



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

**Una investigación cualitativa de la colaboración
hispano-alemana contra el desempleo juvenil en España**

Eine qualitative Untersuchung der spanisch-deutschen Kooperation
zur Bekämpfung der spanischen Jugendarbeitslosigkeit

15-wöchige Abschlussarbeit im Rahmen der Prüfung im Studiengang Wirtschaftspädagogik mit Spanisch, Master of Education an der Georg-August-Universität Göttingen

Vorgelegt am: 19. August 2014

Von: Yana Krenitz

Aus: Osnabrück

Agradecimiento

Las líneas siguientes dedicaré a todas aquellas personas que han colaborado y me han respaldado en la realización de la presente tesina de máster. Especialmente doy las gracias a mis asesores, Jaime Cárdenas Isasi y Dra. Anette Paatz, por sus sugerencias y su supervisión y por su interés verdadero por el tema del desempleo juvenil en España.

Quiero también expresar mi sincera gratitud a todos los entrevistados que se mostraron dispuestos a relatar francamente los cambios en su vida abandonando a sus familias y su patria. Sois jóvenes muy valientes.

Igualmente agradezco a Pablo, mi lector, cuyos comentarios y observaciones fueron enormemente importantes para la realización de la presente tesis de máster, y a Juanra, con el cual tuve muchas conversaciones enriquecidas.

Además, agradezco a mis amigos que respondieron a todas mis preguntas, que resolvieron mis dudas y por los cuales no olvidé reírme de vez en cuando. Un especial agradecimiento merece Lea por ser mi “conejillo de Indias”.

Finalmente quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis padres, por su comprensión, sus sugerencias y el ánimo que recibí de ellos durante todo este período, y a Valentin por su cariño y cuya energía una y otra vez consiguió contagiarme.

Índice

Índice de ilustraciones	II
Índice de abreviaturas.....	III
1 Introducción	1
2 El marco histórico del mercado laboral en España	3
3 La juventud y el desempleo.....	12
3.1 Los jóvenes en el enfoque del desempleo	12
3.2 Los “mileuristas”	15
3.3 Los efectos de la crisis económica sobre los jóvenes.....	19
4 Las colaboraciones hispano-alemanas	21
4.1 La nueva migración de trabajo española	22
4.2 Los proyectos germano-españoles	29
4.2.1 Adelante – reclutamiento de nuevos aprendices	29
4.2.2 Bienvenido – reclutamiento de especialistas.....	32
4.3 La Cámara de Comercio Alemana para España.....	35
4.3.1 La FEDA y otras tramitaciones de trabajo	36
4.3.2 Las cooperaciones en la carrera universitaria	38
5 La metodología: la entrevista estructurada con una guía	40
5.1 Los cinco postulados de la investigación cualitativa	40
5.2 La entrevista estructurada con una guía	41
5.3 La elaboración de la guía de entrevista	42
5.4 El grupo meta y el transcurso de las entrevistas.....	44
6 El análisis de las entrevistas	45
6.1 El proceso	46
6.2 La lengua.....	47
6.3 La integración.....	50
6.4 La situación de la vivienda.....	52

6.5 Las expectativas y los temores	53
6.5 Otros resultados.....	55
7 Resumen y conclusión.....	57
Bibliografía.....	IV
Apéndice.....	XI
Apéndice 1: Todas las cuestiones de interés	XI
Apéndice 2: La guía de entrevista	XIII
Apéndice 3: Datos biográficos de los entrevistados.....	XV
Apéndice 4: Eidesstattliche Erklärung	XX

Índice de ilustraciones

Ilustración 1: Tasa de desempleo 1975-1995.....	5
Ilustración 2: Tasa de desempleo 1996-2004.....	8
Ilustración 3: Tasa de desempleo total 2002-2014.....	10
Ilustración 4: Tasa de desempleo juvenil 1976-2014.....	13
Ilustración 5: Ciclo de vida del término "milleurista".....	17
Ilustración 6: Tasa de desempleo juvenil 2002-2014.....	21
Ilustración 7: La distribución geográfica de las iniciativas según el emplazamiento de las empresas cooperadas.....	24

Índice de abreviaturas

Las abreviaturas utilizadas siguen la índice de abreviaturas de la Real Academia Española. Otras abreviaturas se encuentran a continuación.

AHK	Cámara de Comercio Alemana para España
BNW	Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (Instituto Educativo de la Economía de Baja Sajonia)
CIDE	Centro de Investigación y Documentación Educativa
ECOS	Federación de Empresarios de Comercio y Servicios de Zaragoza y Provincia
EDU	España-Deutschland University Studies
EWA	Europäische Wirtschaftsakademie
FEDA	Formación Empresarial Dual Alemana
FP	formación profesional
IHK	Industrie- und Handelskammer (Cámara de Industria y Comercio)
INE	Instituto Nacional de Estadística
INJUVE	Instituto de la Juventud
RFA	República Federal de Alemania
S. A. U.	Sociedad Anónima Unipersonal
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
UE	Unión Europea

Por la facilidad de lectura se utilizan solamente las formas masculinas. Todas las referencias a personas valen, sin embargo, para ambos sexos.

1 Introducción

El despertador suena. Nos levantamos, nos duchamos, desayunamos y nos vamos al trabajo. Lo que parece ser el comienzo de un día normal para cualquiera, sin embargo no es habitual para muchas personas, puesto que no poseen un empleo sino que permanecen paradas. Este fenómeno concierne especialmente a los jóvenes, ya sea por la carencia de puestos de trabajo, por una formación insuficiente o simplemente porque no han podido superar con éxito el camino desde la escuela o universidad al mundo laboral.

El desempleo juvenil ha llegado a ser un problema social que perdura y continúa agravándose en España. Los adolescentes ya se han puesto a expresar su indignación, p. ej. en foros en la red o en manifestaciones como el Movimiento 15-M 2011 (véase p. ej. Cáceres, 2011). La presencia del tema se puede observar también en canciones como p. ej. “España va bien”, de Ska-P (1998) o en vídeos, p. ej. “En el paro estoy”, de Rudy y Ruymán (2013), que han hecho una parodia de la canción “Gangnam Style” (Psy, 2012). Un ejemplo paradigmático se puede ver en la descripción que la banda de punk-rock argentina Ataque 77 hace de la situación en su país. La letra de su canción “Días de desempleo” (Ataque 77, 2009) ilustra también el caso español:

“No pensés que vamos a seguir igual.

Mirando cómo se va agrandando la brecha social. [...]

Nos piden que aguantemos un poco más.

¡Olviden! Porque ya estamos hartos de tanto esperar.”

(música, s. a., p. 1)

Los jóvenes ya no quieren esperar, quieren una solución, no obstante, sostenible y estable. Una de las posibilidades que tienen disponible es el carácter abierto de la Unión Europea (UE). Con la libre circulación de personas en la UE los españoles mismos pueden hacerse cargo de un mejoramiento de su situación laboral. Asimismo, la política y la economía han reconocido esta posibilidad puesto que han comenzado a buscar soluciones interestatales. La falta de trabajadores en Alemania y el excedente de obras de mano en España han llevado a la política y a la economía a crear colaboraciones hispano-alemanas. En la presente tesina de máster se examinarán dichas cooperaciones. Para ello, se analizarán proyectos especializados en el reclutamiento de aprendices y expertos españoles, se presentará una institución preexistente que ya desde hace muchos

años mantiene las relaciones económicas entre Alemania y España, la Cámara de Comercio Alemana para España, y se expondrán los intentos de establecer el sistema dual alemán, referente a la formación profesional y al estudio universitario.

Sin embargo, lo más importante son los afectados. ¿Cómo perciben los españoles la situación laboral? ¿Cómo se desenvuelvan en un país ajeno y en una cultura forastera? ¿Vivir y trabajar en otro país, representa para ellos una oportunidad o muy por el contrario una carga adicional? Para evaluar la perspectiva de los españoles en Alemania y concederles un espacio en el cual puedan expresar sus percepciones individuales se realizará una investigación cualitativa mediante entrevistas. La meta es averiguar en qué medida las colaboraciones hispano-alemanas son exitosas y qué recomendaciones pueden dar los españoles, por una parte a la organización del proyecto, y por otra parte, a sus compañeros que también prevén salir de España para aprovechar la situación de trabajo favorable en Alemania. Además,, por medio de sus declaraciones en las entrevistas, se tratará de derivar la percepción que ellos puedan tener acerca de la evolución de su situación en el ámbito laboral y cotidiano.

Para conocer mejor el estado actual del mercado laboral en España y para aproximarse al objeto de estudio, se describe en el primer capítulo la historia reciente del mercado de trabajo. El desarrollo está caracterizado por numerosas reformas laborales mediante las cuales se intenta estabilizar los empleos existentes, crear más puestos de trabajo y disminuir el paro. Se exponen especialmente dos aspectos que tienen un papel importante para la evolución del mercado laboral: la flexibilización y la segmentación entre contratos indefinidos y temporales.

En el segundo capítulo el foco estará puesto en los sujetos principales del presente trabajo – los jóvenes. Se describirá su precaria situación laboral refiriéndose explícitamente a la evolución de los llamados “milleuristas” que, a pesar de su buena formación, son víctimas de las condiciones actuales del mercado de trabajo. Por otra parte, se pondrán de manifiesto las influencias de la crisis actual sobre los jóvenes en su totalidad.

