a partir de la segunda mitad del siglo XX transformaron toda la producción industrial y proyectaron un crecimiento industrial y económico.

Esto también incitó un cambio en profundidad en la organización de la producción y en los conceptos de cualificación (Touraine, 1955)<sup>3</sup>, basados hasta entonces en los oficios y las profesiones industriales clásicas (Friedmann, 1964)<sup>4</sup>. La expansión industrial y económicas de la segunda mitad del siglo XX, basada en la automatización electrónica, necesitaba mucha más mano de obra cualificada, aunque con una cualificación diferente: era la época del trabajador especialista, más flexible, con una relación maquina-hombre subordinada y automatizada (Sánchez, 1976)<sup>5</sup>. En aquella época, esa relación se interpretó como carente de cualificación en comparación con la preparación demostrada en los oficios y profesiones industriales de la época seguidamente anterior. (Bravermann, 1974)<sup>6</sup>. En este espacio de tiempo, inicios de los años setenta, los principales países europeos fundan sus sistemas de formación tal como se conocen hoy en día.

Las empresas no tuvieron más remedio que improvisar rápidamente la cualificación de los trabajadores industriales para hacer frente a las grandes necesidades de personal generadas por la expansión económica. Se comenzó con una mano de obra preindustrial sin cualificación profesional, que adquirió cualificación directamente a partir de la experiencia.

La propagación de las nuevas tecnologías de la información ha vuelto a revolucionar las formas de producción y ha puesto en dificultades los sistemas

---

<sup>3</sup> TOURAINE, A. (1955): *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault*. Ed. du CNRS, París.

<sup>4</sup> FRIEDMANN, G. (1964): *Le travail en miettes*. Gallimard, col. «Idées», París

<sup>5</sup> SÁNCHEZ, J-E. (1976): *Formación profesional y sistema productivo. Aspectos generales*. Institut de Ciències de l'Educació, Universitat Politècnica de Barcelona, Barcelona.

<sup>6</sup> BRAVERMANN H. (1974): *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press, Nueva York.

de formación que se habían creado en los años setenta (Altmann, 1982)<sup>7</sup>. En la actualidad, la formación profesional en todo Europa está viviendo un proceso de cambio para adaptarse a los nuevos retos de una economía postindustrial (Boyer, 1998)<sup>8</sup>, gradualmente globalizada que se adentra en la llamada «sociedad del conocimiento» (Druker, 2003)<sup>9</sup>.

Estas fases descritas también han marcado la evolución de la formación profesional en España, pero con unas características propias dado el contenido político y económico del país. (Merino, 2005)<sup>10</sup>.

La industrialización española hizo su aparición tardíamente en relación con otros países. Principalmente se centro en País Vasco y Cataluña, y la situación política y social del siglo XIX no permitieron que se desarrollara el sistema de formación profesional propiamente dicho. Las escasas empresas industriales de la época aprendieron a construir la cualificación que necesitaban en su organización, sin una contribución significativa ni el Estado, como en el modelo francés, ni de las organizaciones corporativas empresariales como en el modelo alemán. Este modelo de autoorganización de la cualificación por parte de la empresa ha marcado toda la evolución de la formación profesional y todavía tiene un fuerte arraigo en la actualidad.

Hasta 1955, con la llamada Ley Industrial, se crea una formación profesional industrial completa bajo los conceptos del modelo de Estado nacional-sindicalista del régimen franquista (Martínez Usarralde, 2002)<sup>11</sup>. La organización sindical vertical del régimen y la iglesia católica desempeñaran un papel muy importante en la creación de un sistema de formación. A pesar de esto, hasta los años 1963 no se aplicara el nuevo modelo, aunque con poca financiación estatal. De este modo, la nueva formación profesional quedo en manos de las órdenes religiosas, el sindicato vertical y las grandes empresas

---

<sup>7</sup>ALTMANN, N.; BINKELMANN, P.; DÜLLK. y STÜCK, H. (1982): *Grenzen neuer Arbeitsformen*. Frankfurt-Nueva York.

<sup>8</sup>BOYER, R. y DURAND, J. P. (1998): *L'après-fordisme*. 2ª edición, Syros, París

<sup>9</sup>DRUKER, P. (1969): *The Age of Discontinuity, Guidelines to our Changing Society*. Harper and Row, Nueva York.

<sup>10</sup>MERINO, R. (2005): «Apuntes de historia de la Formación Profesional reglada en España: algunas reflexiones para la situación actual». *Témpora*. Revista de historia y sociología de la educación, núm 8

<sup>11</sup>MARTÍNEZ USARRALDE, M.-J. (2002): *Historia de la Formación Profesional en España. De la Ley de 1955 a los Programas Nacionales de Formación Profesional*. Universitat de Valencia, Valencia.

que, necesitaban mano de obra cualificada, establecen sus propias escuelas de aprendices.

En los años sesenta se han ampliado las bases industriales de la economía española y se empieza a crear un sector de servicios que empezaba a despuntar como clave de la economía. Se requería una mano de obra con niveles más altos de cualificación y con una formación profesional más flexible.

En 1976 se comenzaron a sentir los efectos de la primera crisis petrolera de los años setenta. La insuficiente financiación de la Ley, las resistencias a la reforma y la debilidad política de un régimen que no estaba solido produjeron una aplicación confusa de la Ley en el ámbito de la formación profesional, con constantes retrasos y rectificaciones.

En ese mismo instante en Francia y en Alemania se estaban aplicando las reformas para apuntalar los sistemas modernos de formación profesional. El trabajo y los trabajadores todavía eran un valor central en las sociedades del bienestar europeas, y la cualificación constituía el mecanismo para valorar el trabajo y mejorar la competitividad de sus economías. Sobre esta experiencia bastante positiva de la conjunción de cualificación-formación profesional se construyeron los sistemas de formación en Europa.

### 3.2. CUALIFICACIÓN DE LOS JÓVENES ESPAÑOLES

La educación superior es una opción formativa que ha asumido una gran importancia entre los jóvenes españoles en los últimos años para prepararse mejor a la hora de buscar un empleo de calidad y evitar la precariedad laboral. El aumento de los efectivos escolares y universitarios ha coincidido con temporadas cíclicas de crisis económica: desde finales de los años setenta crece el número de titulados medios y superiores al tiempo que disminuye o, como mucho, se estabiliza el número de las posiciones a las que estos títulos daban acceso anteriormente. Este fenómeno se extiende en los años ochenta y noventa, convirtiéndose en un círculo vicioso (Bernardi y Requena, 2007)<sup>12</sup>.

La devaluación global de las titulaciones superiores incentiva recurrir a máster y posgrados ofrecidos por todo tipo de instituciones (Carabaña, 2004)<sup>13</sup>. Además, los jóvenes asisten con más frecuencia a las enseñanzas no oficiales, en su mayoría impulsadas por institutos privados, como refuerzo para completar unos conocimientos que se consideran insuficientes en los ciclos educativos institucionales (por ejemplo, cursos de idiomas, de informática o de especialización profesional) y para acumular títulos alternativos o complementarios que les permitan mejorar su ventaja competitiva en el mercado de trabajo.

Desde un punto de vista de coste-oportunidad estas inversiones en formación acaban resultando beneficiosas para los jóvenes que apuestan por ellas: los titulados universitarios presentan tasas de ocupación superiores al resto de los jóvenes con otros niveles educativos, menores riesgos de paro de larga duración, como también menores posibilidades de desempeñar trabajos manuales y mejores ganancias salariales relativas. Las mujeres destacan por tener mejores expedientes académicos y por acabar la universidad en los

---

<sup>12</sup> BERNARDI, F. Y REQUENA, M (2007): «Expansión del sistema educativo y reducción de la desigualdad de oportunidades en España», *Panorama Social*, 6, 74-91

<sup>13</sup> CARABAÑA MORALES, J. (2004): «Educación y movilidad social», en V. NAVARRO (coord.) *El Estado de Bienestar en España* (246-290), Madrid: Técno.

plazos establecidos en los programas de estudio en mayor proporción (Ariño y Llopis, 2011)<sup>14</sup>.

Sin embargo, los titulados universitarios españoles muestran algunas dificultades sustanciales en comparación con el resto de los jóvenes europeos que disponen del mismo nivel de estudios. Por ejemplo, su propensión al riesgo de paro ha crecido fuertemente en los últimos años, confirmando una tendencia negativa respecto a los graduados y a los licenciados en el resto de Europa que se venía acarreado desde antes que empezara la crisis. La posibilidad de conseguir un empleo aumenta de forma generalizada con la edad y con el nivel educativo (Carabaña, 2004) pero la situación ocupacional de los titulados superiores españoles no mejora automáticamente una vez finalizados los estudios y tampoco se produce siempre una correspondencia adecuada entre su cualificación formal y su colocación laboral. Inversamente, de lo que sucede en el resto de Europa, nuestros universitarios tienen mayores probabilidades de desempeñar trabajos por debajo de sus cualificaciones, tardan más tiempo en estabilizar sus carreras profesionales y, a nivel agregado, su ventaja salarial respecto a los graduados de secundaria es comparativamente inferior (López Blasco, 2007; Gentile, 2012).<sup>15</sup>

En España hay una proporción considerable de jóvenes altamente cualificados con un trabajo desacorde con los estudios cursados y con la titulación conseguida. El proyecto de emancipación de los jóvenes pasa por su posibilidad de ser autónomos y de rentabilizar las inversiones formativas realizadas (Gil Calvo, 2005)<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> ARIÑO, A. Y LLOPIS, R (2011): *¿Universidad sin clases? Condiciones de vida de los estudiantes universitarios en España (Eurostudent IV)*, Madrid: Ministerio de Educación.

<sup>15</sup> GENTILE, A.; ARIAS APARICIO, F Y DIEZ, A (2012): *La percepción social de la calidad educativa en España. Diagnóstico para revertir una tendencia negativa*, Editorial Académica Española  
LÓPEZ BLASCO, A. (2006): «La familia como respuesta a las demandas de individualización: ambivalencias y contradicciones», *Papers. Revista de Sociología*, 79, 263-284.  
· (2007) «Transitar hacia la edad adulta: constelaciones de desventaja de los jóvenes españoles en perspectiva comparada. Una proyección hacia el futuro», *Panorama Social*, 3, 78-93

<sup>16</sup> GIL CALVO, E. (2005): «El envejecimiento de la juventud», *Revista de Estudios de Juventud*, 71, 11-19.

En el caso de los titulados universitarios esta consideración es aún más acertada por las razones que hemos mencionado. Al ver reducidas o limitadas sus opciones de inserción y estabilización laboral en España, para un número creciente de ellos, se podrían abrir las puertas de la emigración a otros países donde poder mejorar sus oportunidades profesionales y salariales. Esta circunstancia está en parte probada por el saldo migratorio negativo registrado en 2011, por primera vez desde los últimos veinte años, en términos netos, se han marchado 20.000 españoles (diez veces más que en 2010).

Los jóvenes españoles viven el presente con mucha incertidumbre y poca seguridad en el futuro. De forma progresiva, las nuevas generaciones están adquiriendo consciencia que aunque sus ciclos formativos se extiendan no precisamente les permitirán integrarse en la sociedad como ellos quisieran. Los jóvenes que forman parte del mercado de trabajo son conscientes que los empleos que pueden llegar a conseguir no serán para siempre y tampoco les garantiza un salario muy elevado, por lo que no tienen ningún tipo de intención de emanciparse ya que no pueden mantener por su cuenta.

Cabe destacar por otro lado, que en Europa la cualificación del sistema productivo se centra en cualificaciones intermedias, mientras que en España se basa en una mezcla de cualificaciones bajas y superiores. Continúa saliendo al mercado de trabajo un porcentaje excesivo de jóvenes con niveles demasiado bajos de educación y formación. Por lo tanto, el problema de España no se encuentra únicamente en un exceso de cualificaciones superiores, sino en la incapacidad del sistema de formación de incentivar y producir mayoritariamente cualificaciones intermedias, básicamente por el gran número de jóvenes que no obtienen el Graduado de la ESO y que no pueden continuar estudiando. Ante estos acontecimientos las empresas han utilizado mano de obra con titulaciones superiores (más numerosa), en lugar de exigir más oferta de cualificaciones intermedias.

### 3.3. JÓVENES, EMPLEO Y CUALIFICACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA

El empleo juvenil es un indicador clave para generar un progreso en Europa. Los jóvenes simbolizan una importante fuente de habilidades, creatividad y dinamismo. Un mejor aprovechamiento de ese capital humano podría ayudar a la economía europea a crecer y ser más competitiva. Sin embargo, la tasa de desempleo de los jóvenes ha sido creciendo persistentemente en los últimos años, convirtiéndola en una de las grandes preocupaciones para la Unión Europea.

#### A) El empleo juvenil

La situación del empleo de la gente joven varía en función del sexo, la edad y el nivel de educación que tengan.

