

Formación, Juventud y Empleo

Movilidad

Fundación Bertelsmann

Publicación elaborada por el periódico MAGISTERIO

22 de mayo de 2013

¿Podemos aumentar las posibilidades de los jóvenes, sus conocimientos y sus habilidades a través de una estancia en el extranjero? Una estancia en el extranjero para estudiar, aprender o trabajar es una de las principales opciones con las que cuentan los jóvenes para incrementar sus posi-

bilidades en el mercado laboral y fomentar su desarrollo personal. Así se pueden ampliar las habilidades personales, los idiomas y las competencias interculturales, y, tanto las personas como las organizaciones se convierten en más innovadoras y competitivas a nivel internacional.

Eric Thode, experto en políticas de empleo

“Una estancia en el extranjero siempre se evalúa positivamente”

Eric Thode es experto senior de Políticas de Empleo de la fundación Bertelsmann Stiftung (Alemania).

Las palabras *movilidad laboral* están en boca de todos desde que comenzó la crisis, ¿pero qué es exactamente la movilidad laboral?

En los mercados laborales existen diferencias regionales significativas dentro de los países y entre los países. Siempre hay regiones con alta o baja tasa de desempleo. Además de los ajustes de los salarios o transferencias del gobierno y la inversión en infraestructura en las regiones desfavorecidas, la movilidad de los trabajadores es un instrumento importante para compensar las diferencias regionales en los mercados de trabajo. La movilidad laboral se refiere a que la gente salga de sus casas porque están desempleados o no están satisfechos con su situación laboral y porque tienen la esperanza de encontrar en otro lugar un trabajo mejor o al menos superiores posibilidades de empleo.

¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos de la movilidad laboral?

Para el individuo la movilidad ofrece la oportunidad de adquirir nuevas experiencias de vida, nuevas habilidades y conocer otros países y culturas. El objetivo de la movilidad laboral está en la búsqueda de un puesto de trabajo adecuado con un salario decente. En el aspecto macroeconómico la utilidad

consiste en que el rendimiento en el trabajo, el conocimiento y las habilidades de los trabajadores estén empleados donde puedan traer el mayor beneficio. Es una doble pérdida si los trabajadores cualificados no tienen empleo y en otros lugares una empresa no puede cubrir una vacante, pero ser móvil también tiene desventajas para el individuo: se abandona el entorno social habitual. Depende en gran medida de la propia personalidad; ser móvil, especialmente en largas distancias y a través de fronteras, no es para todos y cada uno. Por otro lado, la movilidad puede traer consecuencias negativas en aspectos de economía global y sociedad en general. Debido a grandes migraciones, puede cambiar la composición de la sociedad significativamente y también se crea el riesgo de “fuga de cerebros”. Si los profesionales bien entrenados salen del país o de la región, se genera una ausencia de sus conocimientos y habilidades para dirigir al país de origen de vuelta al crecimiento. En este contexto, es importante que los inmigrantes que quieran volver de nuevo no tengan problemas para hacerlo, ya que la experiencia que han adquirido en el extranjero se puede rentabilizar para ellos mismos y para la economía en su país de origen.

Junto a la movilidad laboral está la de los estudiantes. ¿Crees que los estu-



Eric Thode, experto en políticas de empleo. ©BERTELSMANN STIFTUNG

diantes que se han movido tienen más facilidad para practicar luego la movilidad laboral?

Los estudiantes extranjeros a menudo están limitados, ya que están en un

país solo temporalmente, por lo general de 6 a 12 meses. Así que, tienes la oportunidad de probar la movilidad sin grandes riesgos, si no te gusta puedes volver pronto. En cualquier

caso, recoge nuevas impresiones y experiencias que siempre son útiles en el futuro, ya sea trabajando en el país o en el extranjero. Una estancia en el extranjero también fortalece la confianza en uno mismo, ya que tendrás que asumir la responsabilidad sobre ti mismo. Así pues, una estancia en el extranjero en la vida, de por lo menos tres meses, será siempre evaluada por los empleadores positivamente.

Muchos españoles buscan trabajo en Alemania, ¿crees que se ha convertido en nuestro particular sueño americano?

