

Des emplois pour les jeunes/ Jobs for Youth

Spain

Summary in Spanish

Empleo para jóvenes

España

Resumen en español

El funcionamiento del mercado de trabajo de los jóvenes

La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo en España ha mejorado considerablemente en los últimos años. Tanto la tasa de desempleo juvenil como la incidencia del desempleo de larga duración entre los jóvenes se ha reducido más de la mitad en la pasada década. La proporción de los jóvenes que tienen un empleo ha aumentado más de un 50% en el mismo periodo. Estos éxitos se han producido en el contexto de uno de los más impresionantes crecimientos del empleo entre los países de la Unión Europea: España ha creado más de seis millones de nuevos empleos en la pasada década, más de un tercio del total del empleo neto creado en la UE-15.

Es más, hay todavía un significativo margen de mejora en la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo. La tasa de desempleo juvenil, casi en el 18% en 2006, está más de 3 puntos porcentuales por encima de la media de la OCDE. En particular, las jóvenes españolas tienen una de las tasas de desempleo más elevadas de la OCDE. A su vez, mientras la incidencia del trabajo temporal en el empleo juvenil de 16 a 24 años ha tendido a la disminución, todavía se sitúa en el 66% en 2006, muy por encima de la media correspondiente de la OCDE de alrededor del 30%. Como en otros países de la OCDE, muchos jóvenes entran en el mercado de trabajo con un contrato temporal. Sin embargo, España es el único país en el que los jóvenes tienden a permanecer con contratos temporales por un largo periodo de tiempo, con frecuentes periodos de desempleo cuando se mueven de un contrato a otro.

El progreso en la ulterior reducción del desempleo juvenil y en la precariedad del empleo está obstaculizado por distintos factores. El primero de ellos incluye el sistema educativo. Uno de cada cuatro jóvenes deja la escuela con un nivel inferior a la educación secundaria superior (que es considerada como el nivel mínimo de competencias básicas para acceder hoy al mercado de trabajo) una de las tasas más elevadas de abandono entre los países de la OCDE. Los jóvenes que abandonan prematuramente la escuela también

encuentran dificultades significativas para sus carreras. Además, la relación entre el sistema educativo y el trabajo es demasiado débil y el aprendizaje basado en el trabajo está limitado a los estudiantes de educación profesional, cuyos resultados en términos de acceso al empleo al dejar la escuela son relativamente buenos.

En segundo lugar, los jóvenes desempleados reciben un apoyo limitado para encontrar un empleo, especialmente en los casos de los más desaventajados (por ejemplo, jóvenes con carencias en competencias básicas, jóvenes con problemas de comportamiento, desempleados de larga duración o discapacitados). En tercer lugar, hasta recientemente, las regulaciones del empleo han contribuido a establecer una segmentación del mercado de trabajo entre empleos temporales y permanentes que caracteriza el mercado de trabajo en España, que por ello afecta negativamente las perspectivas de carrera y las oportunidades de formación de los jóvenes.

Las elevadas tasas de crecimiento en España ofrecen una perspectiva de mejora del mercado de trabajo para los jóvenes, a condición de que las barreras citadas sean efectivamente eliminadas. Este informe proporciona opciones de reforma para superar este reto.

Las Últimas Reformas

En los últimos años se han hecho grandes esfuerzos para elevar el nivel de la educación. Los jóvenes españoles están, en media, mucho mejor educados que sus mayores. Las tasas de asistencia y de graduación universitaria han aumentado considerablemente en las dos últimas décadas y la edad obligatoria de escolarización fue situada en los 16 años en la década de los noventa. Una nueva reforma ha sido adoptada en 2006. La Ley Orgánica de Educación, aprobada en mayo, incluye medidas para atajar algunos de los principales problemas, especialmente el excesivo abandono escolar prematuro. Especial atención se va a dedicar al apoyo pedagógico a los niños con dificultades de aprendizaje, a través de el aumento de los fondos para programas y la reducción de el número de alumnos por clase. Reconociendo el papel clave de la educación preescolar, en particular para los jóvenes desaventajados, el Gobierno ha decidido incrementar el número de plazas de guarderías.