En 2013, la tasa de empleo<sup>17</sup> de la UE-28 para las personas 15-29 años de edad se situó en el 46%. Sin embargo, un análisis realizado por grupo de edad ofrece una imagen más concreta de la situación laboral de los jóvenes. En 2013, el 32% de los jóvenes europeos de 15-24 años fueron empleados, mientras que la tasa de empleo entre los jóvenes europeos 25-29 años de edad se situó en el 71%.

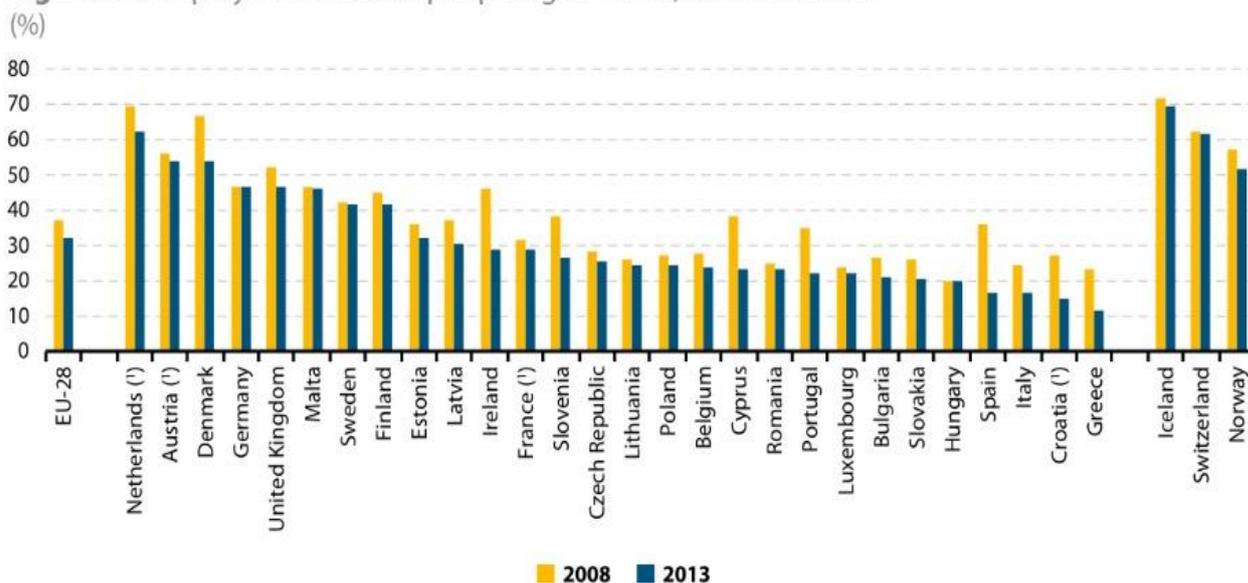
Las figuras 12 y 13 muestran grandes diferencias entre los estados que forman parte de la UE para ambos grupos de edad. En el perteneciente al grupo de edad de 15-24 años, las tasas de empleo más altas en 2013 se registraron en los Países Bajos (62%), seguido de Austria y Dinamarca (ambos con 54%).

La tasa más baja (12%) se registró en Grecia. En el grupo de edad de 25 a 29 años, las tasas de empleo más altas se registraron en Malta (83%), los Países Bajos (82%) y Austria (81%), mientras que la más baja eran encontrado de nuevo en Grecia (49%), seguido de Italia (53%) y España (58%)

---

<sup>17</sup> La tasa de empleo es un indicador esencial para el seguimiento de la situación del mercado laboral. Para el 15-29 grupo de edad se calcula como la proporción de personas 15-29 años de edad que trabajan en el total población de este grupo.

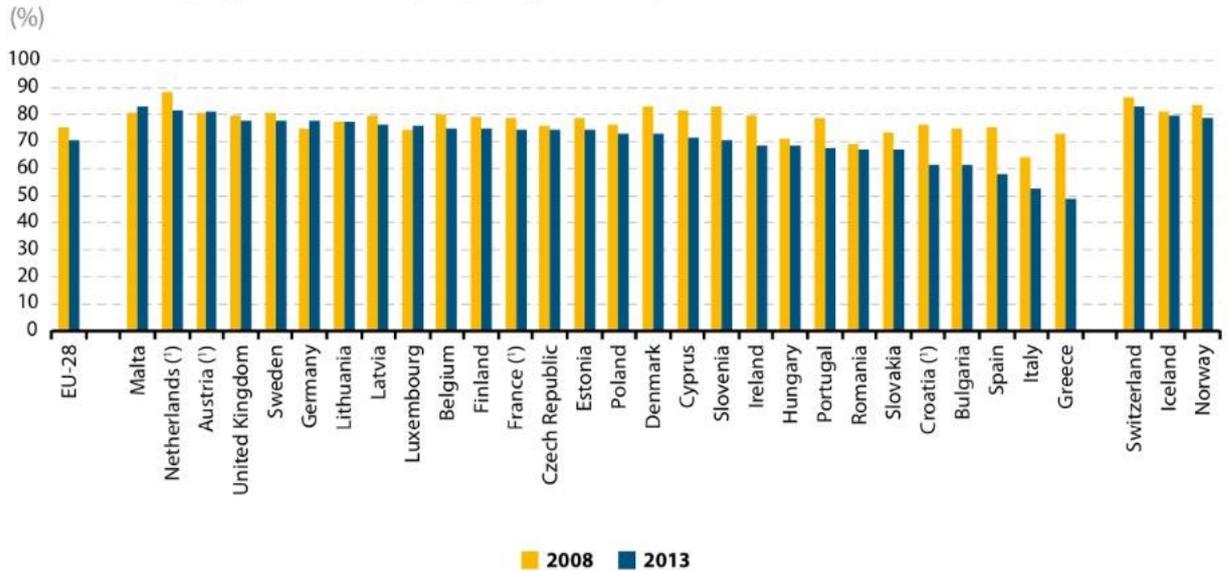
**Figure 12:** Employment rates of people aged 15–24, 2008 and 2013



\*Fuente Eurostat

Mientras que en ambos grupos de edad la tasa general de empleo de la UE-28 en 2013 se mantuvo cinco puntos porcentuales por debajo de su nivel de 2008, los estados que forman parte de la Unión Europea actúan de forma diferente en lo que respecta a la situación laboral de los jóvenes. La mano de obra de las personas de 15-24 años disminuyó principalmente en España un 19% e Irlanda un 17%, mientras que en cuatro países miembros de la Unión Europea (Alemania, Hungría, Suecia y Malta) se mantuvo casi sin cambios. La situación laboral de personas 25-29 años de edad muestra diferencias aún mayores entre los Estados miembros de la Unión Europea: mientras que en Grecia el porcentaje de los ocupados disminuyó un 24 % entre 2008 y 2013, en Alemania y Malta se incrementaron ligeramente.

**Figure 13:** Employment rates of people aged 25–29, 2008 and 2013



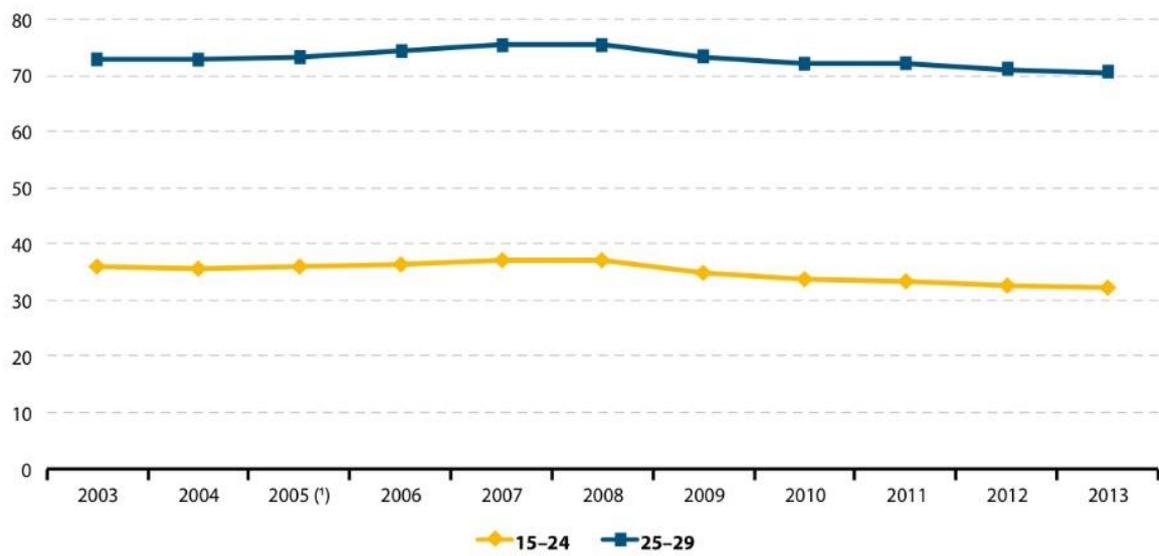
\*Fuente Eurostat

La Figura 14 ilustra la evolución de las tasas de empleo para los grupos de edad 15-24 y 25-29 años. Las tasas de empleo de estos dos grupos de edad de la UE-28 se desarrollaron de una manera similar: en 2008, que alcanzaron un máximo de 37% para el grupo de edad 15-24 años y el 76% para el grupo de edad de 25 a 29 años y la disminución continua en los años siguientes.

Las tasas de empleo fueron generalmente menores entre mujeres (Figura 15). En 2013, la tasa de empleo de los jóvenes europeos de entre 15 a 29 años, se situó en el 49% para hombres y al 43% para las mujeres. Con unas pocas excepciones como son Irlanda y los Países Bajos. La mayor diferencia entre hombres y las mujeres se registró en la República Checa con un 14%, seguido por Polonia y Eslovaquia con un 12%.

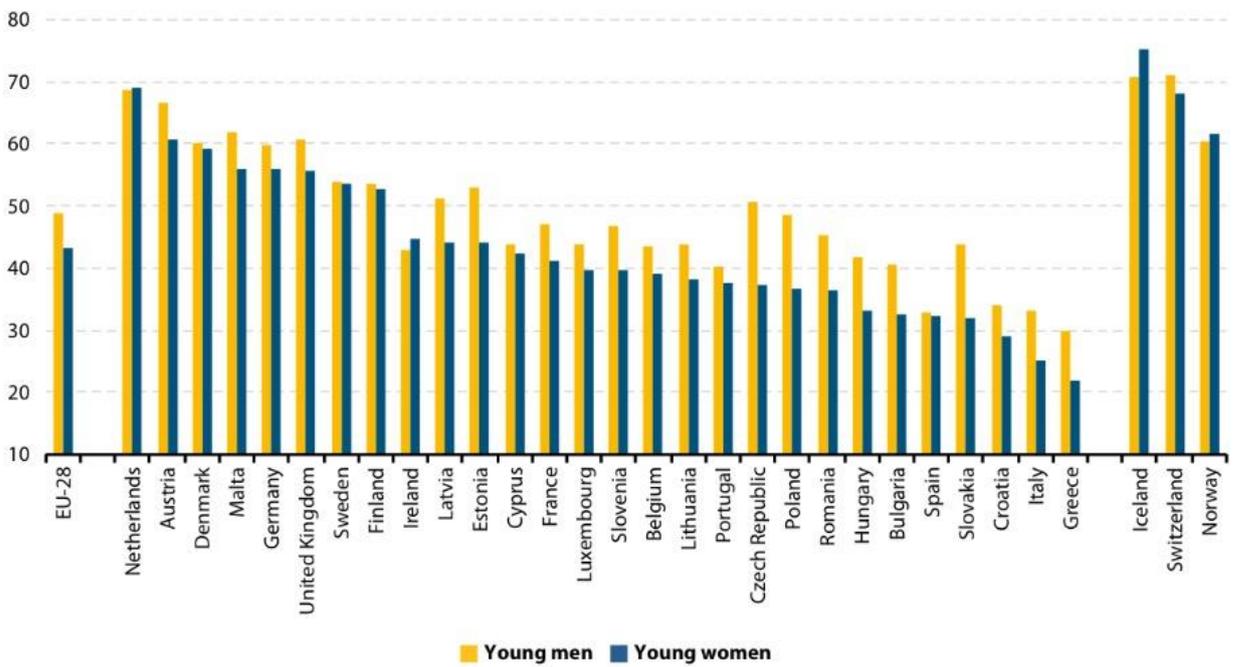
Las tasas de empleo entre los jóvenes variaron considerablemente en función de su nivel de educación (Figura 16): la tasa de empleo de los que habían completado una educación terciaria fue 71% en la UE-28 en 2013, casi tres veces mayor que la tasa de los que tenían alcanzado los de estudios primarios o secundarios con inferiores cualificaciones (26%). La tasa de empleo de la UE-28 de las personas con un máximo de secundaria superior o postsecundaria calificaciones se situaron en 54%.