A continuación se tratará el tema de las ya mencionadas colaboraciones hispano-alemanas. La cooperación y el inicio de varios proyectos conjuntos se basan en una declaración de intenciones mutuas entre Alemania y España. Después de describir los proyectos de forma más teórica y abstracta se presentarán dos proyectos determinados

que se ocupan de reclutar expertos y aprendices españoles. Más adelante se explicará las iniciativas de la Cámara de Comercio Alemana para España y su papel en el mejoramiento de la situación laboral de los jóvenes, subrayando el rol de la formación profesional dual alemana. Aparte de eso se hará referencia a los aportes de dos organizaciones, la Europäische Wirtschaftsakademie (EWA), y los España-Deutschland University Studies (EDU), los cuales ofrecen estudios universitarios duales que benefician a los estudiantes españoles posibilitándoles la adquisición de tres idiomas, alemán, inglés y español, y combinando la formación teórica universitaria con la experiencia práctica en una empresa cooperadora.

En el quinto capítulo se presentará la metodología que se aplica en las entrevistas. Las interrogaciones se basan en la entrevista estructurada con una guía según Mayring (2002). Luego se explicarán los objetivos de las entrevistas y el desarrollo de las líneas directrices de las mismas al igual que el grupo meta y el transcurso de las interrogaciones.

Finalmente se analizarán e interpretarán las respuestas de los entrevistados según criterios preestablecidos. En este sentido, se tratará de comprender la percepción de los españoles en relación a su situación laboral en España y en Alemania. Además, se intentarán deducir recomendaciones futuras tanto para los proyectos de reclutamiento de expertos y aprendices en España como para los individuos que deciden incorporarse a un puesto de trabajo en un país ajeno.

En el resumen final y la conclusión se reiteran los resultados de la investigación tanto en lo que respecta a la situación del mercado laboral y de los jóvenes en España, como al resultado de las colaboraciones hispano-alemanas y las experiencias de los españoles que llegan a Alemania para mejorar su situación de trabajo. Seguidamente se evalúan dichos resultados intentando dar posibles respuestas al problema. Por último, se concluirá el presente trabajo con los campos de investigación abiertos.

2 El marco histórico del mercado laboral en España

Desde que España se ha transformado en un estado democrático numerosas reformas laborales caracterizan la política de su mercado de trabajo. Con el fin de mostrar la evolución del desempleo y las causas de la situación actual, se describirá en el párrafo siguiente el desarrollo del mercado laboral exponiendo las reformas y medidas más destacadas que se han puesto en práctica. Dada la magnitud e importancia de los

cambios políticos y económicos que el fin de la dictadura franquista produce en España, se comenzará a explicar el desarrollo del proceso anteriormente nombrado a partir de ese momento.

Después de una fase de expansión coyuntural en los años '60 y '70, a causa de las inversiones directas por parte de los Estados Unidos, de un ámbito turístico en crecimiento, de las inmigraciones del campo a la ciudad y del fomento de holdings industriales estatales vinculados con medidas regulatorias para asegurar la estabilidad y seguridad del empleo, la coyuntura se modera con el comienzo de la etapa democrática a partir de 1975. La década entre 1975 y 1985 está marcada por desregulaciones y una crisis económica (Bieling, 1997, pp.285-287). Como el foco está puesto en la modernización y estabilización política (p. ej., las elecciones parlamentarias libres en 1977 o la redacción de la Constitución del '78), el esfuerzo dedicado a introducir medidas relativas a la política del mercado laboral ha quedado relegado a un segundo plano (Bieling, 1997, pp. 287-288). El desempleo se acelera a causa de una población creciente en edad de trabajo y una tasa de actividad reducida, es decir, que menos personas están ocupadas, pero estarían dispuestas a trabajar (García Brosa & Sanromà, 2005, p. 314). Sin embargo, debido a que el objetivo principal es la integración en la Unión Europea (UE), o sea la “europeización”, el Gobierno inicia reformas que deben regular y en particular flexibilizar el mercado laboral y el empleo (Bieling, 1997, pp. 288, 292).

Los refuerzos se manifiestan en los Pactos de la Moncloa (1977). Se trata de medidas tendientes a la integración en la UE, al mismo tiempo contienen políticas reformistas y de saneamiento (Nohlen & Hildenbrand, 2005, p. 23). En cuanto al mercado laboral, las medidas constan de dos pilares principales: la desregulación de la protección contra el despido y la reestructuración del derecho de la temporalidad. El primer aspecto abarca la posibilidad de despedir más fácilmente a los empleados. Significa que razones menos estrictas llevan a un despido, que las autoridades tienen menos participación en rescisiones colectivas y que se puede “comprar” la flexibilidad remunerando una indemnización. El segundo pilar se refiere a la temporalidad, o sea, que ya no es necesario tener razones causales para una contratación temporal y la cuota máxima de contratos temporales se elimina. En consecuencia la cantidad de contrataciones temporales aumenta (Bieling, 1997, pp. 293-294).

En general, los resultados son positivos. La tasa de inflación disminuye y el Producto Interno Bruto total aumenta, no obstante sigue existiendo y empeorando la tasa de paro elevada, un 21,48 % en 1985 según el Instituto Nacional de Estadística (INE) (véase la Ilustración 1). Asimismo, se acelera el número de parados de larga duración y especialmente el grupo de los jóvenes menores de 25 años se ve afectado por una tasa de desempleo alta: un 47,96 % sobre el total de asalariados del sector en 1985 (véase la Ilustración 1). En comparación con otros países de la UE, el aumento del desempleo no es solo el resultado de la crisis económica sino también de la desaceleración de la ocupación en el sector primario y secundario. Es cierto que los sectores terciarios y públicos crecen, pero no crean puestos de trabajo suficientes para compensar el descenso en los otros sectores (Bieling, 1997, pp. 289-291; Nohlen & Hildenbrand, 2005, p. 24).

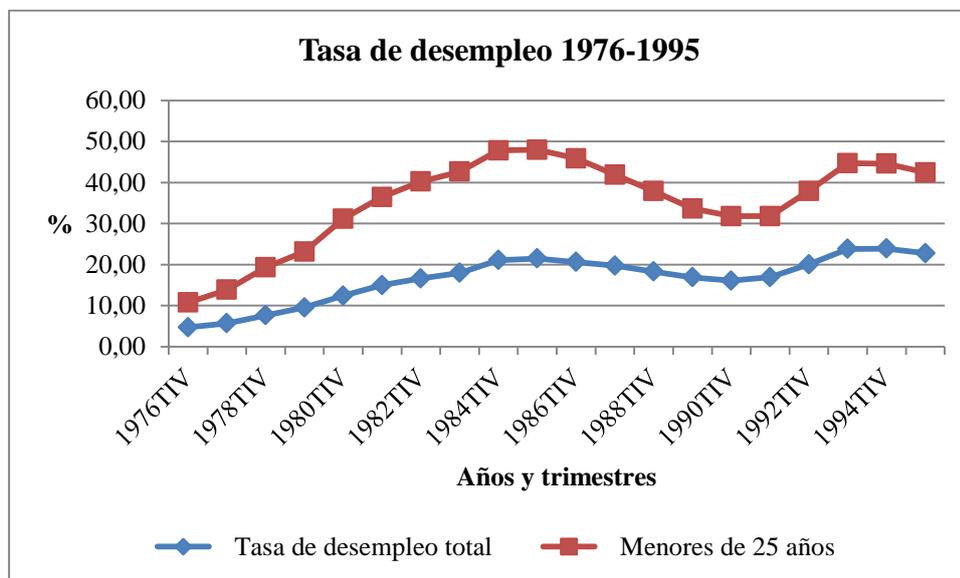


Ilustración 1: Tasa de desempleo 1975-1995.

Fuente: Propia presentación según INE, 2014a.

La segunda mitad de la década de los '80 está marcada por el ingreso en la UE y en consecuencia por una alza de la población activa. La competencia externa incentiva a una dinámica general en el ámbito del trabajo público y en la demanda de empleo. Se consigue en esta época integrar a los “desanimados” (García Brosa & Sanromà, 2005, p. 314), o sea a las personas sin expectativas de encontrar trabajo en el mercado laboral. Asimismo, se van incorporando más mujeres en el mercado de trabajo, por lo cual la ocupación sube y la tasa de desempleo desciende. Aún siguen existiendo muchos empleos temporales, por lo tanto se produce una dualidad entre puestos de trabajo

estables y más flexibles (García Brosa & Sanromà, 2005, p. 314; Ruesgo, 2005, pp. 112-113).

A excepción de la recesión a principios de los años '90, cuando el desempleo vuelve a aumentar hasta un 23,9 % (véase la Ilustración 1), en los años posteriores a 1994 la expansión regresa. Se caracteriza por cierta prosperidad económica y también por reformas laborales que disminuyen el desempleo estructural creando nuevos puestos de trabajo. Las reformas se presentan en las modificaciones siguientes: se comprueba que los contratos temporales tienen efectos negativos puesto que impiden inversiones personales de las empresas. Por consiguiente, la productividad y competitividad de las empresas bajan. La reforma, por fin, tiene el objetivo de estabilizar el empleo sin eliminar la flexibilidad. Se intenta, p. ej., hacer más atractivo el contrato a tiempo parcial anulando restricciones acerca del cálculo de la jornada y permitiendo un horario laboral flexible. Además, se deja de subvencionar contratos temporales exigiendo una justificación acerca de por qué es necesario contratar a la persona de manera limitada. No obstante ello, la temporalidad permanece extendida y se mantiene un grupo desfavorecido que comprende a muchas mujeres y personas mayores de 45 años (García Brosa & Sanromà, 2005, pp. 332, 336; Ruesga, 2007, p. 123).