La reforma persigue la mejora de la calidad del sistema universitario y está todavía en periodo de discusión parlamentaria. Busca también mejorar el profesorado y la investigación a través de un sistema transparente de reclutamiento de los profesores basado en el mérito. También pone el acento en la importancia de impulsar la movilidad de los profesores y de los investigadores y en permitir excedencia para intercambios con el sector privado.

Además se ha adoptado en 2006 una importante reforma de la regulación del empleo, con el objetivo de reducir la segmentación del mercado de trabajo manteniendo la actual coyuntura de elevada creación de empleo, el llamado Acuerdo para la mejora del Crecimiento y del Empleo. El Acuerdo ha sido fruto de más de un año de negociaciones entre el Gobierno, los sindicatos y los empleadores. Contiene numerosos aspectos, especialmente subsidios limitados en el tiempo para la conversión de contratos temporales en permanentes, así como incentivos financieros para contratar a través de contratos de duración indefinida. Por otro lado, la legislación de protección del empleo de los contratos estables (una de las más rigurosas entre los países de la OCDE) se mantiene

prácticamente intocada. El Acuerdo también refuerza el papel de las Inspección de Trabajo. Esto es crucial para reducir el abuso en la utilización de los contratos temporales. Por último, el Acuerdo subraya la necesidad de modernizar los Servicios Públicos de Empleo y de evaluar sus resultados.

Son Necesarias Nuevas Reformas

Las reformas de 2006 representan una señal positiva de la vitalidad del diálogo social en España. También revelan un consenso en torno a alguno de los factores clave que impiden una fuerte mejora en la calidad del sistema de educación y en la reducción de la segmentación del mercado de trabajo, que afecta de manera desproporcionada a los jóvenes. Sin embargo, la opinión de muchos economistas españoles y de la OCDE es que las reformas, aunque han producido hasta ahora un incremento de la contratación a través de los contratos estables, no proporcionarán un impulso significativo a las perspectivas del empleo juvenil. Algo más debe hacerse para mejorar la transición de la escuela al trabajo.

El Gobierno debería basarse en el consenso existente para diseñar una estrategia efectiva y coherente que promueva el empleo juvenil. La estrategia debería incluir cuatro componentes principales: asegurar que los jóvenes dejan la educación con las competencias requeridas por el mercado de trabajo; hacer la transición de la escuela al trabajo menos abrupta; reducir la segmentación del mercado de trabajo para asegurar que el trabajo temporal actúa como un escalón hacia una buena carrera más que como una trampa; poner en marcha una estrategia integral de activación para los jóvenes desempleados.

Asegurar que los Jóvenes dejan la educación con las competencias requeridas por el mercado de trabajo

En términos de sistema de educación, la principal prioridad es reducir el abandono escolar prematuro que a veces sucede a una edad muy joven, por ejemplo, antes de completar la edad obligatoria de escolarización. La participación en una educación temprana a los niños que esté orientada a reducir el riesgo del abandono escolar prematuro está limitada para los niños de menor edad. Especialmente es rara la provisión pública de cuidados a los niños menores de 3 años, lo que puede resultar en la exclusión de parte de los niños con más elevados riesgos, como es el caso de los padres inmigrantes con baja cualificación o de las familias con bajos ingresos.

Además, hay pocos programas que ofrezcan una “segunda oportunidad” para los que abandonan prematuramente la escuela. Los programas de garantía social ofrecen un buen marco para que los que abandonan prematuramente la escuela desarrollen competencias básicas necesarias para acceder al mercado de trabajo aunque tienen menos éxito a la hora de proporcionar una oportunidad a estos grupos desaventajados para retornar a la educación. De manera similar, los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios (para jóvenes desempleados de larga duración con carencias básicas en sus competencias) no permiten un fácil retorno al sistema educativo.

En segundo lugar, puede hacerse más para reforzar las relaciones entre las competencias adquiridas en el sistema educativo y los requerimientos del mercado de trabajo. Actualmente, sólo una minoría de estudiantes opta por la formación profesional

secundaria a pesar de que la demanda laboral es muy alta en alguno de los ámbitos de la formación profesional. Esto reclama acciones para mejorar el atractivo de la formación profesional. También hay motivos para mejorar la orientación profesional y dar mayor relevancia a la formación de tercer grado. Seis de cada diez graduados universitarios están empleados en ocupaciones en las que no utilizan realmente sus cualificaciones, esto es casi el doble de la media de otros países europeos en los que existen datos. En general, el informe encuentra un considerable desajuste entre las competencias adquiridas en la escuela y las requeridas en el trabajo, situación que tiende a persistir más allá de los primeros empleos.