**Figure 14:** Evolution of employment rates by age group, EU-28, 2003–13 (%)



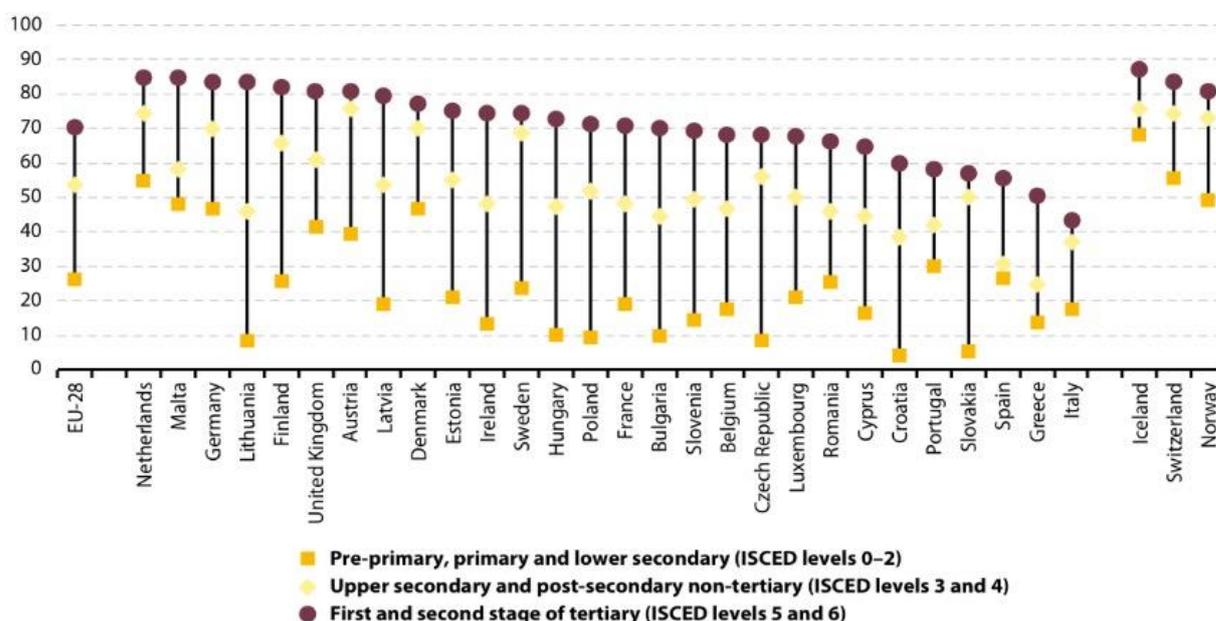
\*Fuente Eurostat

**Figure 15:** Employment rates of people aged 15–29, by sex, 2013 (%)



\*Fuente Eurostat

**Figure 16:** Employment rates of people aged 15–29, by highest educational level, 2013 (%)



\*Fuente Eurostat

### B) Los contratos temporales y a tiempo parcial

Los contratos de trabajo temporal<sup>18</sup> y a tiempo parcial<sup>19</sup> son los dos tipos de contrato que cada vez se frecuentan más entre los jóvenes que tienen la intención de establecer un primer contacto con el mercado laboral.

Estos tipos de contrato, que a menudo incluyen empleo estacional, permite a los empleadores a adaptarse a las demandas del mercado de trabajo, y que los jóvenes sin experiencia laboral son más propensos a aceptarlos. Además, los empleadores suelen utilizar contratos de trabajo temporal para evaluar las capacidades de los nuevos talentos antes de ofrecerles un puesto permanente.

Como se muestra en la Figura 17, los contratos de trabajo temporales se extienden en el grupo de edad más joven: en 2013, 43% de las personas de

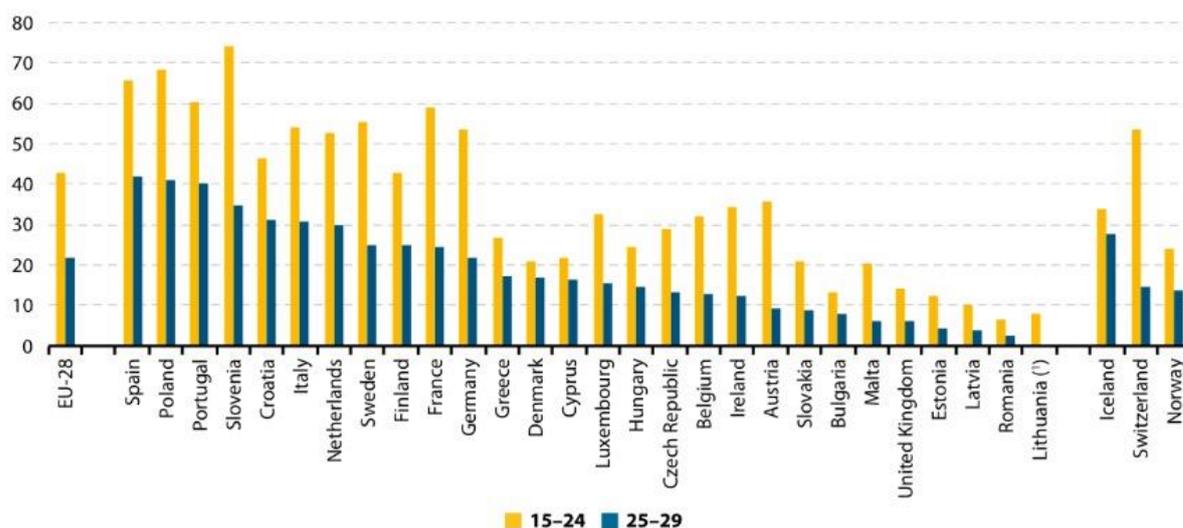
<sup>18</sup> El empleo temporal incluye el trabajo en virtud de un contrato de duración determinada, como contra el trabajo permanente donde no hay fecha final. Un trabajo puede considerarse el empleo temporal (y su titular un empleado temporal) si el empleador y el empleado de acuerdo en que su fin se decide por objetivo reglas (generalmente escrito en un contrato de trabajo de duración limitada). Estas reglas pueden ser una fecha específica, el final de una tarea, o el regreso de otro empleado que ha sido sustituido temporalmente.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el empleo a tiempo parcial se define como empleo regular en el que el tiempo de trabajo es sustancialmente menos de lo normal.

<sup>19</sup> El empleo a tiempo parcial involuntario se refiere a los trabajadores a tiempo parcial que declaran que trabajan a tiempo parcial porque no podían encontrar un trabajo a tiempo completo.

15-24 años y el 22% de las personas entre edades de 25 a 29 fueron empleados bajo contratos de trabajo temporal en la Unión Europea, un patrón que se puede observar en todos los Estados miembros de la Unión Europea.

**Figure 17:** Share of young temporary employees, by age group, 2013 (%)



\*Fuente Eurostat

Hay sin embargo diferencias sustanciales entre Los Estados miembros de la Unión Europea: las tasas de los jóvenes (ambos grupos de edad) que trabajan con contratos de trabajo temporal en 2013 fueron más altos en Eslovenia, Polonia, España y Portugal. Eslovenia se destacó una alta tasa de temporalidad en el grupo de edad de 15 a 24 años (74%). Por otro lado, Rumania y Letonia estaban entre los países con el empleo temporal más bajo en ambos grupos de edad. En Rumania sólo el 6% de los jóvenes entre 15-24 años de edad y el 3% de los jóvenes de 25 a 29 años eran empleados temporales. La normativa específica de cada país sobre los contratos de trabajo temporal (por ejemplo, la duración máxima, posibilidades de renovación) y diferencias en los sistemas nacionales de educación relacionados a los periodos de prácticas fueron algunos de los factores que están detrás de estas diferencias.

Para muchos jóvenes el trabajo a tiempo parcial es un buen método para combinar la educación y el empleo, pero también puede ser por otros factores como la situación familiar u otras razones personales. Como es el caso del

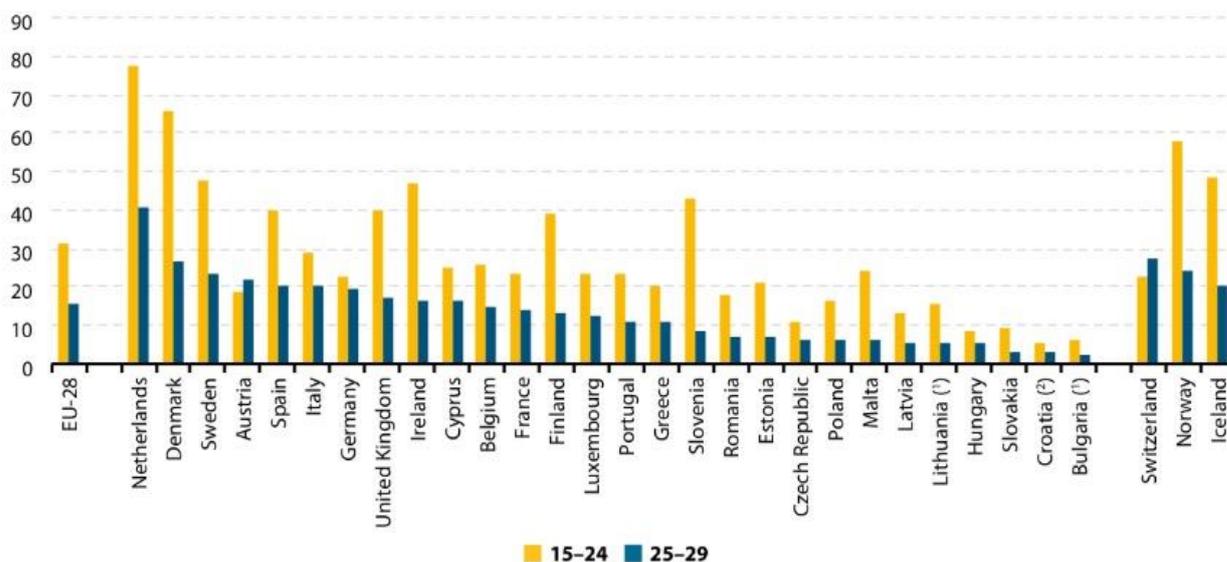
trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial también está más generalizado en el grupo de menor edad. En la UE, la tasa de empleo a tiempo parcial entre las personas de 15-24 años se incrementó al 32% en 2013, mientras que era dos veces más baja para el grupo de edad entre 25-29 años (Figura 18). Las tasas de empleo mas altas a tiempo parcial se dan en el grupo de 15-24 años de edad y fueron registrada en los Países Bajos (78%) y Dinamarca (66%) y el más bajo en Croacia y Bulgaria (Ambos 6%). Se encontró una situación similar para el grupo de 25 a 29 años: el porcentaje más alto de las tasas a tiempo parcial empleo se encuentran en los Países Bajos (41%) y Dinamarca (26%) y la menor en Eslovaquia (3%) y Hungría (5%).

El porcentaje de los que trabajan a tiempo parcial han aumentado en los últimos diez años en ambos grupos de edad (Figura 19). Mientras que entre 2003 y 2008, el números fueron estancando, aumentaron de manera constante entre 2008 y 2013: de 26% a 31% en el grupo de edad de 15-24 años, y de 12% a 15% en la edad grupo de 25 a 29 años.

Muchas de las personas que poseen un empleo a tiempo parcial no es siempre por una decisión propia relacionada con cuidado de hijos, situaciones personales, sino que algunas personas que están trabajando a tiempo parcial seguramente sea porque no pueden encontrar un trabajo a tiempo completo.