Por otra parte, se flexibilizan las rescisiones regulando los motivos y reduciendo los costes para la tramitación administrativa para las mismas. Adicionalmente se establece un nuevo contrato de tipo indefinido, el nuevo contrato de fomento. Esta forma de contratación está destinada a personas que tengan entre 18 y 29 años, a personas con más de 45 años, a parados en demanda activa desde hace un año y a personas discapacitadas. En los años siguientes se amplía la vigencia de los contratos indefinidos a otros sectores, p. ej. el de las mujeres. Con esta nueva forma de contrato y la simplificación despedir a los empleados se vuelve a intentar restringir la contratación temporal. La tasa elevada de los contratos temporales muestra, no obstante, que tampoco estas medidas son eficaces (García Brosa & Sanromà, 2005, p. 336; Usabiaga, 2007, pp. 180-181).

Como los costes sociales son elevados a causa de la gran cantidad de parados y dado que los desempleados suelen reducir su búsqueda de empleo, se restringen las prestaciones por desempleo con respecto al acceso, al importe y al período de suscripción media. Además, se llega a gravar con un impuesto los subsidios de paro (ya

en los años 1992/1993) (García Brosa & Sanromà, 2005, p. 337; Usabiaga, 2007, p. 179).

La cuarta medida regula el marco de la negociación colectiva. Existen negociaciones colectivas que afectan a todo el sector, cuyas consecuencias son obligatorias y que se lleva a cabo aun cuando las empresas no hayan comunicado ningún interés. Entre los resultados de estas negociaciones colectivas se encuentra la posibilidad de realizar convenios en otros niveles, p. ej., en el nivel de la empresa. La medida, sin embargo apenas conlleva cambios. Las empresas pueden ignorar las reglas del ámbito superior si es conveniente para ellas y establecer propios acuerdos que no están fijados por el mismo (García Brosa & Sanromà, 2005, pp. 337-338).

Asimismo, la reforma trata de flexibilizar la intermediación en el mercado laboral. En consecuencia se fundan empresas privadas que se encargan de intermediar entre la oferta y demanda de puestos de trabajo. Además, se permiten las empresas de trabajo temporal para mantener e impulsar la flexibilidad en relación a las contrataciones. Hoy en día ya no se sostiene esta postura porque se revelan los efectos negativos de estas empresas especialmente con respecto a la temporalidad (García Brosa & Sanromà, 2005, p. 338).

En suma la tasa de empleo crece a partir de los años '90 hasta los primeros años del siglo XXI. Ello resulta de las mujeres que se incorporan en el mercado de trabajo y la creación de puestos de trabajo de poca cualificación que son ocupados por numerosos inmigrantes. Al mismo tiempo Además, algunos empleos de la economía sumergida se transforman en puestos de trabajo legales y se los tiene en cuenta en el cálculo de los resultados económicos. En consecuencia, también la tasa de paro se reduce a la mitad, de un 21,6 % en 1996 a un 10,56 % en 2004 (véase la Ilustración 2) aunque sigue superando la tasa de desempleo de otros países de la UE (Nohlen & Hildenbrand, 2005, p. 27; Ruesga, 2007, pp. 105-106).

Un desequilibrio entre la demanda y la oferta de trabajo provoca esa tasa de desempleo todavía incrementada. El desempleo afecta en particular a las mujeres, a los jóvenes y a los poco cualificados. En 2002, p. ej., un joven de cada cinco, en total un 23,22 % (véase la ilustración 2), está en paro. Además, existen muchos parados de larga duración con un 34,3 %. Asimismo, en el mercado laboral se incluyen los adolescentes de los años de tasa de natalidad alta y también cada vez más mujeres están dispuestas a ejercer

una profesión. Estas últimas, sin embargo, suelen quedarse paradas por carencia de trabajos a tiempo parcial. Por otra parte, la economía sumergida sigue estando aumentada, si bien reducida por la legalización de algunos trabajos, de modo que se supone que la tasa de desempleo sería un 5 % menor a la actual. Todas esas personas que quieren acceder al mercado laboral y no lo consiguen hacen crecer la tasa de paro puesto que su cantidad supera aquella de los nuevos puestos de trabajo que se crean. Este desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo se destaca en tres dimensiones: el nivel cuantitativo, el espacial y el ocupacional. El primer desequilibrio significa que en general, la cuantía de las ofertas excede la de la demanda. En referencia a la segunda diferencia, la tasa de paro depende del espacio geográfico, p. ej., tradicionalmente en Andalucía y Extremadura la tasa de desempleo es elevada. La tercera distinción se manifiesta en diferencias según el tipo de ocupación (Nohlen & Hildenbrand, 2005, pp. 163, 167-169; Ruesga, 2007, pp. 114-115, 117-118).

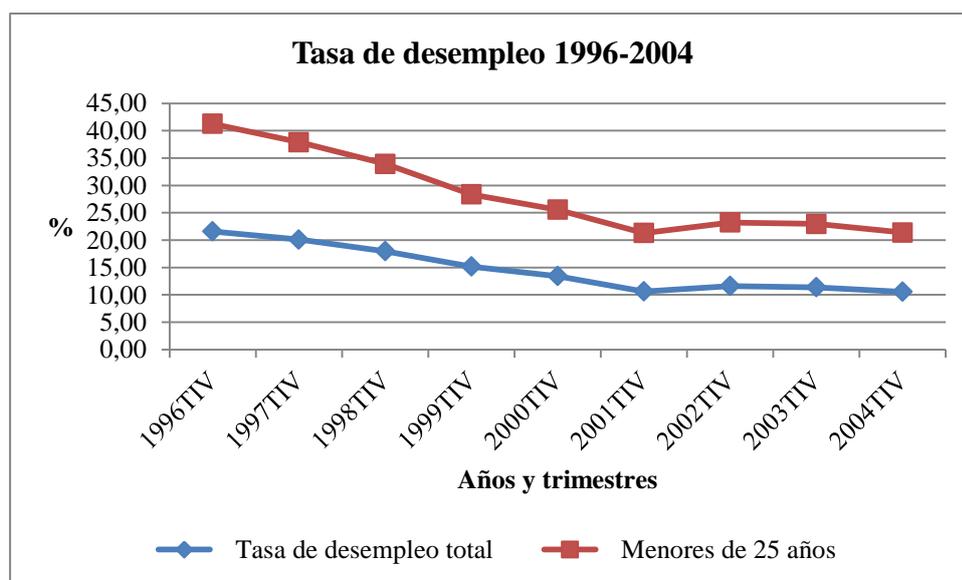


Ilustración 2: Tasa de desempleo 1996-2004.

Fuente: Propia presentación según INE, 2014b.

En el año 2006 se trata otra vez de bajar la tasa de temporalidad fomentando la transformación de los contratos temporales en fijos, prohibiendo el uso sucesivo de los contratos temporales y reduciendo las cotizaciones empresariales al desempleo y al Fondo de Garantía Salarial. La política subvenciona durante seis meses las conversiones de trabajos temporales en fijos o en la nueva forma de contratación indefinida. Aunque la temporalidad baja a corto plazo, el resultado final es que a largo plazo no disminuye y la cantidad de contratos indefinidos apenas sube. Ello permite suponer que la reforma

solamente puede equilibrar fluctuaciones coyunturales y no repercute en el problema estructural (Usabiaga, 2007, p. 186; Gómez et al., s. a., pp. 38-39).

También durante la última crisis económica a partir del año 2007 (véase p. ej. Bundeszentrale für politische Bildung, 2010) la situación del mercado laboral de España sigue siendo un problema que vuelve a agravarse. “Es cierto que la crisis económica está afectando desde mediados del año 2007 a todas las economías mundiales, pero no es menos cierto que España es uno de los países a los que la recesión ha afectado en mayor medida” (Coscolluela Martínez et al., 2013, p. 51). Durante dicha crisis la tasa de paro vuelve a incrementarse de prisa. En la Ilustración 3 se puede observar que antes de la crisis la tasa de desempleo está disminuyendo, no obstante tan pronto como la recesión empieza la tasa de paro sube de manera considerable y de forma continuada hasta alcanzar un 25,93 % a principios del año 2014. La reforma laboral del año 2012 tiene dos objetivos principales destinados a crear puestos de trabajo más sostenibles y de calidad, a saber: las modificaciones en el sistema de rescisión y la facilitación de la flexibilidad interna. El primero significa que se simplifica el despido por causas económicas, las cuales se definen como una desaceleración de la renta o de las salidas por tres trimestres sucesivos. Asimismo, se reduce la indemnización ilícita de un contrato indefinido y se prohíbe la rescisión exprés. El segundo permite la adaptación de las condiciones laborales como p. ej. los rendimientos o el horario a causa de necesidades técnicas, económicas, organizativas o de producción. Además, se simplifica la movilidad entre funciones similares dentro de un grupo profesional, de modo que se pueda emplear al trabajador de forma más variable (Coscolluela Martínez et al., 2013, pp. 59, 63).