Para reforzar la mejora de oportunidades para que los jóvenes adquieran las competencias necesarias en el mercado de trabajo, cabría pensar en las siguientes medidas:

- *Aumentar la participación en las guarderías y asegurar una intervención sostenida.* Los servicios para el cuidado temprano de los niños podrían beneficiarse de una ayuda pública adicional. Debe prestarse una especial atención a asegurar que estos servicios alcancen a los niños con más alto riesgo de abandono escolar.
- *Mejorar las “segundas oportunidades” de educación para los abandonos escolares prematuros.* Los estudiantes que obtienen un certificado de los programas de garantía social deben tener la posibilidad de volver a la formación o a la educación general. Igualmente, los jóvenes desempleados con títulos de formación profesional deben tener una oportunidad de retornar al proceso de educación. Debe garantizarse el acceso directo a la formación profesional a los que han superado con éxito los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios.
- *Asegurar la posibilidad del aprendizaje en empresas a todos los estudiantes de formación profesional.* El aprendizaje está mucho menos desarrollado en España que en otros países de la OCDE. Es esencial asegurar que la formación en el empleo esté disponible para todos los estudiantes de formación profesional, de la manera que se hace en países como Alemania. Ello requiere una mayor participación de las asociaciones de empresas en el diseño del currículo. Especial atención debe ponerse en situar el salario del aprendizaje en el nivel que refleje los esfuerzos de formación de los empleadores, lo que asegurará que haya disponibilidad suficiente de plazas de aprendizaje.
- *Desarrollar grados universitarios de ciclo corto e impulsar a los jóvenes a seguirlos.* Los estudios universitarios necesitan ser menos teóricos y más estrechamente relacionados con las necesidades del mercado de trabajo. Títulos universitarios de ciclo corto podrían ayudar a ello, como muestra la experiencia francesa en estos cursos.
- *Estimular una mayor relación entre la universidad y el mundo del trabajo.* Esto puede hacerse extendiendo el requisito de un periodo de práctica obligatoria en un entorno real de mercado de trabajo, como se hace en algunas áreas de la medicina (en hospitales) y la educación (en escuelas). Hay también espacio para desarrollar intercambios entre investigadores universitarios y el sector privado y para abrir al sector privado la financiación de programas universitarios.
- *Suministrar a los jóvenes y a los padres información sobre los resultados del mercado de trabajo en diferentes áreas de estudio e itinerarios de educación* – especialmente, la alternativa formación profesional/educación general secundaria o ciclo corto/ciclo largo en la universidad, así como distintas áreas de educación universitaria. Reforzar los

servicios de orientación a todos los niveles de la educación podría servir a este propósito.

- *Evaluar la calidad de la docencia y de la investigación.* Esta medida está entre las propuestas contempladas por la reforma del Plan de Educación Universitaria, en la actualidad en fase de discusión parlamentaria. Cabría considerar también vincular la financiación pública a los resultados de estas evaluaciones.

Hacer la transición de la escuela al trabajo menos abrupta

Comparados con los de otros países de la OCDE, los estudiantes españoles tienen un contacto limitado con el mercado de trabajo antes de finalizar la escuela. Sólo unos pocos combinan trabajo y estudio y hay relativamente pocas oportunidades de hacer prácticas. La evidencia de otros países de la OCDE muestra los beneficios de combinar estudios con un trabajo a tiempo parcial.

Los contratos formativos –contratos de formación (para los que tienen cualificaciones de escuela secundaria) y los contratos en prácticas (para titulados universitarios)- son otra vía para ayudar a los jóvenes a entrar en el mercado de trabajo. Dirigidos a promover la enseñanza basada en el trabajo, estos contratos tienen unas condiciones específicas de salario mínimo. El salario de un joven en un contrato de formación es fijado en los convenios colectivos y no puede ser inferior al salario mínimo nacional. En los contratos en prácticas, el salario es equivalente como mínimo al 60% del salario negociado en el primer año de contrato, aumentando al 75% en el segundo año. Los empleadores reciben una cantidad a tanto alzado por hora de formación ofrecida y si convierten el contrato formativo en contrato indefinido, se benefician de una reducción a tanto alzado de las cotizaciones a la Seguridad Social durante un periodo de cuatro años.