Alemania en este momento es, por supuesto, especialmente atractiva debido a que la economía va bien, e incluso existen en algunas profesiones, como ingenieros o enfermeras, escasez de mano de obra. Pero el término sueño americano también sugiere oportunidades de avance sin obstáculos. Numerosos estudios muestran que las posibilidades de tener éxito en el mundo laboral en Alemania en comparación con otros países, como Escandinavia, no son tan elevadas. Además, en Alemania el desempleo de los inmigrantes es significativamente mayor que el de la gente del lugar, así que no hay razón para considerar a Alemania como la tierra prometida, pero sin duda las perspectivas del mercado de trabajo están actualmente mucho mejor que en España.

¿Cuáles son las principales diferencias a nivel de mentalidad laboral entre España y Alemania?

Yo no he trabajado en España, por lo tanto, no me permito juzgar su manera de trabajar. Lo que se les critica a menudo a los alemanes –y creo que es cierto– es la fuerte orientación hacia el rendimiento, esto es lo que cuenta en última instancia. Otra peculiaridad tal vez sea que se ponga mucho énfasis en la eficiencia. En las conversaciones van a ir rápidamente al grano del asunto.

El emigrante: salir es una opción que para muchos se convierte en necesidad

Más de 82.000 personas han emigrado en 2012 en busca de un trabajo

“Lo que nosotros hemos percibido es que ahora las personas que están en búsqueda de empleo tienen mayor disponibilidad de cambio de residencia que antes”. Así de claro lo explica Alberto Muñoz Viguera, responsable del Departamento International Mobility de Adecco. Información que comparte el *Informe Adecco sobre emigración*, en base a los datos del CERA –Censo Electoral de Españoles Residentes en el Extranjero–, publicado a principios de año, que afirmaba que “un 5,5% más de españoles reside, de manera oficial, en el extranjero”. En opinión de Muñoz, “por norma general las personas buscan trabajar en su país de origen, por lo que es cierto que parte de los trabajadores que buscan empleo fuera de España es porque no tiene oportunidades aquí, aunque no hay que olvidar que también hay gente que lo que busca es tener experiencias internacionales, contacto con nuevas culturas y un mayor desarrollo de carrera a nivel internacional”.

Según el *Informe Adecco sobre emigración*, “más de 82.000 trabajadores españoles han emigrado en busca de una oportunidad laboral en 2012, lo que hace que en la actualidad los mayores de edad residentes en el extranjero sean 1.591.639 personas. La Rioja, Navarra y Baleares son las tres comunidades que experimentaron un mayor crecimiento en emigración de trabajadores: del 9,6%, 8,5% y 8,1%”, respectivamente. Según el informe, “el número de demandantes de empleo para trabajar fuera se ha duplicado en los últimos años, llegando a representar uno de cada cuatro del total de trabajadores que se acercan a Adecco buscando empleo”.

El perfil del demandante de empleo sigue siendo el de un “joven de entre 25 y 35 años, altamente cualificado y sin cargas familiares. Sin embargo, la tendencia está cambiando y hay cada vez más casos de desempleados mayores de 45 con familia, así como de recién licenciados que quieren dar sus primeros pasos profesionales fuera de España y perfiles de baja cualificación”.

Adecco presentó también un informe en marzo que afirma que este año la movilidad internacional “aumentará un 10%”, siendo Noruega, Emiratos Árabes y Canadá los países que más contratarán. En 2012 “el principal destino de los trabajadores españoles que encontraron un empleo a través de Adecco fue en Europa, lugar en el que se contrataron al 78,5% de los trabajadores”. Los países de destino fueron “Francia –sector sanitario e industrial–, Alemania y

Noruega –ingenieros, oficios y sector industrial– y países del Este –informáticos e ingenieros–”, continúa el informe.

De vuelta en el año 2013, “los puestos más buscados para los programas de movilidad internacional seguirán siendo perfiles relacionados con oficios –carpinteros, soldadores, electricistas–, trabajadores del sector industrial