**Figure 18:** Share of part-time employees, by age group, 2013

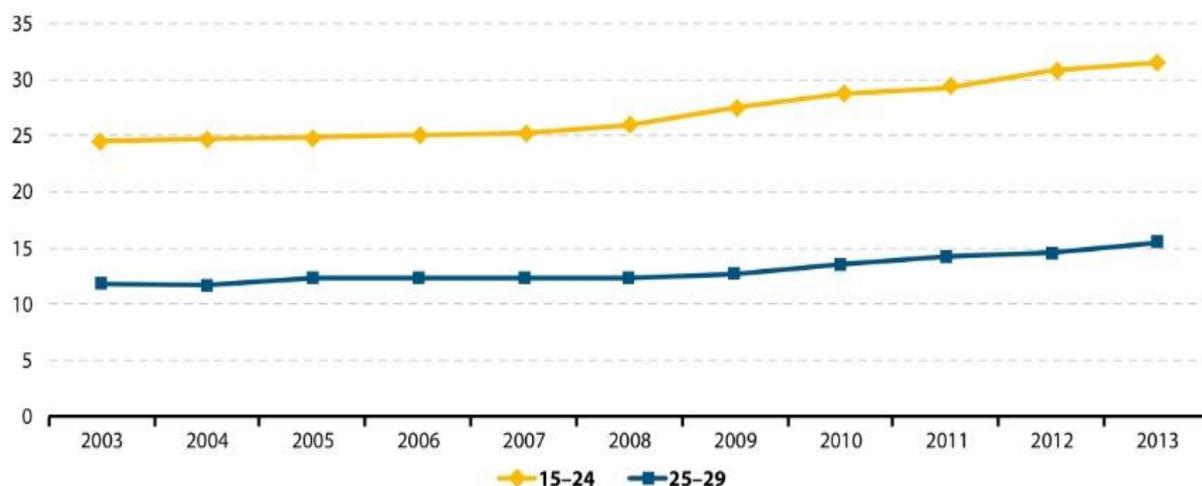
(%)



\*Fuente Eurostat

**Figure 19:** Share of part-time employees in EU-28, by age group, 2003–13

(%)



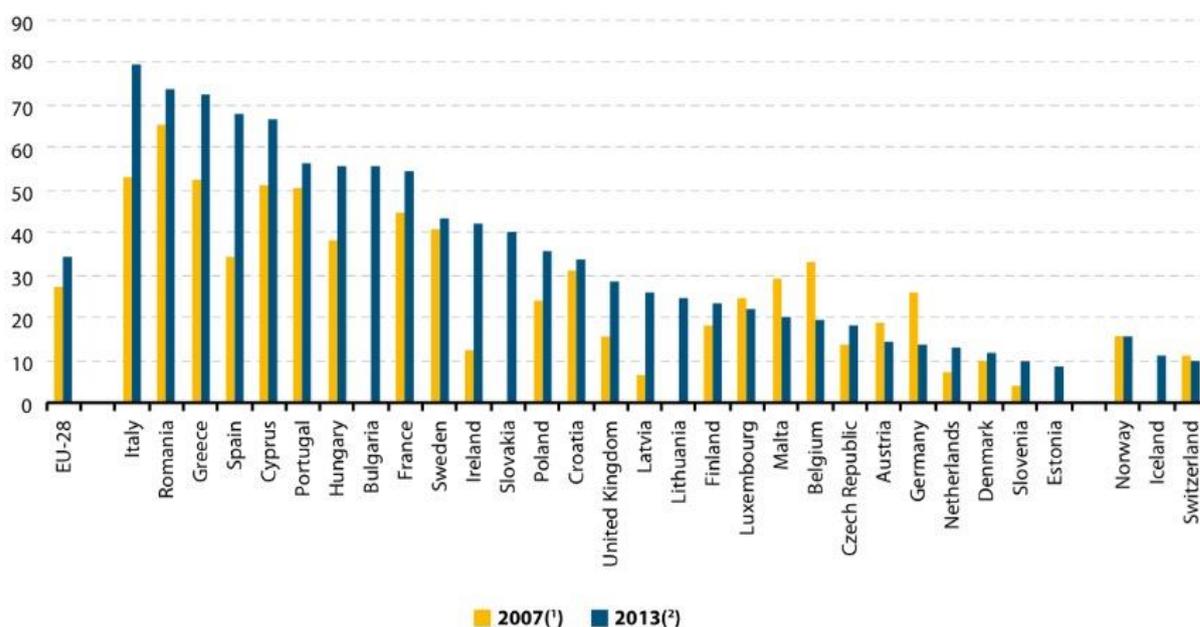
\*Fuente Eurostat

De 2007 a 2013, la proporción de trabajadores a tiempo parcial ha aumentado en general en todos los Estados miembros de la UE, aunque había unos pocos excepciones (Figura 20). Los mayores aumentos fueron registrados en España con un 34%, Irlanda con un 30%, Italia con un 26 % y Grecia con un 20%. La participación de los trabajadores a tiempo parcial ha disminuido en varios países y, más notablemente en Bélgica con un 13%, Alemania con un 12% y Malta con un 9%.

Porcentualmente la existencia de los contratos de trabajo a tiempo parcial entre hombres y mujeres es muy significativa (Figura 21). En 2013 la tasa de mujeres jóvenes a tiempo parcial de trabajo (31%) fue casi dos veces más alta que la tasa de hombres (16%) en la UE-28. La diferencia más alta entre mujeres y hombres se observó en los Países Bajos y en Suecia con un 24%.

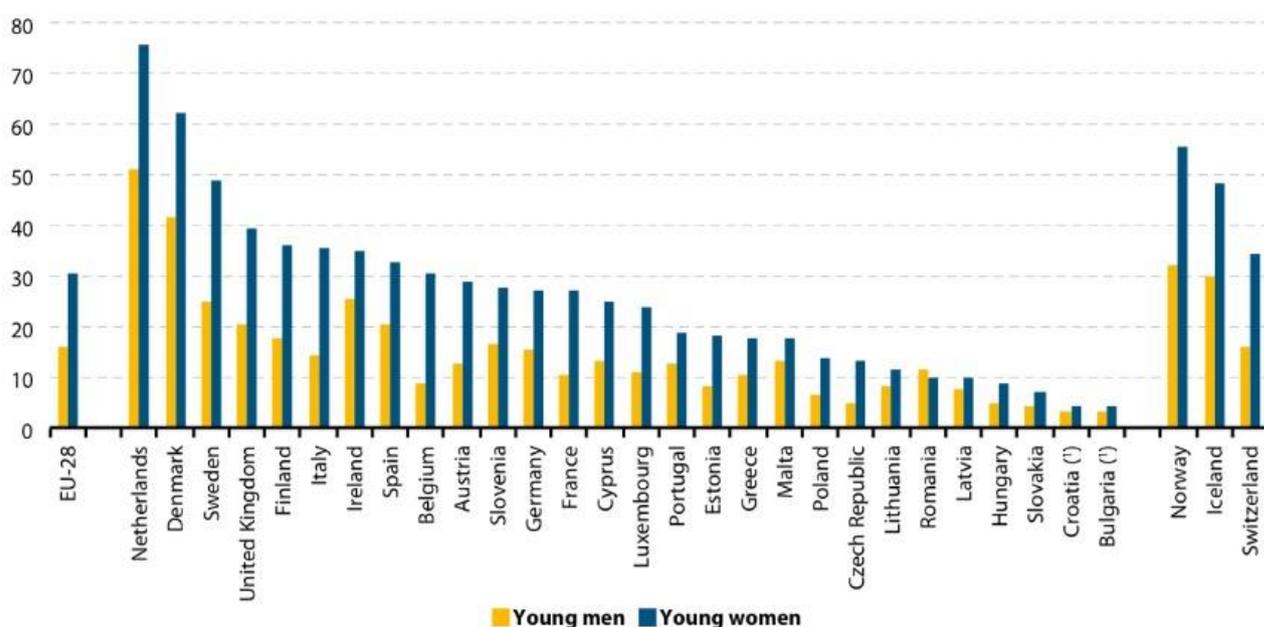
Rumania, por otra parte tiene más hombres que trabajan a tiempo parcial que las mujeres, una diferencia de casi un 2%.

**Figure 20:** Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment for people aged 15–29, 2007 and 2013 (%)



\*Fuente Eurostat

**Figure 21:** Share of part-time employees aged 15–29, by sex, 2013 (%)



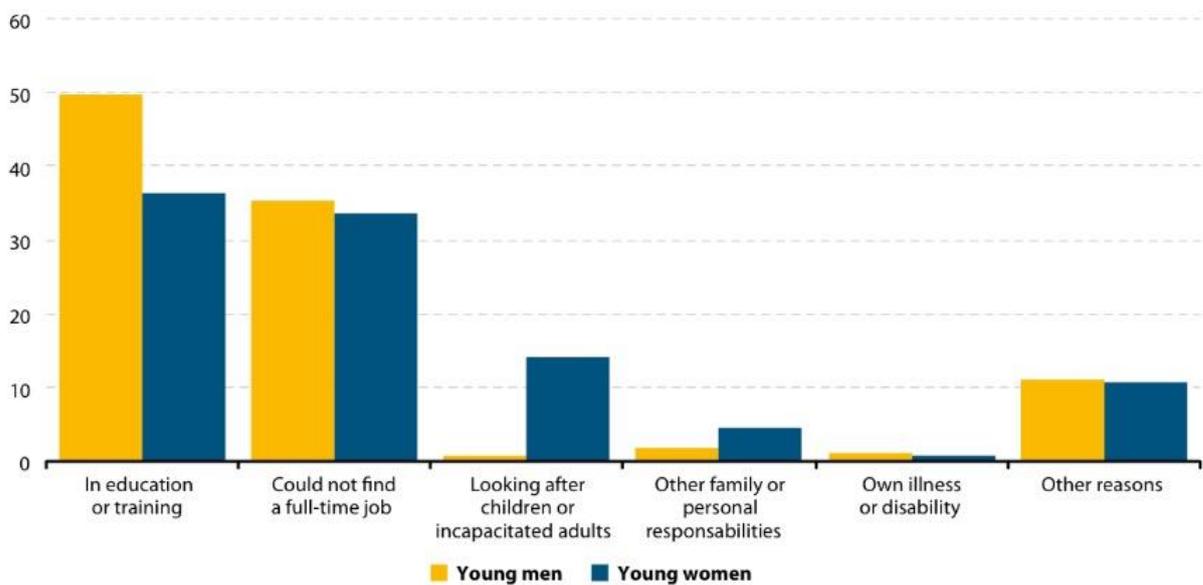
\*Fuente Eurostat

Las diferencias entre mujeres y hombres con respecto al empleo a tiempo parcial podría estar relacionado con el hecho de que las mujeres dedican más tiempo a las responsabilidades familiares. La Figura 22 explica que la

necesidad de cuidar a niños o adultos fue una razón para escoger el trabajo a tiempo parcial para el 14% de las mujeres jóvenes contra 1% de los hombres. Por el contrario, estando en la educación o la formación era una razón más importante para los hombres (50%) que para las mujeres (36%).

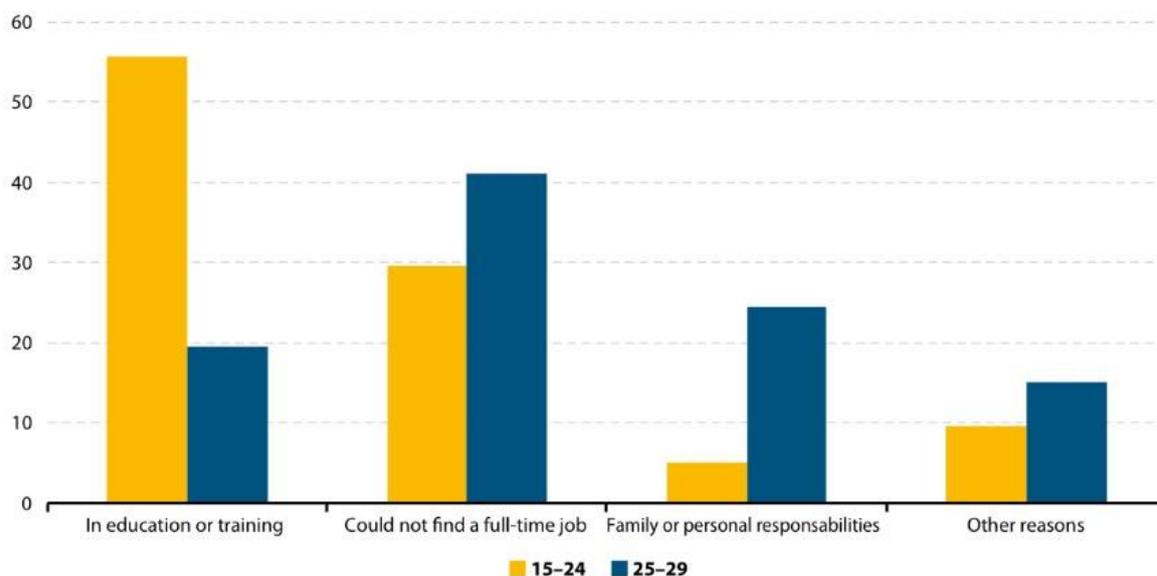
En cuanto a los principales motivos de tiempo parcial el empleo por grupos de edad, la participación en la educación o la formación (56%) y la imposibilidad de encontrar un empleo a tiempo completo (30%) encabezaron la lista para el grupo de edad más joven (15 a 24). las razones para el grupo de 25 a 29 años eran un poco diferente: para 40% de ellos, la razón principal era la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo, seguido por responsabilidades familiares o personales (24%) y la participación en la educación o la formación (20%) (Figura 23)