Sin embargo, el uso de estos contratos es relativamente bajo. En el caso de los contratos en prácticas puede obedecer al hecho de que entran en competición directa con becas no convenidas para titulados universitarios, cuyo uso ha tenido un incremento en España como vía para cubrir vacantes. En el caso de los empleadores, es probable que las becas no convenidas ofrezcan una mayor flexibilidad en la selección que los contratos formativos –ya que no tienen una base legal, los empleadores no pagan cotizaciones a la Seguridad Social y no están sujetos a la legislación de protección del empleo (al revés que los contratos formativos, que son objeto de ambos)-. Hay casos en los que los jóvenes prefieren una beca a un contrato en prácticas porque la primera confiere un mayor estatus que el segundo. Mientras que los contratos en prácticas pueden usarse para contratar jóvenes con cualquier cualificación de tercer grado, las becas están abiertas a los jóvenes que han seguido un itinerario académico y les ha sido asignada después de un competitivo proceso de selección.

De manera general, la evidencia de otros países de la OCDE apunta a un potencial efecto de peso muerto de los contratos basados únicamente en la edad –en este caso, en la juventud. Estos contratos pueden también crear efectos umbral y pueden estigmatizar a los beneficiarios. Es preferible promover la contratación de los jóvenes en contratos ordinarios, con contratos específicos según la edad dirigidos más directamente a jóvenes con especiales desventajas. Por ejemplo, jóvenes con carencias básicas en sus competencias, con discapacidad y desempleados de larga duración.

Como resultado, se recomiendan las siguientes acciones:

- *Ampliar el uso de prácticas combinadas con enseñanza para los titulados e implicar a las empresas en su diseño.* Esto podría hacerse simplificando su uso por las empresas e implicando a éstas en el diseño de las prácticas. Estas prácticas han mostrado su éxito en el caso de cursos de postgrado con prácticas basadas en el trabajo organizadas por las Universidades de Madrid y Barcelona en cooperación con empleadores locales. Los estudiantes dedican la mitad del tiempo a trabajar en la empresa y la otra mitad en la universidad, asistiendo a clases adecuadas al entorno profesional de la empresa en la que se adquiere la experiencia. El programa es totalmente financiado por los empleadores participantes aunque no hay una relación laboral entre los estudios y la empresa y los estudiantes reciben una beca de estudio en vez de un salario. El contenido profesional del curso y la práctica hace que muchos estudiantes sean contratados por la empresa en la que han trabajado durante el programa.
- *Dirigir los contratos para la formación a jóvenes desfavorecidos.* Los jóvenes desfavorecidos a quienes van dirigidos estos contratos pueden ser parados de larga duración, desempleados procedentes de abandono escolar, otros jóvenes con carencias básicas en sus competencias y jóvenes discapacitados. Alguno de estos grupos están ya capacitados para firmar contratos de formación –ellos deberían ser el único objetivo para reducir el efecto de peso muerto. Regiones específicas o áreas deprimidas podrían ser también un objetivo. El salario de formación debería fijarse de manera que tenga en cuenta el esfuerzo del empleador que da la formación – especialmente cuando está dirigida a los jóvenes desfavorecidos.
- *Impedir la selección de estudiantes a través de becas no convenidas, pero reconocer la necesidad de un sistema de selección flexible.* El hecho de que los empleadores contraten jóvenes titulados a través de becas no convenidas muestra un interés por sistemas flexibles de selección. Aunque las becas no convenidas deberían ser prohibidas por la ley, ya que no hay una base legal contractual, por lo que se producen abusos, debe reconocerse la necesidad de un método para valorar las competencias de los jóvenes. Un mayor período de prueba, en el marco de una reforma de la legislación de protección del empleo, podría servir mejor a este propósito.

Reducir la segmentación del mercado de trabajo para asegurar que el trabajo temporal actúe como un escalón Hacia una buena carrera mas que como un escalón hacia una buena carrera más que como una trampa

El principal obstáculo del lado de la demanda para unas mejores perspectivas de empleo de los jóvenes está en la forma en que se configuran las regulaciones del empleo. Los salarios, por otro lado, en general no parecen ser un obstáculo para contratar. En particular, los salarios mínimos son relativamente bajos en España, no obstante su reciente incremento.