“Aconsejamos no desplazarse al país sin tener un contrato previo”, apunta Muñoz

y de la construcción, especialistas para la industria del petróleo y el gas, titulados en Ingeniería, Enfermería, Medicina, especialistas IT –Tecnología de la Información– y mano de obra para el área logística”, prosigue el informe de marzo. “En Noruega, Adecco tiene abiertos más de 750 procesos; en Emiratos Árabes Unidos, más de 500; Canadá, tiene cifras similares, y Alema-

nia 200”. No es de extrañar que Alemania aparezca en estos puestos de cabeza en lo que a países receptores se refiere. Prensa y políticos nos recuerdan constantemente la cantidad de españoles que han emigrado allí o que están a punto de hacerlo. Por este mismo motivo, choca la presencia de Noruega como principal destino. Como explica Muñoz Viguera, “los perfiles requeridos en Alemania suelen tener un requisito imprescindible: un alto nivel de alemán, lo cual supone un gran handicap para la mayoría de los candidatos españoles. Sin embargo, los países escandinavos tienen una economía saneada con demanda de trabajadores muy cualificados en la que el inglés suele ser el único idioma imprescindible, lo que hace que sea más accesible para nosotros”.

Dada esta tendencia consolidada a la movilidad laboral a nivel internacional, Adecco ha puesto en marcha el departamento International Mobility, precisamente para “seleccionar personas en España –en este caso– para cubrir las necesidades de clientes situados fuera de nuestro país”, apunta Muñoz. “No obstante, siempre aconsejamos a los candidatos no desplazarse al país elegido sin tener un contrato previamente”, concluye el responsable del departamento.

La movilidad ayuda a cambiar el chip para pensar a nivel Europa

Si hicieramos un concurso de popularidad relacionado con la movilidad de los estudiantes, el ganador sería el programa Erasmus. Sin embargo, no es la única propuesta de movilidad que ofrece la Unión Europea, que cuenta con la Oapee –Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos–, una entidad adscrita al Ministerio de Educación que gestiona la participación española en el Programa de Aprendizaje Permanente (PAP) de la Unión Europea.

Junto a Erasmus para la Educación Superior está Leonardo para la Formación Profesional y Grundtvig para

la Educación de adultos, tres iniciativas distintas para fomentar la movilidad de estudiantes, algo fundamental para la Unión Europea. “Hemos creado un mercado interior de 500 millones de personas para incrementar el crecimiento de la economía de la UE y, por tanto, mejorar nuestro nivel de vida y mantener nuestro modelo social europeo. El potencial completo de ese mercado interior sólo se alcanzará eliminando barreras en el seno del mismo para que los factores de producción –trabajo, personas, capital, bienes, servicios– se muevan libremente en él, maximizando el beneficio para



todos”, explica Francisco Fonseca, director de la Comisión Europea en España. “Fomentar la movilidad de todo tipo dentro de la UE contribuye a eliminar las barreras físicas, reglamentarias, pero también ‘psicológicas’ y culturales: los estudiantes europeos tienen que pensar que su espacio vital –educativo, laboral, cultural– es Europa y no sólo su región o país”, continúa.

Fonseca reconoce también que el programa más popular es Erasmus y se hace cargo de la polémica que se ha vivido en torno a estas becas, “pero ahora podemos estar absolutamente tranquilos. Recientemente los Estados

Randstad

España es uno de los países de la UE con más movilidad

Randstad Workmonitor acaba de presentar la oleada correspondiente al primer trimestre de 2013 sobre movilidad laboral en su informe. Elaborado a partir de 14.000 encuestas realizadas en 32 países, el Randstad Workmonitor afirma que “España se encuentra entre los países de la Unión Europea con mayor índice de movilidad laboral”. Según el informe, España cuenta con un índice del 102, “cuatro puntos más que en el anterior trimestre”, lo que la sitúa en el podio de los países europeos con más movilidad tras Francia, con 109, y Reino Unido, con 105.

En un contexto internacional más amplio, “el mercado español se encuentra seis puntos por debajo de la media internacional”, en la línea de países como Australia (102), Noruega (100) o Japón (100). Malasia (136), India (150) y Brasil (138) son, en cambio, “los países con más movilidad”, apunta el informe.

Estudiantes: Europa

miembro, la Comisión Europea y el Parlamento Europeo evitaron la crisis de financiación que amenazaba Erasmus”, defiende Fonseca. Además, “el programa está asegurado a largo plazo gracias al acuerdo sobre el presupuesto plurianual de la UE para 2014-20”. Cuando Fonseca habla del programa no se refiere sólo al Erasmus, ya que ahora se ha reconvertido en Erasmus For All –Erasmus para todos–, una iniciativa que engloba Leonardo, Grundtvig, etc.