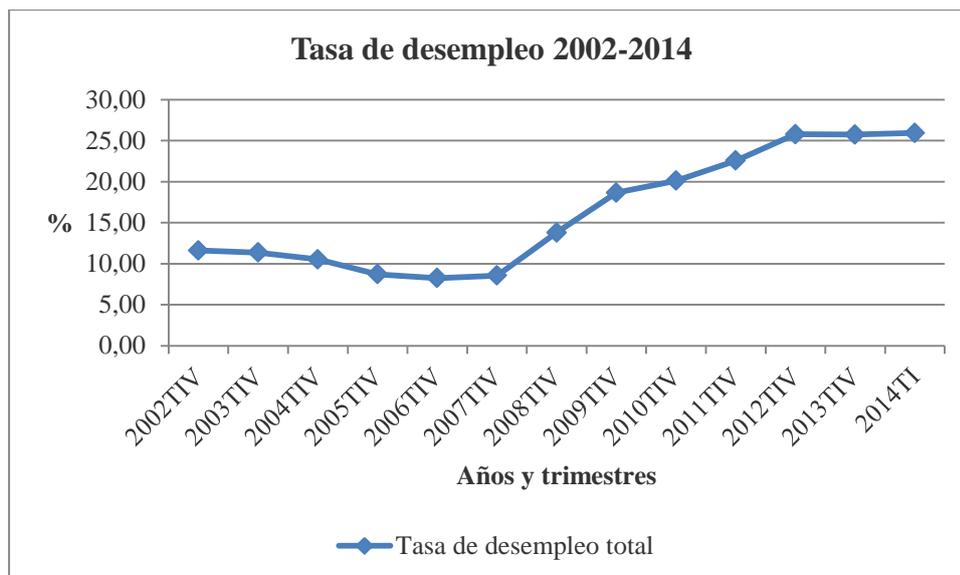


Ilustración 3: Tasa de desempleo 2002-2014.

Fuente: Propia presentación según INE, 2014c.

No obstante, la temporalidad permanece elevada y la cantidad de los contratos indefinidos tampoco crece mucho en tiempos de prosperidad debido a que los despidos resultan más costosos que los contratos temporales. Otro inconveniente de la temporalidad es la inseguridad que provoca con respecto a los trabajadores. Por ejemplo, estos no reciben bonificaciones por antigüedad o una indemnización que los ayude durante una fase de desempleo. La incertidumbre a causa de los contratos temporales afecta aproximadamente a un 24 % de la mano de obra (Coscolluela Martínez et al., 2013, pp. 62, 69-70).

La crisis provoca el perjuicio de sectores donde la mayoría de los trabajadores es masculina como p. ej. el ramo de la construcción. Por lo tanto, la participación relativa de la mujer se acelera. Además, se produce una reducción elevada de la tasa de empleo juvenil, se incrementa la participación de los mayores en el mercado laboral debido a la desaparición de tantos jóvenes, aumenta relativamente la ocupación de personas con estudios superiores y de aquellos empleados con mayor experiencia laboral, de manera que surge una mayor productividad. Mientras tanto, sigue existiendo una tasa de desempleo diferente según el lugar geográfico, p. ej. en Extremadura y Andalucía es más alta que en el País Vasco o Madrid (Coscolluela Martínez et al., 2013, pp. 67, 69).

Durante la última crisis los empresarios solucionan la mala situación económica con “ajustes vía cantidad” (Coscolluela Martínez et al., 2013, p. 69) en lugar de con “ajustes vía precios” (Coscolluela Martínez et al., 2013, p. 69). Esto significa que reducen la

cantidad de nuevos contratos y aumentan los despidos en vez de realizar una adaptación interna modificando el sueldo o la jornada (Coscolluela Martínez et al., 2013, p. 69) .

En general, existen actuaciones de la política laboral activas y pasivas. Las pasivas consisten en subvenciones que afectan a la protección del empleado ante riesgos como el desempleo o la jubilación anticipada. Las activas en cambio se refieren a aquellos gastos sociales que aumentan las posibilidades de los parados de encontrar trabajo, tales como subsidios para apoyar la formación de las manos de obra, y que al mismo tiempo mejoran las ocasiones de los beneficiarios de subir su renta. El problema de estas actuaciones es que no generan puestos de trabajo adicionales (Coscolluela Martínez et al., 2013, pp. 64-65).

Todas estas reformas son de índole nacional ya que la UE no introduce obligaciones vinculantes para todos los estados miembros de la UE, es decir, que carece de una política del mercado de trabajo común. Sin embargo, existen colaboraciones y estrategias comunes como se podrá observar más adelante en el capítulo 4 (Ruesga, 2007, pp. 127-128).

Durante las épocas con una expansión coyuntural el paro español se desacelera. No obstante, vuelve a incrementarse en tiempos de crisis o inestabilidad económica. En suma se puede decir que el tema del desempleo preocupa a España ya desde hace muchas décadas y seguirá seguramente preocupándola. Una serie de reformas y contrarreformas o modalidades derivan en la presencia actual de problemas estructurales, es decir, que las reformas laborales no surten el efecto deseado y los esfuerzos para hacer los puestos de trabajo más estables y sostenibles no dan los frutos esperados.

El problema del paro estructural se caracteriza por la presencia de un mayor número de personas en busca de trabajo que la cantidad total de empleos vacantes. Se diferencia del desempleo cíclico por una permanencia, por lo menos en cierto nivel, también durante una fase de progresión (Coscolluela Martínez et al., 2013, p. 56). Sigue existiendo una dualidad en el mercado laboral de contratos indefinidos frente a contratos temporales, y todavía se muestra la flexibilidad del mercado de trabajo en la forma de despidos en lugar de una flexibilización interna por reducciones del salario o modificaciones del horario. Es preciso que la política y los empresarios actúen: hace falta poner el foco especialmente en los desfavorecidos del mercado laboral, por un lado

la mano de obra femenina, y por otro lado, y sobre todo, los jóvenes. Es necesario insertarlos en el mercado de trabajo sin que se pasen por alto las medidas que aseguran un sistema de trabajo futuro con empleos estables y sostenibles. Además, es imprescindible conseguir dominar la inconstancia de los puestos de trabajo provocada por la dualidad de contratos. En el capítulo siguiente se examinarán de forma más detallada las circunstancias laborales del grupo desfavorecido de los jóvenes.

3 La juventud y el desempleo

En el párrafo siguiente se analizará en especial la situación de los jóvenes y el paro juvenil. En primer lugar se expondrá cómo el desempleo afecta a las personas jóvenes para revelar después de forma más detallada los denominados “milleuristas” como un grupo de jóvenes perjudicado por el mercado laboral y que se ha transformado en los últimos años. Por último se describen los efectos de la crisis financiera o económica de los últimos años y la situación del trabajo actual de los adolescentes.

3.1 Los jóvenes en el enfoque del desempleo

La tasa de desempleo juvenil supera ya desde siempre la tasa de desempleo total. Esto podría tener varias razones, ya sea que la transición de la formación al trabajo es difícil o que los jóvenes carecen de experiencia laboral y por lo tanto no son lo bastante atractivos para los empresarios. Como se puede ver en la Ilustración 4 la tasa de desempleo juvenil es muy elevada particularmente en las épocas de inestabilidad económica (véase el capítulo 2). En el párrafo siguiente se destacará en primer lugar el problema de la temporalidad. A partir de las reformas flexibilizadas, las contrataciones temporales afectan especialmente al grupo de los jóvenes. Al mismo tiempo la probabilidad de una transición hacia un contrato indefinido baja y también las condiciones del acceso a la seguridad social se agravan. Las ventajas para los empresarios son evidentes: pueden deshacerse de los trabajadores en tiempos de débil coyuntura económica sin sufrir de los inconvenientes de una rescisión, como p. ej. una tramitación administrativa costosa o una indemnización. En segundo lugar, se examinará la correlación entre la formación y el éxito en la búsqueda del trabajo al igual que la transición desde la escuela al primer puesto de trabajo (Nohlen & Hildenbrand, 2005, pp. 163-164; Bieling, 1997, pp. 300-301; Espluga et al., 2004, p. 20).

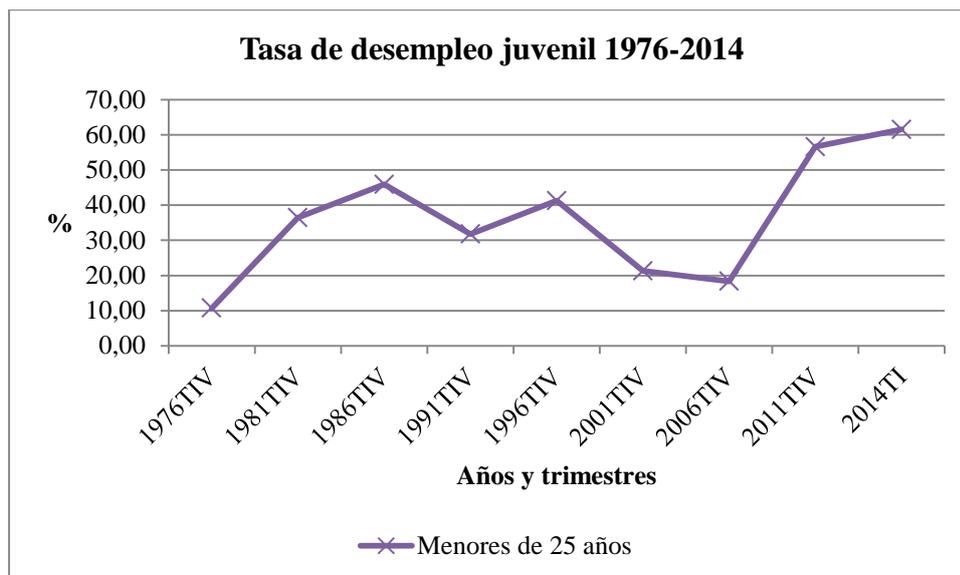


Ilustración 4: Tasa de desempleo juvenil 1976-2014.