**Figure 22:** Main reasons for part-time employment of people aged 15–29, by sex, EU-28, 2013 (%)



\*Fuente Eurostat

**Figure 23:** Main reasons for part-time employment, by age group, EU-28, 2013 (%)



\*Fuente Eurostat

### C) El desempleo<sup>20</sup> juvenil

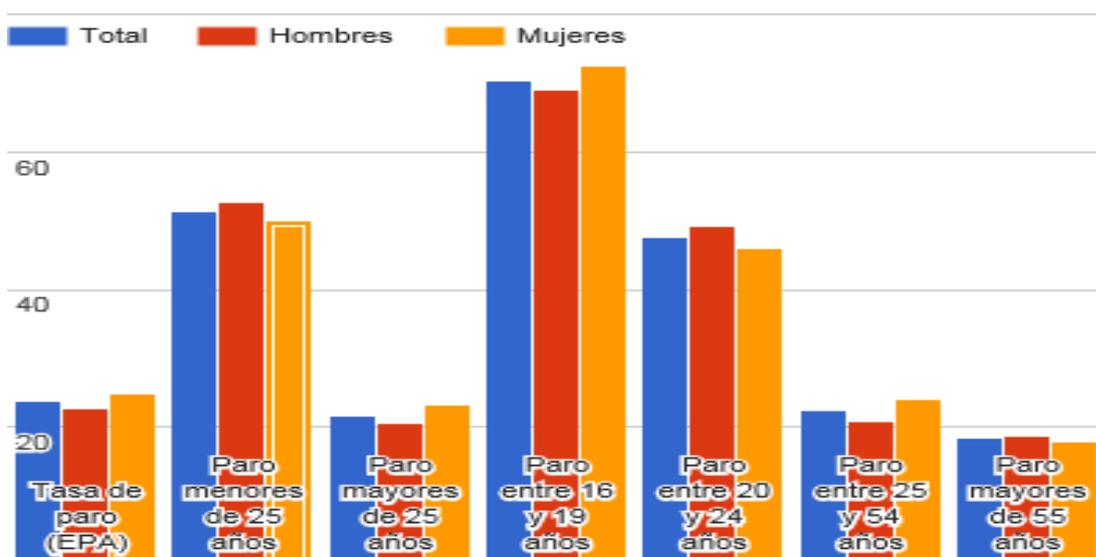
La tasa de desempleo juvenil<sup>21</sup> ha ido en aumento en los años siguientes a la crisis financiera y económica, lo que refleja las dificultades a las que se enfrentan los jóvenes en la búsqueda de un empleo.

Primeramente centrándonos en España según la Tasa de la EPA del último trimestre de 2015 se puede observar que la mayor cantidad de parados se encuentran entre las edades de 16 y 19 años tanto en hombres como en mujeres, llegando a superar el 65%. Por otro lado, cabe destacar la existencia de menor porcentaje de paro en los mayores de 55 años, no llegando al 20% en ambos sexos. Por tanto, la mayor cantidad de desempleo se centra en el intervalo de 16 a 24 años afectando principalmente a la población joven.

<sup>20</sup> Los desempleados se definen como aquellas personas que no han trabajado durante más de una hora del corto periodo de referencia (generalmente, la semana o el día anterior), pero que se encuentran disponibles para trabajar, y que están buscando trabajo activamente.

<sup>21</sup> La tasa de desempleo juvenil es el porcentaje de jóvenes desempleados en el grupo de edad 15-24 en comparación con la población total de ese grupo de edad (ocupados, parados e inactivos).

## Tasa EPA España I Trim 2015



	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<u>Tasa de paro (EPA) [+]</u>	23,8%	22,7%	25,0%
<u>Paro menores de 25 años [+]</u>	51,4%	52,6%	50,0%
<u>Paro mayores de 25 años [+]</u>	21,8%	20,6%	23,2%
<u>Paro entre 16 y 19 años [+]</u>	70,5%	68,9%	72,5%
<u>Paro entre 20 y 24 años [+]</u>	47,7%	49,3%	46,0%
<u>Paro entre 25 y 54 años [+]</u>	22,4%	21,0%	24,1%
<u>Paro mayores de 55 años [+]</u>	18,4%	18,8%	17,9%

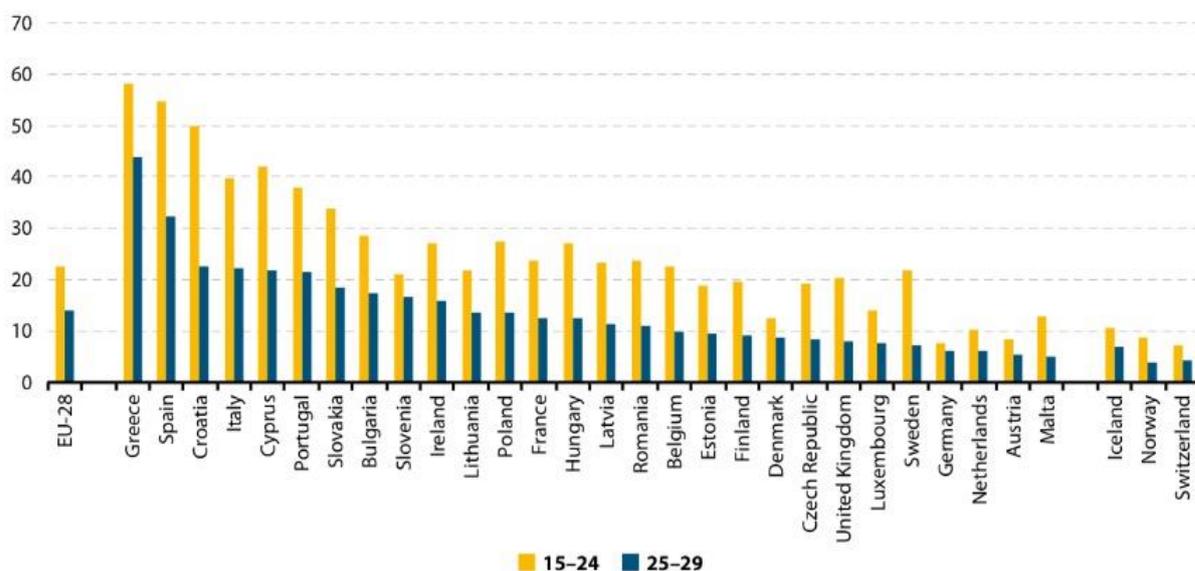
En 2013, el 23% de la población activa de la UE en el grupo de edad de 15-24 años y el 15% de su fuerza de trabajo en el grupo de 25 a 29 años estaban desempleados (Figura 24). En todos los Estados miembros de la Unión

Europea las tasas de desempleo fueron mayores en el grupo de edad más joven.

La situación de desempleo de los jóvenes va variando en gran medida entre los Estados miembros de la Unión Europea, pero las tendencias son parecidas en los mercados de trabajo de ambos grupos de edad. En ambos grupos, las tasas de desempleo más altas se registraron en Grecia, España y Croacia, mientras que las tasas más bajas se registrada en Alemania, Austria, los Países Bajos y Malta.

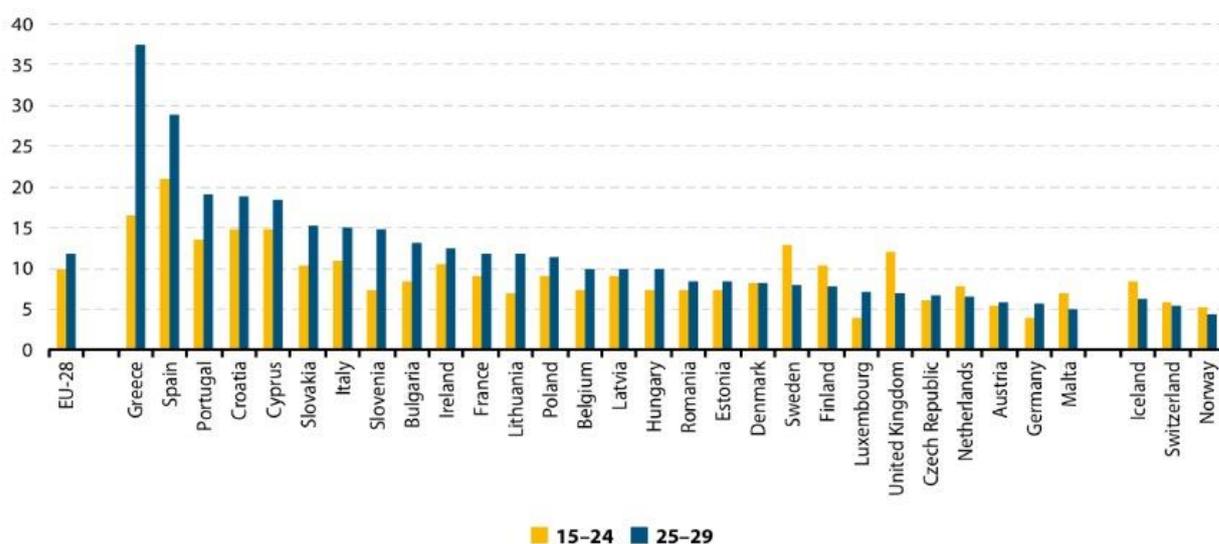
**Figure 24:** Unemployment rate, by age group, 2013

(%)



\*Fuente Eurostat

**Figure 25:** Unemployment ratio of young people, by age group, 2013 (%)



\*Fuente Eurostat

Como tal, la tasa de desempleo en Grecia se situó en el 58% para las personas de edad 15-24 y 44% para las personas 25-29 años de edad. En España las tasas de desempleo se situaron en el 56% y el 33% respectivamente. Las tasas de desempleo más bajas para el grupo de 15 a 24 años fueron encontrados en Alemania (8%) y Austria (9%). Para el grupo de 25 a 29 años de edad, las tasas de desempleo están situadas ligeramente por debajo de 7% y están registradas en Malta, Austria y Alemania.

Dado que muchas personas jóvenes todavía están estudiando únicamente, no están disponibles para pertenecer al mercado de trabajo pero son consideradas como fuerza laboral. Por lo tanto, en la presentación de la situación laboral de las personas jóvenes, el principal indicador para el desempleo, la tasa de desempleo, a menudo se complementa con otro indicador que compara el número de parados con la población total, y no sólo la fuerza de trabajo.

La tasa de desempleo, que no sólo toma en cuenta el tamaño de la fuerza laboral joven, pero la población joven (activos e inactivos<sup>22</sup>) en su conjunto, ofrece un reflejo más exacto de la situación de desempleo de los jóvenes. Por

<sup>22</sup>Las personas inactivas son personas que no están en la fuerza laboral (empleado o desempleado). la población inactiva se puede incluir a los niños preescolares, escolares, estudiantes, jubilados y amas de casa o -hombres, por ejemplo. Siempre que no estén trabajando en absoluto y no está disponible o en busca de trabajo; algunos de estos pueden ser de edad de trabajar.

lo tanto, en 2013, la tasa de desempleo en la UE-28 llegó al 10% para el grupo de edad de 15 a 24 y al 12% para el grupo de edad de 25 a 29 años. (Figura 25).

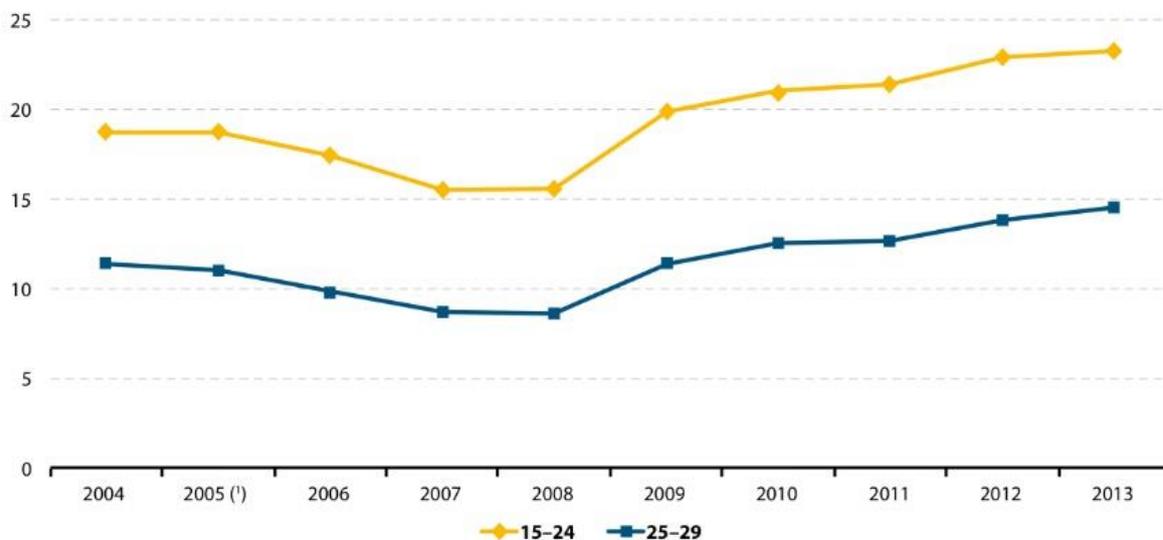
Como se muestra en las Figuras 24 y 25, la diferencia es mayor para el grupo de edad 15-24. Por otra parte, aunque las tasas de empleo fueron mayores para el grupo de edad 15-24, los ratios de desempleo fueron mayores para el grupo de edad 25-29. Esto es debido al hecho de que más personas en la edad más joven se encontraban formándose y por lo tanto no están disponibles para el trabajo. Para el grupo de edad de 15 a 24, el ratio más alto de desempleo se encuentra en España (21%) y Grecia (17%) y la más baja en Alemania y Luxemburgo (ambos 4%). Para el grupo de edad 25-29, los ratios de desempleo más altas se encontraron en Grecia (37%) y España (29%) y la menor en Malta, Alemania y Austria (los tres ligeramente por debajo de 6%).