A pesar de que el propio director reconoce la popularidad de Erasmus frente al resto de programas de movilidad, defiende que están muy satisfechos tanto con Leonardo como con Grundtvig. “Pensamos que el intercambio nivel Formación Profesional y prácticas en empresas –Leonardo– es un rotundo éxito. Quizás mediatamente no se conoce tanto, pero te puedo asegurar que en el mundo de

la empresa se conoce muy bien y los empresarios europeos piensan que es una herramienta muy provechosa”, dice Fonseca.

En esta línea, la Comisión también está encantada con Grundtvig. “Atiende las necesidades de enseñanza y aprendizaje de personas adultas, así como de las instituciones u organizaciones que imparten o facilitan esa Educación. Quizás no tiene tanta demanda como Erasmus o Leonardo, pero nos parece fundamental porque en Europa tenemos un reto muy importante, que es el envejecimiento de la población. Si queremos seguir manteniendo nuestro alto nivel de bienestar y nuestro modelo social tenemos que conseguir que los adultos adquieran medios para mejorar sus conocimientos y competencias, y no sólo por un tema laboral, sino también por uno vital, el envejecimiento activo es crucial”, concluye.

Estudiantes: España



Los estudiantes se mueven en España

Es tan habitual relacionar la movilidad de los estudiantes con estancia en el extranjero, que hay personas que ni se plantean que la movilidad también es posible dentro de España. El Sistema de Intercambio entre Centros Universitarios Españoles (Sicue) es un ejemplo de esta movilidad patria. Las responsables de este programa son las universidades que integran la CRUE –Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas–, que desarrollaron esta iniciativa con el “objeto de brindar a los estudiantes la posibilidad de cursar parte de su carrera en una universidad distinta a la suya y con la garantía de obtener reconocimiento académico”, explica su página web. Sin embargo, “es verdad que se contempla menos. El programa de ayudas a la movilidad nacional siempre ha sido menor y la repercusión también es menor dentro del alumnado”, reconoce Victoria Vivancos, vicerrectora de Alumnado de la Universidad Politécnica de Valencia y secretaria ejecutiva de Runae –Red Universitaria de Asuntos Estudiantiles, es la comisión de la CRUE encargada de promover entre universidades la coordinación de actividades y propuestas–.

Esta experiencia dentro de España es “muy enriquecedora para los alumnos a nivel personal. Salen fuera del nido, del ámbito familiar y esto es muy enriquecedor para el ser humano, y por supuesto, tampoco nos podemos olvidar del componente académico”, explica Vivancos. “Poco a poco se va viendo que es muy buena opción salir de tu ciudad para seguir tu formación”, continúa.

El balance después de los años que hace la CRUE sobre el Sicue es “muy positivo”, apunta Vivancos. “Muchos

alumnos están tan contentos que cuando están en su nueva universidad, en la de destino, quieren quedarse allí para finalizar sus estudios”. No hay que olvidar que esta propuesta posibilita también que los estudiantes “que no pudieron acceder a una universidad concreta en su primera opción al hacer la solicitud de estudios, puedan ahora, gracias a la movilidad, cursar esos estudios en la ciudad que habían elegido en primera opción, por ejemplo”.

Sin embargo, no es oro todo lo que reluce. Este curso las solicitudes para realizar un Sicue en la Universidad Politécnica de Valencia “han caído a la mitad. Se ha reducido la demanda al 50% en relación al curso pasado”, dice la vicerrectora. “El principal motivo de esta caída es que este año no tenemos el programa económico del Ministerio de Educación, las becas Séneca, con lo cual, si no hay ayudas económicas, ahora más que nunca, estamos debilitando el programa de movilidad a nivel nacional”, denuncia Vivancos. El curso actual, 2012-13, ha sido el último que ha contado con la ayuda económica que suponen las becas Séneca. Unas ayudas que han desaparecido con la convocatoria para el próximo curso. Aun así, “las universidades hemos mantenido este programa de intercambio porque entendemos que es muy bueno, porque cualquier acción de intercambio de movilidad es algo muy bueno, no sólo para los estudiantes”, apunta Vivancos, quien lo deja muy claro: “Ahora el que quiere Sicue, tiene que pagar”. Por ello, “las asociaciones de alumnos nos pidieron a Runae que las universidades diéramos alguna ayuda suplementaria, pero no puede ser porque estamos asfixiadas”, concluye.