Fuente: Propia presentación según INE, 2014a, 2014b, 2014c. La temporalidad afecta a los jóvenes dos veces. Por un lado “recogen” una experiencia laboral de composición muy heterogénea en su currículum vitae, lo cual impide distinguir fácilmente cuál es su profesión o su perfil inicial. En 1996 un 29 % de los jóvenes había realizado cuatro o más empleos diferentes. Por otro lado influye negativamente en el desarrollo de su vida privada. Por consiguiente, tanto la emancipación del núcleo familiar como la fundación de un propio hogar se hacen esperar (INJUVE, s. a., p. 48; Espluga et al., 2004, p. 21).

Con el conjunto de las reformas laborales a partir de 1984 una nueva forma de contratos intenta enmendar la situación desesperada de los adolescentes. Se incorporan los contratos para la formación o las prácticas, cuyo objetivo es facilitar el acceso al mercado de trabajo y asegurar la ampliación de los estudios por medio de la experiencia laboral. En el mismo sentido, los contratos de aprendizaje que aparecen a partir de 1994 están dirigidos a subir el nivel de la formación. Recurren a los jóvenes entre 16 y 25 años con una formación inferior a la formación profesional (FP) y son remunerados con montos entre un 70 % y un 90 % del sueldo de un trabajador equivalente, pero destinan una parte del horario de trabajo a tareas formativas. No obstante, los empresarios no cumplen los convenios en los contratos, p. ej. ignorando la parte formativa y de este modo aprovechándose de los jóvenes como fuente de mano de obra barata (Usabiaga, 2007, pp. 178-179).

Las reformas para mejorar la situación de los jóvenes y para aumentar su nivel de formación sin arriesgar la flexibilidad de la economía han fracasado. Por lo tanto, en el

lenguaje coloquial se alude a este tipo de contratos como “el contrato basura”(Freire, 2007, p. 90). Las nuevas formas de contratos son de tipo temporal. No solo se explota de la mano de obra de los adolescentes y no se cumplen los acuerdos estipulados en el contrato sino que apenas se transforman los contratos temporales en contratos indefinidos. Las empresas más bien renuevan los contratos para mantener su independencia y flexibilidad (Freire, 2007, p. 90; Usabiaga, 2007, p. 178).

La tasa de paro y el nivel de formación están en correlación el uno con el otro. Es decir, que los analfabetos y los jóvenes sin estudios o con una formación insuficiente padecen más el desempleo juvenil, mientras que las personas con estudios superiores y universitarios están por debajo del promedio general de desempleo. Sin embargo, cuatro años después de la finalización de los estudios académicos la tasa de paro de los graduados sobrepasa tres veces aquella de otros países comunitarios (Nohlen & Hildenbrand, 2005, pp. 163-164).

En general el nivel de la educación se mejora en España durante los años '80 y '90 mediante las reformas del sistema educativo (véase p. ej. CIDE, 2000), cuando, p. ej. se prolonga la escolarización obligatoria de los 14 a los 16 años. Por consiguiente, hay menos estudiantes que abandonan la escuela sin haberla terminado. Además, se reduce el analfabetismo y más jóvenes finalizan el bachillerato. Con ello también aumenta consiguientemente la competencia entre los jóvenes bien preparados al igual que sus expectativas ocupacionales y salariales. El problema que se deriva es que al crecer la cantidad de personas que consiguen acabar los estudios medios o superiores, ello significa al mismo tiempo una devaluación de las titulaciones. Los patrones comienzan así a reclamar mayores cualificaciones, de forma que los alumnos se esfuerzan cada vez más en lograr un título superior y prolongan consecuentemente su formación según las necesidades demandadas. De ese modo las condiciones de los poco cualificados empeoran aún más. Otro problema es que el mercado de trabajo no es capaz de ocupar a todos los jóvenes bien preparados. Después de todo, las titulaciones siguen sirviendo “para escapar del segmento más precario del mercado laboral” (Espluga et al., 2004, p. 35) (Nohlen & Hildenbrand, 2005, p. 169; García Brosa & Sanromà, 2005, p. 319; Espluga et al., 2004, pp. 30-31, 35; INJUVE, s. a., p. 46).

En cuanto los jóvenes accedan al mercado laboral, tienen diversas expectativas ocupacionales y salariales correspondientes a su nivel de formación. No obstante, el mercado de trabajo no las cumple, ya sea por carencia de puestos de trabajo, por

desconfianza en la formación o por falta de experiencia y preparación adecuadas por parte de los jóvenes, como p. ej., la carencia de dotes de liderazgo. En la mayoría de los casos, los postulantes ni siquiera son contratados. De esto se puede deducir que sobre todo la transición entre el término de la formación y el primer puesto de trabajo es muy difícil y accidentada. Esto significa que hay una correlación entre el desempleo y la transición exitosa de la formación al empleo. Este fenómeno es apoyado por el hecho de que el desempleo afecta sobre todo a los más jóvenes, aquellos que tienen entre 16 y 19 años. Esta dificultad no solamente provoca una desilusión en los jóvenes sino también costes sociales aumentados (INJUVE, s. a., p. 46; Espluga et al., 2004, p. 17; Orr, 2001, pp. 147, 155).

Cuando los jóvenes no pueden financiar su vida por su propia cuenta el sistema de seguridad social -y con eso toda la sociedad- ha de respaldarles si bien muchas veces los jóvenes no tienen derecho a subvenciones públicas de forma que en realidad son los padres quienes tienen que ayudarlos. Acerca de ese aspecto es también llamativo que especialmente los parados son quienes padecen la pobreza. En consecuencia, es de suponer que haya una relación causal, de modo que particularmente el grupo de los jóvenes corre el riesgo de empobrecer ya que son ellos el sector social que más sufre el desempleo (INJUVE, s. a., p. 46; Nohlen & Hildenbrand, 2005, p. 176).

Junto al aspecto financiero, en las empresas se pueden observar otras consecuencias negativas. Se espera que los jóvenes impulsen la modernización en el ámbito laboral gracias a su gran capacidad de innovación (ECOS, s. a., p. 24). Sin embargo, la elevada tasa de desempleo juvenil, su ocupación en puestos de trabajo inadecuados o la carencia de confianza en sus capacidades les impide aportar nuevas ideas y plasmar su creatividad en el mundo laboral.

3.2 Los “milleuristas”

El término “milleurista” no existe en la lengua española hasta que Carolin Alguacil lo utiliza por primera vez en agosto de 2005 en el contexto de una carta enviada al periódico *El País* en la que describe una imagen de sí misma y de su generación, como “milleuristas”. Para ella, el “milleurista” es “aquel joven, de 25 a 34 años, licenciado, bien preparado, que habla idiomas, tiene posgrados, másteres y cursillos [...]. El *milleurista* no ahorra, no tiene casa, no tiene coche, no tiene hijos, vive al día” (Alguacil, 2005, p. 1). Desde entonces el término se extiende por toda la sociedad española

apoyado también por la atención de los medios de comunicación (Fernández Romero et al., 2013, p. 108).

Los “mileuristas” se caracterizan por una vida en la ciudad, aunque muchos tienen un origen rural. Para este grupo los acontecimientos históricos no son típicos sino que representan una “nostalgia emocional” (Freire, 2007, p. 33), es decir, que están caracterizados por determinados momentos y experiencias individuales vividas en común. Lo personal y subjetivo son esenciales para ellos, como p. ej. la primera emisión de la serie “Verano azul” (Freire, 2007, pp. 30, 33-34). Especialmente la educación y el acceso al mercado laboral definen el desarrollo de los “mileuristas”. Son los que aspiran a y finalmente también acaban una carrera universitaria para mantener o superar el estándar de vida de sus padres. No obstante, la economía no está preparada para ellos. Las empresas están confrontadas con una cantidad de jóvenes bien formados, pero no consiguen contratarlos de manera adecuada. Por ejemplo entre 1987 y 1997 la diferencia entre la demanda y la oferta laboral de estudios universitarios asciende a un 1,3 %, mientras que entre 1996 y 2005 es de un 0,9 %. Sin embargo, eso no significa que la discrepancia se reduce sino que se trata de “una ralentización en el avance de la cualificación de la demanda de trabajo” (Ruesga, 2007, p. 119). Por consiguiente, las empresas les ofrecen a los jóvenes “contratos basura” (Freire, 2007, p. 90), es decir, contrataciones temporales e inestables formalmente denominados “contratos de formación” o “contratos de aprendizaje” (véase el capítulo 3.1). Aunque los “mileuristas” solamente desean un puesto de trabajo en el que se reconozca su cualificación y por medio del cual puedan autorrealizarse, es un hecho que en la actualidad han de dedicarse a empleos que no corresponden a sus estudios. Reciben sueldos bajos, sobrepasan los horarios de trabajo normales y están enfrentados con renovaciones consecutivas de los contratos temporales en lugar de contrataciones por tiempo indefinido. En otros términos, se puede hablar de un aprovechamiento de los “mileuristas” (Freire, 2007, pp. 81-83, 90).