En cuanto a la evolución de las tasas de desempleo durante los últimos diez años (Figura 26) muestra que disminuyeron en ambos grupos de edad entre 2004 y el comienzo de la crisis financiera y económica. Desde la crisis sin embargo, han aumentado de manera constante, alcanzando su nivel más alto desde hace 10 años en 2013. De 2008 a 2013 la tasa de desempleo aumentó en casi un 8% para el 15-24 grupo de edad, y en un 6% en el caso el grupo de 25-29 años.

El nivel educativo es un importante factor diferenciador en la evaluación de la magnitud de las tasas de desempleo. En todos los Estados miembros de la Unión Europea, excepto Rumania, parece que cuanto mayor es el nivel educativo, menor es la tasa de desempleo.

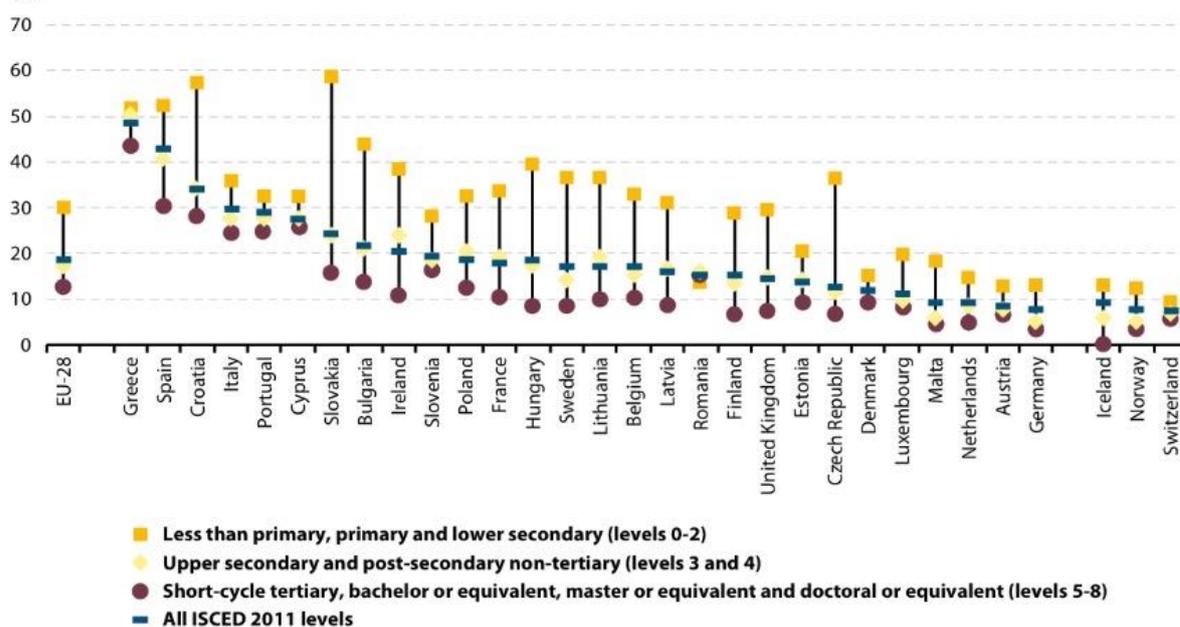
Los jóvenes, especialmente aquellos con una menor cualificación, todavía se enfrentan a dificultades para encontrar un trabajo. En promedio, la tasa de desempleo de las personas con un máximo la educación secundaria (30%) fue casi dos veces mayor que el desempleo tasa de personas con educación terciaria (Figura 27).

**Figure 26:** Unemployment rate of young people, by age group, EU-28, 2004–13 (%)



\*Fuente Eurostat

**Figure 27:** Unemployment rate of people aged 15–29, by highest level of educational attainment, 2013 (%)



\*Fuente Eurostat

## El desempleo de larga duración entre los jóvenes<sup>23</sup>

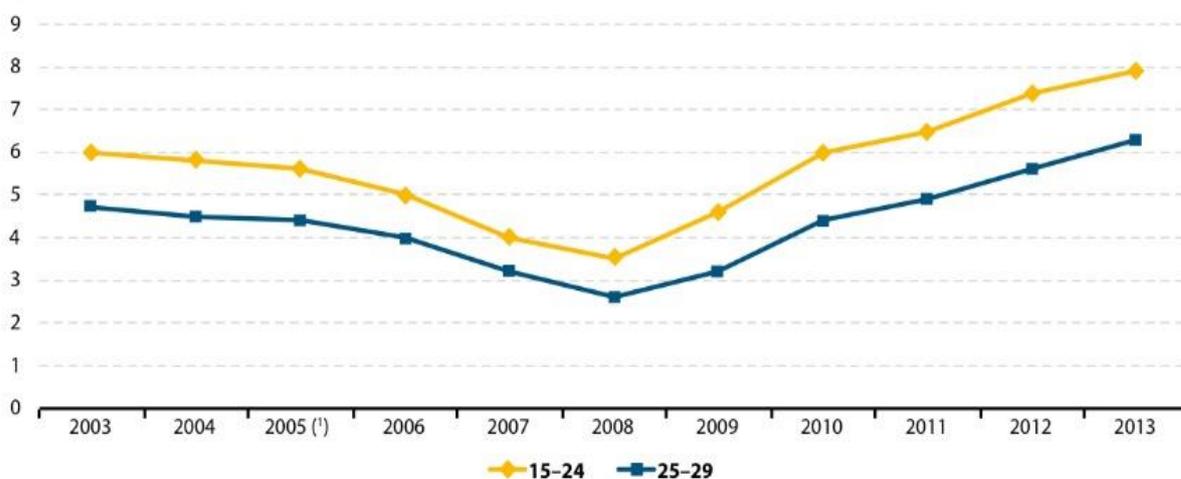
El desempleo de larga duración es una de las principales preocupaciones a nivel social, ya que puede obstaculizar el crecimiento económico.

<sup>23</sup> La tasa de desempleo de larga duración es definida como la proporción de las personas desempleadas desde los 12 meses o más en el número total personas de activos en el mercado de trabajo.

En la UE-28, el porcentaje de jóvenes que están parados de larga duración tienen un continuo crecimiento después de la crisis financiera y económica. El mismo patrón se observó para ambos grupos de edad (15-24 y 25-29): una disminución gradual de casi 2,5 puntos porcentuales se registró entre 2003 y 2008 seguido de un aumento gradual de 4 puntos porcentuales entre 2008 y 2013 (Figura 28).

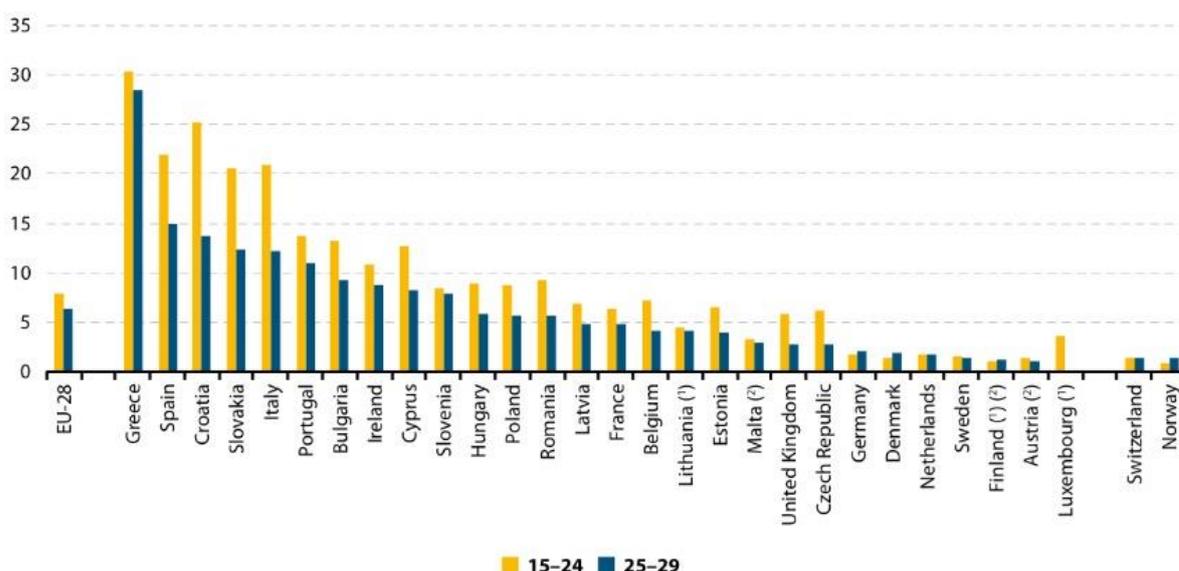
El desempleo de larga duración varía considerablemente en todos los Estados miembros de la UE (Figura 29). Grecia se situó con altas tasas de desempleo a largo plazo en ambos grupos de edad: 30% de los jóvenes activos 15-24 años y el 29% de los jóvenes en edad activa 25-29. Altas tasas de desempleo a largo plazo para el grupo de edad 15 a 29 también se registraron en Croacia (25%) y España (22%). Por otro lado, cabe observar las tasas de desempleo a largo plazo para ambos grupos de edad de los jóvenes en Austria, Finlandia, Suecia, Holanda, Dinamarca y Alemania estaban por debajo de 2%.

**Figure 28:** Youth long-term unemployment rate, by age group, EU-28, 2003–13 (%)



\*Fuente Eurostat

**Figure 29: Long-term unemployment rate, by age group, 2013**  
(%)



\*Fuente Eurostat

Entre las medidas que se aprobaron relacionadas con la Unión Europea y los jóvenes cabe destacar las siguientes:

En noviembre de 2009, se aprobó la Estrategia de la Juventud de la UE para 2010- 18<sup>24</sup> que tiene dos objetivos generales:

“ proporcionar más y la igualdad de oportunidades los jóvenes en la educación y en el trabajo mercado; y

“ promover la ciudadanía activa y social la inclusión de todos los jóvenes.

Este método apoya la aplicación de la estrategia que debería crear condiciones favorables para los jóvenes a desarrollar sus habilidades, desarrollar su potencial, el trabajo y participar activamente en la sociedad.

El enfoque en los jóvenes se reforzó con la adopción en junio de 2010 de la Estrategia Europa 2020<sup>25</sup> para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, que incluye una serie de iniciativas concretas para intentar conseguir puestos de trabajo y hacer frente a desafíos relacionados durante esta crisis. La educación de calidad y la formación, inserción laboral exitosa y el

<sup>24</sup> Estrategia de la Juventud de la UE 2010-2018

<sup>25</sup> Estrategia Europa 2020

aumento de la movilidad son clave para desatar todo del potencial de los jóvenes y el logro de la Objetivos de Europa 2020.

La Estrategia Europa 2020, adoptada por el Consejo Europeo el 17 de junio de 2010, es la agenda de la UE para el crecimiento y el empleo para la década actual. Se hace hincapié en el crecimiento inteligente, sostenible e integrador como una forma de superar las debilidades estructurales de la economía europea, mejorar su competitividad y la productividad y apuntalar una economía social de mercado sostenible.

Los objetivos principales son:

- El 75% de la población de 20 a 64 años pueda ser empleada
- El 3% del PIB que se invierta en el sector de investigación y desarrollo (I + D)
- Cambio climático y energía objetivos:
  - Las emisiones de gases de efecto invernadero se reduzcan en un 20% en comparación con 1990
  - Participación de las fuentes de energía renovables en el consumo final de energía que se incrementó a 20%
  - La eficiencia energética para mejorar en un 20%
- Porcentaje de abandono escolar temprano se reduzca por debajo del 10% y al menos el 40% de 30 a 34 años de edad puedan haber completado la educación superior o equivalente.
- La pobreza se reduzca, pudiendo ayudar al menos 20 millones de personas del riesgo de pobreza o exclusión social.