Los empleadores tienden a contratar con contratos temporales a los jóvenes cuya productividad no es apreciada inmediatamente. Como resultado, para muchos jóvenes el empleo temporal es un buen paso de entrada en el mercado de trabajo. Es el caso de los jóvenes que entran en el mercado de trabajo con unas competencias adecuadas y tienen la oportunidad de probar su productividad en contratos temporales relativamente prolongados. Para otros, sin embargo, estos contratos pueden ser una trampa. Sólo uno de

cada cinco jóvenes pasa de un contrato temporal a uno permanente cada año, tasa claramente inferior a la media europea. Casi el 60% de los contratos con duración de menos de siete días fueron firmados con trabajadores menores de 30 años en 2004. Esta corta duración supone un escaso estímulo para la formación y pocas oportunidades para que los jóvenes puedan demostrar su productividad e iniciar una carrera.

La reforma de 2006 refuerza los controles de la Inspección de Trabajo. Reducir el abuso legal de los contratos temporales es efectivamente importante. El Estatuto de los Trabajadores ha sido también enmendado para hacer más rigurosas las reglas sobre la renovación y la duración total de los contratos temporales. Como resultado de este cambio, los trabajadores con al menos dos contratos sucesivos en el mismo puesto durante más de 24 meses en un periodo de 30 meses se convertirán en contratos permanentes.

Además, se ha introducido una bonificación a tanto alzado por la contratación de jóvenes en contratos indefinidos –la bonificación está limitada a un periodo de cuatro años. La bonificación también se aplicaba por las conversiones de contratos temporales en contratos indefinidos realizadas hasta el final de 2006. Es probable que las medidas incrementen la incidencia de los contratos indefinidos entre los jóvenes empleados. Asimismo, dado que la bonificación toma la forma de una cantidad a tanto alzado (y no es proporcional al salario), puede limitar los efectos de peso muerto –efectivamente, la bonificación es proporcionalmente menor para los empleos mejor pagados, que se corresponden más frecuentemente con contratos indefinidos, que en el caso de los empleos con bajos salarios.

Estas medidas han comenzado ya a producir algunos resultados. En los seis meses siguientes a la reforma el número de contratos fijos firmados con jóvenes ha tenido un aumento significativo comparado con el mismo periodo de los años anteriores. Este es un resultado muy positivo que confirma que la reforma, en parte por su diseño, está teniendo un efecto positivo e inmediato. Sin embargo, no está claro que los efectos positivos de las medidas puedan mantenerse a largo plazo. Además, la reforma tiene un alto coste para el erario público –se estima que las distintas bonificaciones alcanzan una cuantía cercana al 0,2% del PIB, actualmente financiada con excedentes del sistema de prestaciones por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial

Nuevas reformas pueden, por consiguiente, ser necesarias para consolidar los avances alcanzados con las medidas de 2006, manteniendo el fuerte dinamismo del empleo de los últimos años. Entre las opciones de reforma que se proponen, las tres primeras requieren algunos cambios regulatorios pero mantienen el actual grado de legislación de protección del empleo. Las dos últimas opciones de reforma proporcionan unas alternativas más radicales.

- *Alcanzar una mayor convergencia en el tratamiento de los contratos temporales y de los contratos indefinidos.* En la actualidad, la indemnización por despido en los contratos temporales es de ocho días por año trabajado, comparado con los 33 días en el caso de despido improcedente en los contratos indefinidos. Reducir la diferencia en los costes de despido entre los dos tipos de contrato podría mejorar los incentivos de los empleadores para ofrecer empleos más estables a los jóvenes –tanto para la conversión de contratos temporales en indefinidos como para la contratación directa a través de contratos permanentes. Una manera de alcanzar esto podría ser: 1) asegurar

que la indemnización por despido en los dos tipos de contrato sea de 20 días por año trabajado –por ejemplo, el actual despido procedente por causas objetivas- y 2) simplificar los procedimientos para evitar que los empleadores paguen indemnizaciones excesivas por despidos justificados por motivos económicos o personales. Esto iría en línea con las recomendaciones de la Estrategia revisada de Empleo de la OCDE.