Es de destacar que son los “mileuristas” mismos quienes describen y analizan su propio estilo y sus circunstancias de vida. En este sentido, la investigación se restringe al considerar solo sus declaraciones. Un grupo de la Universidad de San Jorge examina este grupo de jóvenes mediante los artículos y cartas publicados en el periódico *El País*. Su objetivo es averiguar si el término ha sufrido transformaciones significativas en los últimos años o si todavía sigue asociado a la figura “mileurista” que ha planteado

Carolin Alguacil. Por lo tanto, el grupo analiza los artículos según aspectos que hasta entonces han caracterizado a los “mileuristas”: la edad y el género, la situación laboral, la formación universitaria, la situación de vivienda y la clase social (Fernández Romero et al., 2013, pp. 109-111).

Dicha generación se ha hecho famosa por el relato de sus dificultades al intentar mejorar su nivel de vida y su posterior carencia de éxito y reconocimiento laboral. Diversos nombres se utilizan para referirse a esta generación: los JASP (Jóvenes, aunque sobradamente preparados), la generación X, la Generación del Milenio y también la generación Peter Pan, a causa de su refugio de la realidad (Fernández Romero et al., 2013, p. 110).

Los investigadores alrededor de Fernández Romero hablan de un ciclo de vida del término “mileurista” (véase la Ilustración 5), según la cantidad de publicaciones de los “mileuristas”. Aperciben de que se parecería al ciclo de vida de un producto que consta de cuatro fases: la introducción, el crecimiento, la madurez y el declive. El “producto mileurista” también atravesaría dichas fases. El declive observado en el año 2011 y la tendencia descendente en los años subsiguientes podría explicarse a través de otros conceptos como el de la denominada “generación perdida”, aquellos jóvenes que intentan sin éxito acceder al mercado laboral durante la última crisis financiera a partir del año 2008 (Fernández Romero et al., 2013, pp. 112, 118).

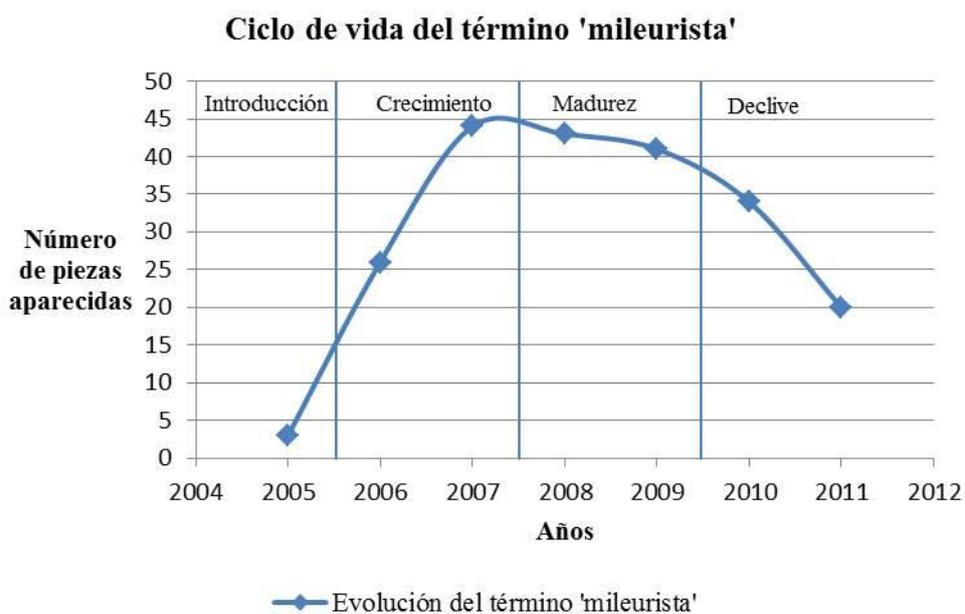


Ilustración 5: Ciclo de vida del término "mileurista".

Fuente: Fernández Romero et al., 2013, p. 112.

A partir de la crisis, el primer cambio que se observa en relación al concepto, es que ya no solamente se trata de “ser mileurista”, sino también de “pretender ser mileurista”. Esta afirmación puede explicarse de la siguiente manera: si bien durante la crisis económica la tasa de temporalidad ha disminuido, ello no se corresponde sin embargo, con un aumento de los contratos indefinidos. Esto significa que, ante la ausencia tanto de contratos temporales como de contratos indefinidos los jóvenes aspiran a conseguir una ocupación temporal y precaria, puesto que al menos les asegura una remuneración de mil euros al mes (Fernández Romero et al., 2013, pp. 114-115; INJUVE, s. a., p. 49). En este sentido, se ven obligados a renunciar a los reclamos salariales y aspiran a “ser mileuristas”.

Con respecto al tema de la edad de los mileuristas, Fernández Romero et al., confirman las afirmaciones de Alguacil. La mayoría de los autores de las publicaciones que se llama “mileurista” y que recibe cotizaciones alrededor de mil euros tiene entre 25 y 34 años. No obstante, la distribución de edades se amplía. Tanto estos jóvenes como también muchas personas mayores de 55 años ganan aproximadamente mil euros al mes. Ello demuestra que se ha pasado la barrera de la edad (Fernández Romero et al., 2013, pp. 115-116). Por otra parte, se puede afirmar que el mileurismo afecta a ambos sexos. Tanto hombres como mujeres padecen una situación de vida bastante inestable y dependiente. Sin embargo, en relación al salario, las mujeres parecen sufrir más las remuneraciones bajas que los varones, de modo que, en este sentido, el mileurismo les concierne más que al género masculino (Fernández Romero et al., 2013, p. 117).

Asimismo, los investigadores observan que los “mileuristas” pertenecen especialmente al sector terciario. Al comenzar la crisis económica, la burbuja inmobiliaria estalla y numerosos trabajadores del ámbito de la construcción pierden sus puestos de trabajo e intentan desplazarse hacia el sector de los servicios. Es en este momento cuando también la cantidad de los “mileuristas” crece. Con respecto al paro, se puede señalar que la tasa de los “mileuristas” empleados disminuye en la misma proporción en la que la cantidad de los desocupados aumenta, es decir, que varias personas del grupo mileurista ni siquiera alcanza el nivel de vida de un “mileurista” (Fernández Romero et al., 2013, pp. 118-119). Esta podría ser la razón por la que ya no se menciona tanto a los “mileuristas” sino que se habla más bien de la “generación perdida”. Este grupo sustituye a los “mileuristas” puesto que se ve obligado a enfrentarse con problemas aún más graves, p. ej., remuneraciones por debajo de mil euros, contratos temporales

sucesivos o como falsos trabajadores autónomos (Fernández Romero et al., 2013, p. 119). Asimismo, hay transformaciones en lo tocante a la formación. Anteriormente, el problema afecta a personas entre 25 y 34 años que terminan sus estudios con un título académico. Durante los últimos años el mileurismo también se amplía a otros grupos p. ej. a los migrantes, prejubilados o desocupados de larga duración (Fernández Romero et al., 2013, p. 120).

En comparación con los aspectos recién nombrados, el problema de la vivienda sigue siendo una dificultad en particular para los “mileuristas”. Se distingue entre aquellos que aún viven en casa de sus padres y aquellos otros que ya se han emancipado, se trata en muchos casos de parejas o de jóvenes que se instalan en pisos compartidos. La crisis se muestra también en el hecho de que solo una escasa parte puede independizarse de su hogar paterno (Fernández Romero et al., 2013, pp. 121-122). Debido a la difícil situación económica y al mercado de trabajo precario las diferencias sociales salen a la superficie. La amplia clase media disminuye y es sustituida por los “mileuristas”, lo cual de alguna manera borra “la línea del concepto de clase” (Fernández Romero et al., 2013, p. 122) (Fernández Romero et al., 2013, pp. 122-123).

La conclusión de este análisis es que los “mileuristas” todavía pueden caracterizarse según la descripción originaria de Alguacil, pero sin embargo, muchas de sus peculiaridades ya no les pertenecen exclusivamente, sino que se extienden a otros colectivos de la sociedad, p. ej. a los mayores de 55 años. De la ampliación del estatus mileurista y del empeoramiento de las circunstancias también resulta que la independización de la casa paterna se retrasa al igual que la fundición de un propio hogar, lo cual reduce consiguientemente la tasa de natalidad.

Este breve análisis del grupo de los mileuristas ha revelado que el conjunto de los jóvenes se caracteriza por particularidades que resultan de la precarización y del empeoramiento del mercado laboral. En el capítulo siguiente se examinará más detenidamente cuáles son los efectos de este problema.

3.3 Los efectos de la crisis económica sobre los jóvenes

La crisis económica empieza en el año 2007 como una crisis financiera, producida por el colapso del sector inmobiliario. El estallido de la burbuja inmobiliaria provoca la insolvencia de muchos bancos y sucesivamente las débiles circunstancias del mercado financiero se transmiten al ámbito de las mercancías y servicios. La crisis económica

afecta fuertemente la economía y el mercado laboral de España. Provoca una aceleración del paro, la insolvencia de varias empresas y escasas actividades en cuanto al emprendimiento y a la fundación de nuevas empresas (Bundeszentrale für politische Bildung, 2010, p. 1; Scheiblecker, 2008, pp. 586-588; ECOS, s. a., p. 26).