Juventud en Movimiento<sup>26</sup> es un conjunto de iniciativas de educación y empleo, que comenzaron a aplicarse en el año 2010 para reducir el desempleo juvenil en la Unión Europea. Particularmente se marca como objetivos, adecuar la educación y la formación a las necesidades de los jóvenes, facilitar la transición de los estudios a la vida laboral y animar a los jóvenes a que hagan uso de

---

<sup>26</sup> Juventud en movimiento

cualquier tipo de ayuda que provenga de la Unión Europea y dirigirse a otros países para estudiar o formarse.

En el Consejo de educación, juventud, cultura y deportes celebrado en 2012 se llegó a la siguiente conclusión: «La crisis económica acentúa la importancia de la educación como paso previo a la inserción en el mercado de trabajo. Los jóvenes que se enfrentan al desempleo o una transición lenta que puede experimentar a largo plazo efectos negativos en términos de futuro del mercado de trabajo. Esto puede a su vez poner en peligro la inversión pública y privada en su educación y formación, lo que se traduce en una pérdida para la sociedad en su conjunto. Esto es particularmente cierto en el contexto de los retos demográficos, que pone más presión en Europa para que los jóvenes se integren de forma rápida y efectiva en el mercado laboral». Esta reunión estableció un punto de atención en la Unión Europea para el año 2020, que se centra en la transición de la educación y la formación en el mercado laboral y facilita intercambios de políticas bajo la Educación y Capacitación 2020 (ET 2020) marco sobre medidas para mejorar la empleabilidad de los graduados.

### 3.4. FUGA DE CEREBROS

El fenómeno «fuga de cerebros» no es un término que haya surgido recientemente sino, que se acuñó primeramente en 1936 por la Royal Society de Gran Bretaña para delimitar la migración de científicos ingleses hacia Estado Unidos ocasionados desde la década de 1950.

Estados Unidos, como principal potencia, ha sido un país que ha actuado como imán ante la cantidad de científicos del mundo entero que acudían a él, para realizar los doctorados. En la mayoría de los casos, algunos de los mejores han preferido desarrollar su carrera académica en los prestigiosos centros estadounidenses, produciéndose el fenómeno «fuga de cerebros».

Desde principios del 2000, algunos entendidos han sugerido que el término más adecuado para referirse a este caso es «movilidad de cerebros» ya que con la globalización existe una gran movilidad de capitales, trabajo y capital humano.

Existen diferentes definiciones de la expresión «fuga de cerebros» pero utilizare la de la OCDE que lo define como un caso particular del concepto más amplio de intercambio de cerebros, que se da cuando el flujo neto de conocimientos técnicos entre dos países están fuertemente desplazado en una dirección. De manera más sencilla podría decirse que consiste en la salida de trabajadores básicamente cualificados, desde su país de origen hacia otros países, normalmente para conseguir mejores condiciones laborales.

Analizando la definición podemos destacar dos factores de la «fuga de cerebros». Primeramente, nos referimos a trabajadores cualificados, es decir, a personas que han recibido cualquier tipo de formación sobre una disciplina en concreto. Y por otra parte, cabe destacar el estímulo de la marcha de esas personas para una búsqueda de mejores condiciones laborales, es decir, evitar la precariedad laboral.

La «fuga de cerebros» está determinada por diferentes factores. Primeramente, la ausencia en el mercado de origen de una demanda de conocimientos como los que dispone el trabajador, puede alentar a este a emigrar a otro país en el que sus habilidades sean más demandadas. Del mismo modo, la ausencia de

un marco laboral adecuado referido a las condiciones de trabajo, puede hacer que los distintos trabajadores se trasladen a otros países en busca de mejores condiciones laborales. En segundo lugar, otro elemento que podría explicar los movimientos de trabajadores cualificados son las diferencias salariales. Es indiscutible que los trabajadores preferirán ir a un lugar donde la remuneración que obtenga por el mismo trabajo realizado sea mayor.

Como anteriormente se ha dicho la pésima situación de los jóvenes en el mercado de trabajo es más que evidente, siendo esta agudizada por la crisis. Queda probado con los datos de la EPA relativos al paro, a su vez los jóvenes que buscan un empleo, saben que este se va a caracterizar por ser de mala calidad, es decir, precario. Mayoritariamente temporal, lo que aporta poca estabilidad laboral, y con sueldos muy bajos. Existe una visión distorsionada de la realidad, creyendo muchos de los jóvenes que deciden emigran a otros países que se van a encontrar mejores condiciones de trabajo, mejores salarios, pero la situación es muy diferente ya que muchos de ellos cuando de verdad se encuentran inmersos en ese entorno verdaderamente que no era lo que se esperaban.

Para conocer las cifras de la emigración hacia el extranjero es necesario utilizar determinadas fuentes estadísticas como son: las Estadística de Variaciones Residenciales (EVR), y el Padrón de Españoles Residentes en el extranjero (PERE). Por otro lado el INE elabora estimaciones de la población actual en la que se añade información mensual sobre emigración e inmigración.

En lo relativo a los jóvenes la crisis económica está siendo un revulsivo para emigrar a otros países que puedan ofrecer mejores oportunidades laborales y económicas. Anteriormente la población joven destacaba por la falta de interés a la hora de movilizarse, tanto dentro como fuera de España. Pese a todo, la crisis ha impulsado un proceso migratorio entre los jóvenes que puede incrementarse si no existe una solución al desempleo juvenil a medio o a corto plazo.

Según el Eurobarómetro de 2011, un porcentaje muy bajo de los jóvenes españoles (29%) entre 15 y 35 años no desearía ir a trabajar a otro país. De

esto podemos entender que los jóvenes españoles muestran más interés a la hora de movilizarse a otros lugares.

	Si, por un tiempo corto	Si, por un tiempo largo	NO	NS/NC
EU 27	28	25	44	3
Dinamarca	35	31	31	3
Francia	29	31	37	3
España	36	32	29	3
Alemania	34	20	44	2
Países Bajos	21	23	53	3
Reino Unido	34	22	41	3

\*Fuente: Eurobarómetro youth on the Move nº 319. 2011

También señalar que un total de 302.623 jóvenes españoles entre 15 y 29 años estaban residiendo en otro país en el año 2012. El destino mayoritario es América (198.960 jóvenes) y en segundo lugar Europa (94.845 jóvenes).

	AMBOS SEXOS			VARONES			MUJERES		
	15-19	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29
<b>TOTAL</b>	<b>99241</b>	<b>100889</b>	<b>102493</b>	<b>50506</b>	<b>51263</b>	<b>51228</b>	<b>48735</b>	<b>49626</b>	<b>51265</b>
Europa	30739	29464	34642	15533	14896	17206	15206	14568	17436
África	1107	597	627	590	297	350	517	300	277
América	65407	69013	64540	33366	35160	32239	32041	33853	32301
Asia	1316	1077	1717	676	541	953	640	536	764
Oceanía	672	738	967	341	369	480	331	369	487

\*Fuente INE

Es necesario averiguar si España va a salir perjudicada a la hora de que los jóvenes mejor formados dejen este país ante las nefastas perspectivas del mercado laboral o sencillamente esta emigración es considerada como una oportunidad para el buen desarrollo de un futuro profesional, lo que puede significar que la mano de obra joven de nuestro país está teniendo una gran demanda en otros países. Todo esto puede dar lugar al fenómeno llamado **circulación de cerebros+** (Johnson y Regets) que se refiere al ciclo que se fundamenta en el desplazamiento al extranjero para estudiar, conseguir un

trabajo allí mismo y volver al país de origen posteriormente para aprovechar una buena oportunidad laboral.

Otro concepto relacionado con este tema es el de la llamada generación perdida. Algunos expertos advierten del peligro que supone esto para un país. Si estos jóvenes pasan mucho tiempo fuera del mercado porque la crisis no termina de debilitarse, cuando lleguen mejores circunstancias económicas tendrán la competencia, por un lado, de profesionales de más edad con experiencia profesional acreditada; y, de otro, de una nueva generación de menor edad, más actualizada y recién salida de las aulas que puede quitarles su sitio en el mercado de trabajo.

Relacionado con lo anteriormente dicho podríamos hacer alusión del término ~~%de~~ ~~erroche~~ de cerebros<sup>27</sup> que hace referencia al despilfarro de conocimientos que se produce cuando un trabajador de una determinada cualificación desempeña un puesto de trabajo que no requiere la aplicación de sus conocimientos.

Todo esto tiene consecuencias negativas para el país del que salen los trabajadores debido a que el personal con el que cuenta un país es imprescindible para el progresivo crecimiento del país. Si un país pierde a sus trabajadores más cualificados, sufre una fase de descapitalización humana que hace que la tasa de crecimiento potencial de su economía a medio plazo acabe decreciendo. Por otro lado, transforma el gasto público de los países emisores en algo ineficaz y poco equitativo. Los gastos que tendría la hacienda pública no mostraría rentabilidad alguna y la formación de los trabajadores que emigran a otro país, y que tienen mayor renta esperada, es financiada por los impuestos de los que, mayoritariamente, permanecerán en el país cuya renta esperada es menor.

Desde otro punto de vista, también cabe señalar que existen ciertas teorías de que la ~~%de~~ ~~fuga~~ de cerebros<sup>+</sup> tiene consecuencias positivas para el país emisor de trabajadores. Primeramente destacar, que la salida de los diferentes trabajadores ayuda a que el resto lo vea como un aliciente para recibir una mayor formación, lo que aumenta las existencias de capital humano del país.

---

<sup>27</sup> SALT, John (1997): International Movements of the High-ly Skilled. OCDE.

Por otro lado, los emigrantes realizan transferencias tanto monetarias como de conocimiento, lo que puede considerarse una ganancia para el país emisor. En tercer lugar, la emigración impulsa y perfecciona los flujos de información y conocimiento. Y por último, la naturaleza de la movilidad ha cambiado (mejora de las comunicaciones) con lo que se puede estar sobreestimando los costes asociados al desperdicio del capital humano.

#### **4. ESTRATEGIA DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO JOVEN 2013-2016**

La Estrategia, es el resultado de un proceso de diálogo y participación con los Interlocutores Sociales, responde a las recomendaciones que, en materia de empleo joven, ha realizado la Comisión Europea y se enmarca dentro de Plan Nacional de Reformas puesto en marcha por el Gobierno

La estrategia de emprendimiento y empleo joven tiene dos finalidades principales:

- Favorecer la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral
- Mejorar la situación de estos dentro del mercado de trabajo

Los objetivos de la estrategia por parte del Gobierno son los siguientes:

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y facilitarles el acceso al mercado laboral
- Aumentar la estabilidad y calidad del empleo
- Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral
- Fomentar el espíritu emprendedor

Para conseguir los objetivos señalados anteriormente hay que trabajar sobre diferentes líneas de actuación que se han creado atendiendo a tres perspectivas:

Primeramente desde la perspectiva de la oferta las líneas de actuación que se buscan subsanar son las necesidades de las personas trabajadoras que pretenden incorporarse, mantenerse o mejorar su situación en el mercado laboral.

Por otro lado, desde la perspectiva de la demanda se va a incidir en las líneas de actuación que se centran en las necesidades de las empresas o empleadores para contratar los servicios de los trabajadores en el mercado laboral.

Y por último, desde una perspectiva institucional las líneas de actuación a seguir van a ser las relacionadas con la búsqueda de la eficiencia de la intervención de la Administración Pública en el mercado laboral.

En el esquema <sup>28</sup>se puede observar cuáles son las 10 líneas de actuación que están incluidas en cada perspectiva.

Para conseguir todos los fines propuestos, han sido creadas 100 medidas, que detallaré más tarde, que intentarán aportar lo necesario para que se cumpla el núcleo de esta estrategia que es la inserción laboral de los jóvenes, bien por cuenta ajena o a través del emprendimiento.

Entre las 100 medidas propuestas, se dividen por un lado en 15 medidas de choque o alto impacto, con miras cortoplacistas, dirigidas a estimular la contratación, el emprendimiento y la mejora de la intermediación, y por otro en 85 medidas a medio y a corto plazo ya que se esperan obtener resultados en un futuro algo más lejano que las mencionadas anteriormente.

Primeramente, hablaremos de las medidas de choque de las que cabe destacar los siguientes apartados:

- Educación, formación y mejora de la empleabilidad
  - Extender los programas formativos dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad y los programas formativos con compromiso de contratación.
  - Desarrollo de estímulos para que los desempleados que abandonaron prematuramente los estudios puedan obtener el título de Educación Secundaria Obligatoria.
  
- Fomento del emprendimiento y el autoempleo
  - Tarifa plana para jóvenes autónomos. Cuota fija en la cotización a la Seguridad Social.
  - Mejora de la financiación para los autónomos y los emprendedores.
  - Mejora de la red de protección a los autónomos para facilitar una segunda oportunidad.