El doctor Detlef Eckert es el director de la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea. Entre sus tareas está la coordinación de programas de empleo como Eures, una propuesta europea para que los trabajadores del viejo continente encuentren empleo.

Eures se define como el portal europeo de la movilidad profesional.

Sí, aunque en realidad es mucho más que un simple portal web. Eures es una iniciativa de la Comisión Europea establecida en 1993 mediante la cual todos los Servicios Públicos de Empleo de la UE reciben una subvención comunitaria para fomentar la movilidad de trabajadores y optimizar el 'matching'—casamiento—entre oferta y demanda laboral. El objetivo principal de Eures es contribuir a la creación de un verdadero mercado laboral europeo y mejorar de manera tangible la libre circulación de trabajadores por el bien de la economía y la integración europea.

Ciertamente Eures es más que una red de búsqueda de empleo, porque también ofrece información a los interesados sobre lo que necesitan para vivir y trabajar en el extranjero, ¿es así?

Efectivamente, la información, el asesoramiento y el acompañamiento en la búsqueda de empleo son servicios integrales de Eures. La finalidad no es animar a la gente a que salga al extranjero, sino ayudarles a sopesar la posibilidad de desarrollar su carrera en otro país siempre y cuando exista una oferta que se ciña a sus intereses, perfil, y teniendo en cuenta todo lo que conlleva dicha decisión. Se trata, por tanto, de asegurarse de que el demandante de empleo tome una decisión informada. También es importante señalar que Eures ofrece una importante gama de servicios a los empresarios que deseen contratar trabajadores en otro Estado miembro. Desde la publicación de ofertas en el portal, pasando por la organización de ferias de empleo, desarrollo de planes de búsqueda de personal en otros países, hasta la preparación de acuerdos específicos de cooperación a nivel de la empresa y del sector o gremio. De igual modo, Eures tiene como objetivo estrechar lazos y entablar una mayor cooperación con todos los actores del mercado laboral: cámaras de comercio, entes de formación profesional, agentes sociales, universidades, servicios privados de empleo, etc.

¿Qué tipos de trabajo se ofrece en Eures?

Los principales trabajos ofertados son para profesionales cualificados. En este contexto el 'top 5' de vacantes ofertadas en febrero del 2013 era el siguiente: en primer lugar, agentes y profesionales financieros (95.850); en segundo, cuidadores y asistentes sociales (53.780); en tercero, ingenieros en telecomunicaciones (51.610 vacantes); en cuarto, ingenieros industriales (45.620 vacantes); y en quinto, profesionales de la hostelería (39.900 vacantes). Existe un boletín trimestral conocido como el Job Mobility Bulletin que recoge y hace cómputo de las ofertas en Eures (ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955). Es importante destacar que las ofertas de trabajo publicadas proceden únicamente de los Servicios Públicos de Empleo.

Detlef Eckert

Director de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea

“Eures te ayuda a sopesar la posibilidad de desarrollar tu carrera en otro país”



Detlef Eckert, director general de Empleo. ©COMISIÓN EUROPEA

Hoy la página web de Eures afirma que hay 1.351.892 vacantes de empleo. ¿La cifra se refiere toda Europa?

Eures acapara, además de los 27 Estados miembro, los países de la zona económica europea—Islandia, Suiza, Noruega y Liechtenstein—. Las vacantes son un dato aproximativo; existe un margen de error en torno al 5%. No obstante, existe una gran labor de escrutinio, en cantidad y calidad, de las vacantes para mantenerlas al día. Sin duda el número ha aumentado como resultado de la crisis, dado que sigue habiendo una gran demanda insatisfecha en varios países.

¿Con la crisis existe un uso mayor de Eures?

Las estadísticas de las que disponemos indican que Eures se ha convertido en una herramienta de búsqueda de empleo bastante importante desde que estalló la crisis. Esto se puede constatar principalmente en la cantidad de currículums dados de alta en el portal desde 2008, así como en el número de empresas. En este contexto, España se encuentra, junto con Italia y Portugal, entre los países que han registrado el mayor número de currículums dados de alta en Eures. En el caso español se ha pasado de casi 17.000 currículums a cerca de 79.000. Esto no significa que todos ellos sigan activamente buscando empleo, pero es un dato bastante revelador. En

cuanto a los diferentes colectivos, constatamos que los jóvenes muestran un mayor interés y predisposición por la movilidad dadas sus circunstancias personales y la ausencia de cargas familiares y económicas. Con esto en mente, la Comisión lanzó en 2010 un proyecto piloto conocido como *Tu primer empleo Eures* con el objetivo explícito de fomen-

“El objetivo de Eures es contribuir a la creación de un verdadero mercado laboral europeo”

tar la contratación entre Pymes de jóvenes europeos a nivel transfronterizo.