En comparación con el resto de los países comunitarios los jóvenes españoles padecen de manera más violenta la crisis. Como se ha afirmado más arriba, la situación es precaria puesto que los jóvenes apenas pueden entrar en el mercado de trabajo, lo que los aleja de su verdadera profesión y de su crecimiento profesional, obligándolos a tomar empleos que no corresponden a su formación e interés. El paro juvenil casi se ha triplicado durante la crisis económica de un 18,69 % en 2007 a un 52,98 % a finales de 2012 (véase la Ilustración 6). En la Ilustración 6 se puede observar que el sector más afectado por el desempleo es el de los jóvenes entre 16 y 19 años. Su tasa de desempleo asciende actualmente a un 70,16 %. Esto podría tener varias razones. Por un lado, dichos jóvenes están faltos de experiencia laboral, de forma que resultan poco interesantes para el sector empresarial. Asimismo, ello podría ser una indicación de que la transición de la escuela al empleo a esta edad es más difícil que a una edad mayor. Por otro lado, este hecho también podría significar que los empresarios prefieren gente joven con una formación superior. Con respecto a esto último debe reconocerse sin embargo, que también los jóvenes con una formación superior sufren igualmente el desempleo (INJUVE, s. a., pp. 50, 53).

Asimismo, la permanencia en el estatus de parado se alarga. En 2009 la mayoría de los jóvenes persiste de uno a tres meses en paro, en 2012 el lapso se extiende por más de un año. La tasa de desempleo juvenil resulta de la índole de los puestos de trabajo. Los jóvenes ocupan empleos en sectores precarios como la construcción y, en general, muchas veces de baja cualificación. Además, son muchas veces de carácter temporal lo que significa que contratos temporales en junto con la juventud incrementan el riesgo de ponerse desempleado (INJUVE, s. a., pp. 52-55).

La crisis actual muestra que el paro español sigue siendo un fenómeno estructural y permanente. Durante un expansión coyuntural la tasa de desempleo se disminuye, pero se mantiene, a pesar de todo, muy elevada. La Ilustración 6 muestra la tasa de paro de los jóvenes hasta los 29 años durante la crisis económica. Se puede observar que tan pronto como haya una recesión la tasa de desempleo de los jóvenes, ya de todas maneras elevada, se dispara con una velocidad incomparable. La sensibilidad referente

al segmento de los jóvenes se funda en los menores costes de despido y sustitución para los empresarios y en la mayor independencia de los jóvenes, dado que pueden cambiar el lugar y el empleo más fácilmente. Estas circunstancias ponen de manifiesto que todas las reformas incorporadas no eliminan las causas estructurales del problema del mercado laboral español (INJUVE, s. a., pp. 51-52, 54, 57).

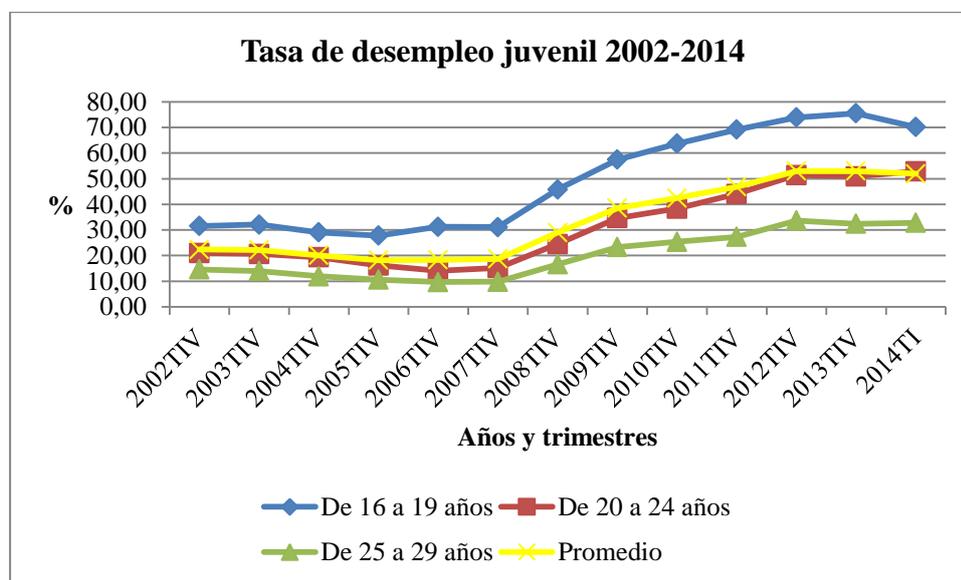


Ilustración 6: Tasa de desempleo juvenil 2002-2014.

Fuente: Propia presentación según INE, 2014c.

Como resultado de la crisis se gasta menos dinero para la educación y formación. Como se ha mencionado antes, el nivel de la formación y el desempleo están en correlación el uno con el otro. Una reducción de los presupuestos educativos y formativos significaría un empeoramiento de la situación laboral de los jóvenes y la brecha entre los trabajadores con experiencia laboral y los jóvenes se amplía (INJUVE, s. a., p. 57).

En el futuro próximo, la falta de adecuación del mercado laboral para facilitar el acceso de los jóvenes al mismo y la persistencia de estructuras laborales inestables en España, puede ser que el país se vea enfrentado con otro fenómeno que podría dañar su economía a largo plazo: la amplia fuga de los especialistas jóvenes al extranjero. Las condiciones para ello ya están dadas y también se observa una incipiente movilidad migratoria, lo cual se mostrará en el capítulo siguiente (INJUVE, s. a., p. 58).

4 Las colaboraciones hispano-alemanas

En la presente sección se examinarán las cooperaciones entre España y Alemania con respecto al desempleo juvenil en España. Antes de presentar y analizar algunos

proyectos cuyo objetivo es reclutar trabajadores españoles de menor edad y movilizarlos hacia Alemania, se expondrán los inicios de las movilidades migratorias y su desarrollo actual, contemplando desde un punto de vista más teórico los proyectos que se fundan durante la última movilidad migratoria. Además, se destacan determinadas iniciativas hispano-alemanas destinadas a mejorar la situación laboral de los adolescentes españoles. Se presentarán dos proyectos representativos, uno enfocado al reclutamiento de aprendices, otro dedicado al reclutamiento de especialistas. Además, se manifestará otras colaboraciones entre Alemania y España que intentan incentivar el establecimiento y la aceptación del sistema dual alemán.

La base para esta colaboración íntima es un así llamado “Memorandum of understanding”. Se trata de una declaración de intenciones entre la Ministra de Empleo y Seguridad Social de España, Fátima Báñez García, y la antigua Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania, Ursula von der Leyen, que firman el 21 de mayo de 2013 esta declaración. Los dos ministerios están dispuestos a cooperar en diversos ámbitos que afectan la política del mercado de trabajo. Por un lado tienen la intención de impulsar el empleo juvenil y la movilidad laboral de los jóvenes, o sea quieren incentivar y ampliar su colaboración en este terreno. Piensan enfocarse especialmente en aquellos programas juveniles que fomentan una FP y la ocupación de especialistas parados. Por otro lado aspiran a intercambiar sus experiencias acerca de las medidas de la política laboral, del contexto legislativo del mercado de trabajo y del accionar de los servicios públicos del trabajo. Es decir, que se enriquecen el uno al otro a través de intercambios, reuniones informativas y medidas y proyectos de interés común. Los socios cooperadores proyectan, según sus recursos disponibles, apoyar de manera financiera dichas actividades, para lo cual se deberán utilizar de forma prioritaria los recursos financieros europeos. Se ha encargado a dos departamentos destinados a la ejecución de las actividades: el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la Dirección General para las Políticas para el Empleo y las Políticas Sociales Europeas e Internacionales. La declaración de intenciones es vigente por tres años con la oportunidad de renovarla (Ministerio de Empleo y Seguridad Social & Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2013, pp. 1-3).

4.1 La nueva migración de trabajo española

En los años '60 se desarrollan las primeras iniciativas en lo concerniente a la migración de trabajo española hacia Alemania. En esta época la República Federal de Alemania

(RFA) y España firman el “Acuerdo sobre migración, contratación y colocación de trabajadores españoles en la República Federal de Alemania” (Muñoz Sánchez, 2008, p. 4). Los migrantes que arriban a Alemania se caracterizan por un nivel bajo de formación y trabajan especialmente en el sector secundario, un sector de salarios bajos. Al principio son en su mayoría varones, la proporción, sin embargo, se reduce hacia 1975. En esta situación el Gobierno alemán de aquel tiempo da por hecho que los migrantes volverían a su país de origen en cuanto hayan cambiado las circunstancias tanto en España como en Alemania. En consecuencia, la RFA no introduce una política de integración para los migrantes. La integración y una formación mejor para los niños de las generaciones siguientes de los españoles en Alemania se logran gracias a la Iglesia Española que inicia un departamento de formación y los padres que luchan por la educación de sus niños. El mayor obstáculo para la integración son los conocimientos del idioma alemán, puesto que en comparación con otros grupos migratorios los españoles se caracterizan por un bajo dominio de esta lengua. Otro obstáculo tiene que ver con el surgimiento de diversas comunidades españolas en Alemania compuestas por migrantes de primera generación. Los españoles de esa generación suelen relacionarse solo entre ellos y por lo tanto carecen de integración social (Petuya Iduarte et al., 2014, pp. 252-254, 256, 262, 264-265, 268-270).

A partir de la última crisis económica hay una nueva escena de movilidad migratoria. Debido a la precaria situación del mercado de trabajo muchos españoles comienzan a buscar empleo en el extranjero. Simultáneamente, se observa en Alemania una falta de especialistas en numerosas regiones y sectores económicos. Como consecuencia de estos últimos desarrollos se incorporan cada vez más iniciativas que aspiran a compensar las diferencias, ofreciéndoles empleo a los españoles y facilitando el inicio de este en Alemania. A partir de 2010 ya no son solamente grandes empresas sino también medianas y pequeñas empresas quienes contratan expertos o aprendices españoles. En la Ilustración 7 se puede ver el conjunto y la distribución geográfica de todas las iniciativas llevadas a cabo en Alemania (Kraußlach & Stapf, 2014, pp. 112-114, 129).