---

<sup>28</sup> Anexo

- Creación de oficinas de referencia en los Servicios Públicos de Empleo especializadas en el asesoramiento y acompañamiento del nuevo emprendedor
- Contrato %GENERACIONES+. Incentivo a la contratación de personas con experiencia para su incorporación a nuevos proyectos de emprendimiento joven.
- Mejora de la intermediación
  - Canalizar y sistematizar un %PORTAL ÚNICO DE EMPLEO+.
- Estímulos a la contratación
  - %INCULACIÓN FORMATIVA+. Incentivo a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.
  - %MICROPYME Y AUTÓNOMO+. Eliminación de la cotización a la Seguridad Social por la contratación indefinida de jóvenes a través de microempresas y autónomos.
  - Contrato %PRIMER EMPLEO+joven.
  - Contrato en %PRÁCTICAS+. Incentivos al contrato en prácticas para el primer empleo.

En segundo lugar, analizaré las 85 medidas restantes dirigidas al medio y al largo plazo, mediante las cuales se intenta hacer frente a los problemas estructurales con incidencia en el empleo joven. Destacaré las más relevantes.

- Educación
  - Ampliar planes de estudios los contenidos relacionados con el emprendimiento y las oportunidades profesionales
  - Igualdad de oportunidades
  - Combatir el abandono temprano
  - Reinserción educativa
- Formación
  - Formación Profesional con Alternancia en el Empleo, o formación Profesional Dual
  - Catalogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
  - Utilización de herramientas de formación avanzadas
  - Mejorar la protección social de las prácticas profesionales

- Mejora del conocimiento de idiomas y el manejo de las herramientas tecnológicas.
  - Aprendizaje de idiomas más demandados
  - Utilización de contenidos digitales de formación para impulsar el autoaprendizaje.
- Fomento del emprendimiento y el autoempleo.
  - Facilitar el emprendimiento entre los estudiantes de enseñanza universitaria y Formación Profesional
  - Apoyo a las I+D+I
- Gestión de las administraciones publicas
  - Modernizar los servicios públicos de empleo
  - Promover el seguimiento y control de las contrataciones.
- Orientación, acompañamiento y mejora de la intermediación de los servicios públicos de empleo y sus entidades colaboradoras.
  - Elaboración de una guía práctica del emprendedor
  - Asesoramiento y orientación al empleador
- Estímulos a la contratación
  - Potenciar la contratación indefinida
  - Fomentar el contrato para la formación y el aprendizaje
- Flexibilidad
  - Horarios flexibles y conciliación familiar y profesional
  - Impulsar el teletrabajo
- Igualdad de oportunidades
  - Principio de igualdad de trato y oportunidades
  - Impulsar políticas de responsabilidad social empresarial
  - Propiciar la incorporación de mujeres
- Colaboración público-privada en la búsqueda de un puesto de trabajo
  - Intermediación y recolocación de las personas desempleadas
  - Impulsar la colaboración público-privada

La aplicación y la puesta en marcha de estas medidas tiene un coste siendo la dotación estimada a través del Fondo Social Europeo de 4.030 millones de euros. La ejecución de nuevas medidas supondrían un incremento de recursos económicos que estaría en torno a los 3.485 millones.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven favorece la participación de los que quieran colaborar con el fin, y por tanto, se permite la adhesión a los agentes sociales, a las CCAA, a las entidades locales, a las empresas públicas y privadas y a todas aquellas organizaciones que posibiliten el acceso de los jóvenes en el mercado de trabajo por el lado de la contratación o el emprendimiento. A los interesados se les pondrá un sello distintivo para que conste como adherida.

## **5. CONCLUSIONES**

En el contexto actual, donde el mercado laboral no aporta ningún tipo de seguridad ni estabilidad, la cualificación ha ido adquiriendo más valor, siendo un factor indispensable en la formación de cualquier individuo que tenga la intención de formar parte del mercado de trabajo.

Hoy en día, las empresas a la hora de captar a las personas para sus organizaciones, valoran principalmente su cualificación, la cual incluye tanto conocimientos técnicos (adquiridos mediante una formación y aprendizaje continuo) y experiencia laboral (posesión de un cierto bagaje laboral).

Ante esto, el principal problema es la falta de oportunidades de jóvenes, que si tienen una gran cualificación, pero que no pueden acceder a determinados tipos de trabajos y ven como posible opción ir a probar suerte a otros países, en los cuales la situación tampoco es muy favorable.

Gran parte de los empleos existentes destacan por su temporalidad, su precariedad y su escasa remuneración, lo que hace que los jóvenes emigren y esto sea una consecuencia muy negativa, ya que estamos dejando marchar y perdiendo mano de obra cualificada, lo que supone una pérdida de capital humano importante.

El análisis general del mercado laboral para los jóvenes en Europa y España, del que se ha hablado en este trabajo aporta más aspectos negativos que positivos. Relativo a los contratos temporales y a tiempo parcial destacan entre los jóvenes que se incluyen en edades entre 15 y 24 años, tanto en Europa como en España, es decir, es un colectivo en el que predomina la temporabilidad laboral.

El crecimiento del desempleo en los jóvenes llega a cifras alarmantes en la Unión Europea. En este entorno, nuestro país se sitúa en la media comunitaria. No obstante, hay países que van solucionando mejor la situación, teniendo unos porcentajes muy bajos, en relación con el resto de Europa. Evidentemente, el contexto que se está dando en la actualidad entorpece la autonomía financiera de los jóvenes europeos, ya que se encuentran con

dificultades de encontrar trabajo, y por tanto, no reciben ningún tipo de remuneración.

Para finalizar, sería conveniente que las políticas de empleo dirigidas a la población joven fueran lo más eficaces posibles, ya que contando con el capital humano mejor formado y cualificado, da la sensación que no se está aprovechando todo lo que se podría.

## 6. BIBLIOGRAFIA

### LIBROS

- ALTMANN, N.; BINKELMANN, P.; DÜLLK.ySTÜK, H. (1982):  
GrenzenneuerArbeitsformen. Francfort-NuevaYork.
- BOYER, R. y DURAND, J. P. (1998): *Le après-fordisme*. 2ª edición, Syros, París
- BRAVERMANN H. (1974): *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press, Nueva York.
- CAMACHO, J (2014): *%Informe juventud en España+*, Edit. Instituto de la Juventud. Madrid
- CASTILLO, J.;Santos, M.; Galán, A.; Del Bono, A. y Alas-Pumariño, A (2000)  
«División del trabajo, cualificación, competencias (una guía para el análisis de formación por los trabajadores)»: *Sociología del Trabajo*, 40, pp. 3-50.
- COYETTE, C. (2015): *%Being young in Europe Today+*, Edit. Luxembourg publications office.
- CUETO, B. VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014  
*%Trabajo y cualificación+*
- DRUKER, P. (1969): *The Age of Discontinuity, Gidelines to our Changing Society*. Harper and Row, Nueva York.
- FRIEDMANN, G. (1964):*Letravailenmiettes*. Gallimard, col. «Idées», París.
- GREINERT, W-D. (2004): «Los sistemas europeos de formación profesional: algunas reflexiones sobre el contexto teórico de su evolución histórica». *Revista de Formación Profesional*, núm. 32, agosto 2004, Tesalónica, CEDEFOP.
- HOMS, O.(2008): *%La formación profesional en España+*Edit Fundación la caixa. Colección de Estudios Sociales núm. 25.
- MARTÍNEZ USARRALDE, M-J. (2002): *Historia de la Formación Profesional en España. De la Ley de 1955 a los Programas Nacionales de Formación Profesional*. Universitat de Valencia, Valencia.
- MERINO, R. (2005): «Apuntes de historia de la Formación Profesional reglada en España: algunas reflexiones para la situación actual». *Témpora. Revista de historia y sociología de la educación*, núm 8
- O+HIGGINS, N. (2001): << Desempleo juvenil y política de empleo (una perspectiva global) >>, Edit. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Madrid

RUIZ-CASTILLO, J. «La fuga de cerebros» Departamento de Economía,  
Universidad Carlos III de Madrid. Madrid

SÁNCHEZ, J-E. (1976): Formación profesional y sistema productivo. Aspectos  
generales. Institut de Ciències de l'Educació, Universitat Politècnica de  
Barcelona, Barcelona.

SANTOS, A. (2013): «Fuga de cerebros y crisis en España» Universitat de  
Valencia, Valencia.

TOURAINÉ, A. (1955): L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault. Ed.  
du CNRS, París.

## **LEGISLACIÓN**

19 de Junio *Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación profesional*

## **WEBS**

<http://www.20minutos.es/noticia/1709522/0/generacion-perdida/jovenes-espanoles/desempleo-estudios/>

<http://www.publico.es/espana/generacion-perdida-crisis.html>

[http://www.teinteresa.es/empleo/drama-jovenes-experiencia-  
empleo\\_0\\_1108091119.html](http://www.teinteresa.es/empleo/drama-jovenes-experiencia-empleo_0_1108091119.html)

<http://www.cje.org/es/publicaciones/novedades/observatorio-de-emancipacion/>

[http://www.cje.org/en/publicaciones/novedades/observatorio-de-emancipacion-  
n-7-tercer-trimestre-2014/](http://www.cje.org/en/publicaciones/novedades/observatorio-de-emancipacion-n-7-tercer-trimestre-2014/)

<http://www.cje.org/descargas/cje5466.pdf>

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR>

[http://www.tarragona.cat/serveis-a-la-persona/serveis-socials/observatori-  
social-de-la-ciutat-de-tarragona/informes-i-indicadors/fitxers/altres-  
pdf/emancipacion-juvenil](http://www.tarragona.cat/serveis-a-la-persona/serveis-socials/observatori-social-de-la-ciutat-de-tarragona/informes-i-indicadors/fitxers/altres-pdf/emancipacion-juvenil)

[http://www.huffingtonpost.es/2012/10/13/jovenes-espanoles-  
emigran\\_n\\_1963468.html](http://www.huffingtonpost.es/2012/10/13/jovenes-espanoles-emigran_n_1963468.html)

[http://www.unric.org/es/desempleo-juvenil/279-los-espanoles-vuelven-a-ser-  
emigrantes](http://www.unric.org/es/desempleo-juvenil/279-los-espanoles-vuelven-a-ser-emigrantes)

<http://www.datosmacro.com/paro-epa/espana>

<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0115.pdf>

## 7. ANEXO

Líneas de actuación de la Estrategia:



Posibles beneficiarios

Sin formación	Sin experiencia o recualificación	Cualificados
Extender los programas formativos dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad y los programas formativos con compromiso de contratación	Contrato "PRIMER EMPLEO" joven	Contrato en "PRÁCTICAS". Incentivos al contrato en prácticas para el primer empleo
Desarrollo de programas para que los desempleados que abandonaron de forma prematura sus estudios puedan obtener el título de Educación Secundaria Obligatoria	Contrato "GENERACIONES": incentivo a la contratación de personas con experiencia para su incorporación a nuevos proyectos de emprendimiento joven	Mejora de la protección social de las prácticas profesionales
Incentivo a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa	Incentivo a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa	

Beneficiarios de Prestaciones	Todos (Desempleados -30 años)
Compatibilización de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia	Portal Único de Empleo que facilite la búsqueda de empleo
Ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización por desempleo	Tarifa plana para jóvenes autónomos, Emprende con "Crédito", Emprende con "Red", "Saber" Emprender y Emprendimiento Colectivo
Reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia	"Micropyme y autónomo". Eliminación de la cotización a la Seguridad Social por la contratación indefinida de jóvenes a través de microempresas y autónomos

## PRESUPUESTO

Coste de las Nuevas Medidas	Anual	EEEJ
Medidas de choque	446.020.307 €	1.784.081.230 €
Medidas medio plazo	425.178.737 €	1.700.714.949 €
Desglose por procedencia de los nuevos fondos		
	Anual	EEEJ
<b>M<sup>o</sup> de Empleo (Impulso contratación y emprendimiento)</b>	<b>344.056.187 €</b>	<b>1.376.224.750 €</b>
<b>Fondo Social Europeo</b>	<b>277.142.857 €</b>	<b>1.108.571.429 €</b>
Marco Actual - Reorientación	160.000.000 €	320.000.000 €
Nuevo Marco - Nuevo Fondo	131.428.571 €	394.285.714 €
Nuevo Marco - Reorientación	131.428.571 €	394.285.714 €
<b>Presupuestos Generales del Estado</b>	<b>250.000.000 €</b>	<b>1.000.000.000 €</b>
<b>TOTAL ESTIMADO</b>	<b>871.199.045 €</b>	<b>3.484.796.178 €</b>



Sello de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven

Encuesta de Población Activa - Trimestre 1/2015			
		Valor	Variación
Ocupados	1	17.454,8	2,97
Parados	1	5.444,6	-8,24
Tasa de actividad	2	59,45	-0,01
Tasa de paro	2	23,78	-2,15