¿Cuántas personas han encontrado trabajo gracias a las ofertas de empleo que se publican en el portal Eures?

Los datos son aproximativos, dado que la mayoría de demandantes de empleo utiliza múltiples vías de búsqueda además de Eures—anuncios en la prensa, agencias temporales, contactos y redes personales, y otros portales de la web—. Igualmente, es importante destacar que Eures facilita una preselección de candidatos a las empresas y luego éstas se encargan de entrevistarlos. Desafortunadamente, ni las empresas ni los candidatos contratados se toman siempre la molestia de informar a Eures en caso de una contratación exitosa, motivo por el cual es difícil contar con un número exacto. Este es, sin duda, un aspecto a mejorar. Aun así, nuestras estadísticas muestran que en 2012 en torno a 50.000 personas encontraron trabajo en otro país gracias a Eures—esta cifra incluye contratos temporales, fijos y de duración determinada—.

¿Lo habitual es que los candidatos que hacen uso de Eures encuentren trabajo en su país de origen o que se desplacen a otro?

Eures promueve el principio de 'fair mobility' o movilidad justa. Es decir, poner a disposición la oferta, información y servicios necesarios para que las personas interesadas en salir a trabajar al extran-

jero sepan a qué atenerse y tomen una decisión en plenitud de facultades. No todo el mundo está en disposición de irse a trabajar a otro país por múltiples motivos—personales, familiares, económicos, sociales, lingüísticos...—. La movilidad, por tanto, ha de ser una opción más a tener en cuenta, no la única. Las personas que acuden a la red Eures no lo suelen hacer de forma desesperada, sino porque estiman que sus perspectivas de desarrollo profesional pueden mejorar a través de una estancia en el extranjero.

¿Por qué es importante la movilidad laboral?

No es tanto una cuestión de defender la movilidad laboral como de cumplir con lo indicado en los tratados europeos: lograr una libre circulación de bienes, capitales, servicios y personas—incluidos los trabajadores—. Dada la preocupante situación del desempleo en la UE y la imposibilidad de devaluar una moneda común como es el euro, la movilidad laboral proporciona una variante de ajuste económico relativamente fácil de desarrollar, de bajo coste y de gran potencial. Igualmente, las conclusiones del Consejo Europeo de junio y diciembre de 2012 destacan la importante labor de Eures y hacen un llamamiento a reforzar su papel y modernizar sus servicios de modo que se pueda luchar de forma más eficaz contra la crisis. Por estos motivos, y a fin de profundizar en la integración del mercado laboral europeo, la Comisión aprobó en noviembre una decisión para modernizar Eures. Los principales objetivos de esta modernización son: la necesidad de corregir los desequilibrios y reducir las fricciones entre la oferta y la demanda laboral; la mejora de la distribución de recursos y mano de obra entre regiones europeas con altos niveles de desempleo y otras con grandes carencias de trabajadores; acaparar una mayor cobertura de las vacantes en el portal, y establecer una lógica operativa que se rijan por los resultados en términos de colocaciones y contrataciones. Todo ello para lograr una participación laboral europea del 75% entre la población activa según lo estipulado por la Estrategia Europa 2020.

Conclusiones de la Fundación Bertelsmann

Tal y como refleja el informe *Juventud, empleo e iniciativa emprendedora en España*, publicado por la Fundación Bertelsmann, se empieza a poner en práctica la posibilidad de realizar formación dual en centros de trabajo en otros países europeos, en el marco de los programas Leonardo da Vinci y Erasmus. Este paso, que complementa las posibilidades que ofrece la movilidad laboral, tiene el objetivo de mejorar también las perspectivas profesionales de los jóvenes. Como muestra este monográfico desde diferentes ángulos, es importante que todos los actores de la sociedad promovamos iniciativas en esta dirección. El informe se puede consultar en el apartado Actualidad de la Fundación Bertelsmann de la web www.fundacionbertelsmann.org.