- *Aumentar el periodo de prueba en los contratos indefinidos.* El actual periodo de prueba en los contratos indefinidos, 2-3 meses para los trabajadores de baja cualificación y 6 meses para los cualificados, se encuentra entre los más bajos de la OCDE y periodos más cortos son negociados frecuentemente en los convenios colectivos. Aumentarlo –por ejemplo, hasta unos 10 meses como en Dinamarca- podría hacer que los empleadores sean menos reacios a contratar jóvenes sin experiencia con contratos indefinidos y podría significar un estímulo importante a la contratación. Efectivamente, la evidencia mostrada en este informe señala que los empleadores son relativamente menos reacios a ofrecer contratos permanentes a un joven que tiene alguna experiencia en la empresa que a candidatos externos.
- *Asegurar que se cumple el principio de que sólo se hacen contratos temporales para trabajos de naturaleza temporal.* Esto puede hacerse a través de una labor de inspección más frecuente y más ajustada, como se apunta en la reforma de 2006.
- *Hacer más previsibles las indemnizaciones y los procedimientos administrativos en caso de despido.* Esto podría reducir el rechazo de los empleadores a contratar a través de contratos indefinidos o a ofrecer contratos permanentes cuando finalice uno temporal. Una solución radical para hacer más predecibles los costes del despido podría ser ir hacia un sistema de cuentas individuales de despido, como existe en Austria. En España, esto requeriría una mayor distinción legal aplicable entre despido improcedente (discriminatorio) y despido procedente (todos los otros motivos). Los trabajadores están todavía protegidos contra los despidos improcedentes en un sistema con cuentas individuales de despido. Pero en el caso de despido procedente existe el derecho a usar su cuenta individual.
- *Encaminarse hacia un sistema de seguro de desempleo basado en mayores contribuciones de las empresas que realizan más despidos y establecer un único contrato.* Esto constituiría un cambio radical del actual sistema de protección del despido, pero implicaría que las empresas que realizan más despidos tengan que pagar contribuciones más altas al sistema de prestaciones por desempleo. El aspecto más problemático de un cambio de este tipo en España sería que, en un sistema de contribuciones de desempleo basado en la experiencia de despido de la empresa, no existiría más la distinción entre temporal y permanente y todos los trabajadores percibirían la misma indemnización en caso de despido.

Poner en marcha una estrategia integral de activación para los jóvenes desempleados

Sólo unos pocos adolescentes y jóvenes adultos sin empleo reciben prestaciones por desempleo, subsidios u otras formas de ayuda. Como resultado, la dependencia de las prestaciones es sólo probable que ocurra entre los jóvenes de 25 a 29 años. Por otra parte, la eficacia de los Servicios de Empleo ofrecidos a los jóvenes desempleados debería ser mejorada.

En la actualidad, el INEM (Instituto Nacional de Empleo) ofrece varios servicios de recolocación a los jóvenes registrados. Sin embargo, existen pocas evaluaciones de estos programas. Dos programas de formación (Escuelas Taller y Casas de Oficios) son objeto de controles continuos y de seguimiento de los participantes, pero sólo implican alrededor del 3% de los jóvenes desempleados.

La cooperación con las agencias privadas en la oferta de servicios de recolocación y formación casi no existe y las iniciativas de creación directa de empleo implican exclusivamente trabajos en el sector público o con organizaciones sin ánimo de lucro. Además, cuando las agencias privadas ofrecen servicios –como entrevistas iniciales- no son evaluadas sobre la base de los resultados obtenidos. Por ejemplo, hasta el momento, sólo los Ayuntamientos y las Administraciones Públicas pueden hacer propuestas para poner en marcha una Escuela Taller o Casa de Oficio y las actividades realizadas están limitadas a las de utilidad pública/social. En parte por estas restricciones, el número de Casas de Oficios ha disminuido considerablemente en el tiempo. De manera similar, la creación directa de empleo nunca conlleva empleos subsidiados en el sector privado, a pesar del hecho de que puede ser eficaz, como demuestra la experiencia en el Reino Unido con el programa New Deal para los jóvenes.

La evaluación rigurosa de programas lanzada en la reforma de 2006 podría ser utilizada como un punto de partida para una muy necesaria revisión de los Servicios Públicos de Empleo. Debería también mostrar los ejemplos de buenas y malas prácticas existentes a escala local. Evaluar el coste/eficacia de las medidas existentes y previstas es también clave, especialmente a la luz de las restricciones presupuestarias que se aplican al Servicio Público de Empleo español. Aunque la aplicación de las políticas de mercado de trabajo está muy descentralizada, las Comunidades Autónomas no han participado en los debates que han llevado a la reforma de 2006. Se recomiendan las siguientes acciones:

- *Asegurar una mayor cooperación entre las Comunidades Autónomas (que tienen las competencias de los programas de activación) y el servicio Público de Empleo (que paga las prestaciones).* La cooperación es efectivamente necesaria para asegurar que los servicios sean ofrecidos a los jóvenes desempleados de una forma integrada y como parte de un enfoque efectivo de “obligaciones mutuas”. Aunque este enfoque sea problemático para los más jóvenes y para los jóvenes adultos, que raramente son perceptores de prestaciones por desempleo, es importante para el grupo de 25 a 29 años que representa un grupo extenso entre los perceptores de prestaciones por desempleo.
- *Asegurar que los servicios de empleo para los jóvenes desempleados se ofrezcan en una fase temprana.* Los jóvenes deben participar en entrevistas intensivas personalizadas con los asesores de empleo. Después de un periodo de búsqueda de empleo sin éxito de entre 3 a 6 meses, el joven debería recibir una oportunidad para 1)

participar en un programa bien diseñado; 2) trabajar como parte de un plan subvencionado; 3) volver a la escuela. Como parte de este enfoque, podría crearse un programa dirigido a los jóvenes desempleados de larga duración.

- *Los planes de remuneración del personal del Servicio Público de Empleo, así como de las agencias privadas deben reflejar los resultados de la colocación*, pero también ofrecer incentivos a la colocación de los jóvenes más desfavorecidos. Deben suministrarse unos recursos adecuados a los Servicios Públicos de Empleo para poner en marcha este tipo de estrategia.
- *Estimular a los jóvenes a registrarse en los Servicios públicos de Empleo, incluso en el caso de que no vayan a percibir prestaciones por desempleo*. Algunos programas ofrecidos –Escuela Taller o Casas de Oficios- están disponibles para los muy jóvenes sin cualificación pero sólo unos pocos de ellos están registrados como desempleados en el Servicio Público de Empleo en el que raramente cumplen los requisitos para ser preceptores de prestaciones por desempleo.
- *Extender el alcance de los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios*. Para que un programa sea financiado tiene que estar relacionado con actividades de interés y/o utilidad pública y ha de ser promovido por un organismo público o por una organización sin ánimo de lucro. Flexibilizar una o las dos restricciones para la autorización de puesta en marcha de un centro de formación podría incrementar el número de centros y plazas disponibles. Además, una mayor cooperación con el sector privado podría facilitar la colocación al final del curso.
- *Llevar a cabo evaluaciones rigurosas de los servicios prestados por el INEM y las agencias privadas*. En la actualidad se llevan a cabo unas evaluaciones muy limitadas de los programas de mercado de trabajo. Mucho más se debería hacer con el objetivo de mantener sólo los servicios que tengan una favorable relación coste/eficacia.
- *Hacer estudios piloto a escala local sobre las nuevas medidas introducidas*. Esto podría servir al doble objetivo de estudiar los efectos de las políticas antes de que se pongan en marcha a nivel nacional, así como para mejorar la cooperación entre el Gobierno central y las Comunidades Autónomas.

© OECD 2007

El presente resumen no es una traducción oficial de la OCDE.

Se autoriza la reproducción del presente resumen, siempre y cuando se mencionen la nota de copyright de la OCDE y el título de la publicación original arriba indicado

Los resúmenes multilingües son traducciones de extractos de publicaciones de la OCDE publicados originalmente en inglés y en francés.
Se pueden obtener en línea de forma gratuita en el OECD Online Bookshop www.oecd.org/bookshop/

Si desea más información, póngase en contacto con la unidad de Derechos y Traducción de la Dirección de Relaciones Públicas y Comunicaciones OECD.
rights@oecd.org o Fax: +33 (0)1 45 24 13 91

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal, 75116
Paris, Francia

Visite nuestro sitio web : www.oecd.org/rights/