Ilustración 7: La distribución geográfica de las iniciativas según el emplazamiento de las empresas cooperadas.

Fuente: Kraußlach & Stapf, 2014, p. 128.

Muchos de los programas reclutan mano de obra en las regiones de Cataluña, Andalucía, Valencia y Madrid. El foco sobre estas comunidades autónomas se explica por la cantidad de solicitantes posibles igual que por las colaboraciones ya existentes entre interlocutores institucionales. Las iniciativas no solamente buscan mano de obra en los sectores que muestran un déficit, sino también en otros ámbitos. Se pueden distinguir cuatro sectores en las que se realiza particularmente la búsqueda. La última categoría de estos no abarca las así llamadas profesiones con falta de personal (Kraußlach & Stapf, 2014, pp. 131, 133-135):

1. La salud non-medicinal, higiene corporal, técnica médica

2. Profesiones en el sector médico
3. La ingeniería mecatrónica, técnica de energía y electrotécnica
4. Trabajos en el sector del turismo, la hotelería, la gastronomía

La mayoría de los españoles que migran a Alemania para emplearse como aprendices o expertos tienen entre 26 y 30 años, seguidos del grupo entre 16 y 25 años (Krauβlach & Stapf, 2014, p. 185). Ello corresponde con el mercado laboral actual de España, puesto que justamente estos grupos son allí los más desfavorecidos (veáse el capítulo 3.3 y la Ilustración 6). Muchos de los migrantes ya han comenzado una FP en España o incluso la han finalizado. Por consiguiente, cuando vuelven a empezar una FP en Alemania pueden focalizarse en la integración laboral y el aprendizaje del idioma (Krauβlach & Stapf, 2014, p. 184). Además, compensan los contenidos faltantes si la FP española no coincide exactamente con los contenidos de la FP correspondiente en Alemania.

El reclutamiento de trabajadores españoles es más caro que el de los alemanes y se eleva entre 1500 y 2000 €. Además, de la facilitación pueden producirse costes de viaje, gastos para cursos de idioma, el alojamiento inicial o algún otro tipo de medidas tendientes a impulsar la integración social, p. ej. excursiones conjuntas. Las empresas contratantes pagan la mayor parte, remuneran comisiones a las iniciativas, o cubren directamente los costos totales. Otros programas de fomento, como p. ej. MobiPro-EU, respaldan asimismo en muchos casos la financiación. Se trata de un programa promocional de la República Federal de Alemania (RFA) que está destinado a subsidiar el reclutamiento de europeos del Sur y del Este para una formación profesional dual según el lema “The job of my life”. El ministerio paga el viaje y los cursos de alemán, pero a causa de la gran demanda han debido suspender el subsidio desde abril de 2014. En el futuro se piensa reducir este programa a 2000 participantes (Krauβlach & Stapf, 2014, pp. 137-138; Urban, 2014, p. 18).

Con respecto a los motivos es evidente que las iniciativas intentan compensar dificultades en la contratación de especialistas y aprendices. Ello no solamente resulta de la carencia de solicitantes sino también de la motivación que parece faltarles a los jóvenes alemanes. La mano de obra en Alemania a veces adopta una actitud laboral que está marcada por una cierta indisposición y desinterés seguidos por la haraganería. Los españoles en cambio, muestran una gran motivación en relación al trabajo. Otro motivo implicado es la responsabilidad social acerca de los jóvenes españoles. Las empresas se

dirigen a España a causa de la tasa de desempleo alta, el nivel de educación elevado y sus propias ventajas en el futuro (si tienen la intención de exportar o iniciar relaciones comerciales con España). Los españoles se deciden a trabajar en Alemania para escaparse del paro juvenil en su país, para aumentar sus ingresos y para mejorar sus perspectivas para el futuro. Debido al desconocimiento del idioma, Alemania muchas veces no es su primera elección como país de destino (Kraußlach & Stapf, 2014, pp. 143-146, 149-150).

Para reclutar a los españoles los proyectos y empresas utilizan frecuentemente redes personales, o sea, que organizan todo el proceso independientemente. Otras posibilidades son el apoyo de la Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit, portales de trabajo, o la Cámara de Comercio Alemana para España (véase capítulo 4.3). Los interlocutores en España son a menudo las escuelas de FP o las universidades, es decir los centros de enseñanza. Sin embargo, también se utiliza el respaldo del Servicio Público de Empleo Estatal y de bolsas de trabajo. Para que el proyecto se desarrolle exitosamente las iniciativas dan gran importancia a la fiabilidad de sus socios. Por lo tanto, recurren a redes personales y a instituciones públicas. Además, para ellos es significativo que también las empresas en Alemania reconozcan su responsabilidad. Estableciendo condiciones y compromisos, los programas intentan asegurar que los españoles no sean aprovechados simplemente como fuente de mano de obra barata, sino que más bien su finalidad es que se les ofrezca una oportunidad sostenida y una perspectiva laboral a largo plazo. Otro aspecto importante es la necesidad de informar de forma detallada a los españoles para que conozcan detalladamente la situación a la que van a exponerse y así puedan desvanecerse sus incertidumbres. Han de saber cuál será su tarea en la empresa o qué se asocia en Alemania con una profesión determinada, cómo funciona el sistema educativo, qué perspectivas tienen en la empresa destino y en qué región o ciudad se instalarán. Para asegurar la correcta comprensión del mensaje y evitar malentendidos, se debería informarlos en español (Kraußlach & Stapf, 2014, pp. 151-154, 156-161).

Aproximadamente la mitad de las empresas prevé un período de prueba o unas prácticas no pagadas antes de contratar a los jóvenes. No obstante, es destacable que un 43 % de los españoles empieza su puesto de trabajo directamente sin cumplir antes un período de prueba o unas prácticas (Kraußlach & Stapf, 2014, p. 165). Ello podría demostrar por un lado la demanda elevada por parte de las empresas. Por otro lado, podría también

manifestar una cierta confianza que los empresarios tienen con respecto a las iniciativas y también acerca de las habilidades de los trabajadores españoles. Un período de prueba o unas prácticas, sin embargo, podrían ser útiles para conocerse mutuamente y para averiguar si a los españoles les gusta vivir en Alemania y trabajar en la empresa destino.

Un aspecto muy importante es la promoción de la integración. Este factor se subestima muchas veces, pero debería sin embargo tenerse en cuenta que sentirse bien y cómodo es decisivo en lo que refiere a un buen rendimiento laboral y para facilitar las condiciones para una estancia a largo plazo en Alemania. Simultáneamente la integración sucede de manera muy diferente, ya que cada uno tiene sus preferencias personales y se adapta e integra individualmente. En consecuencia, no hay un procedimiento general que conduzca a una integración exitosa. A causa de ello, las empresas e iniciativas siguen diversas medidas para lograr el bienestar de los migrantes. Muchos proyectos introducen p. ej. programas de apadrinamiento. Para ello se debe tener en cuenta que se prepare debidamente a los mentores, que se reúna a personas que se llevan bien y que se garantice que el mentor tenga suficiente tiempo y el deseo de respaldar al nuevo compañero. Una posibilidad es designar a otros aprendices como mentores. Además, es sustancial tratar igualmente a cada empleado. Si los españoles experimentarían un trato privilegiado podría surgir envidia entre la plantilla fija, ya que los empleados alemanes podrían ver una competencia en los españoles y la integración podría fracasar. Por lo tanto, es recomendable hacer participar a los trabajadores en el proceso de integración. Otra medida que normalmente toman las empresas al principio es darles a los españoles tareas que no corresponden a su cualificación para que puedan acostumbrarse y practicar el nuevo idioma antes de ocuparse de contenidos más difíciles. Por otra parte, feedbacks y evaluaciones regulares ayudan a entenderse el uno con el otro y facilitan así la integración y adaptación (Kraußlach & Stapf, 2014, pp. 183, 194-197).

Con respecto a la integración social el apoyo en la búsqueda de vivienda, las visitas a un organismo oficial acompañadas y un contacto que sepa hablar la lengua materna son esenciales. Un alojamiento que se encuentre ya disponible al principio de la mudanza, por lo menos temporalmente, incide mucho en la integración social. Asimismo, un respaldo sucesivo durante la búsqueda es muy importante porque muchos de los migrantes todavía no han vivido de forma independiente de sus familias. Además,, dicho apoyo favorece el enfoque del joven en aprender el idioma y sus oportunidades de

aclimatarse en el entorno laboral y de la vida. Para un mejor aprendizaje de la lengua es conveniente hospedar a los españoles en pisos compartidos con compañeros de piso alemanes o internacionales o en familias de acogida (Kraußlach & Stapf, 2014, pp. 184, 198, 204-206).

Se ha hablado acerca del papel del así llamado “Kümmerer” (Kraußlach & Stapf, 2014, p. 206), la persona bilingüe que se ocupa de asistir a los migrantes españoles en Alemania ayudándoles en tareas cotidianas, como p. ej. el transporte urbano público de personas o las visitas médicas. La diversidad de tareas del “preocupador” se distingue entre las numerosas iniciativas. A veces se los contrata durante la fase de reclutamiento, otras veces empiezan sus tareas tras la llegada de los españoles para que organicen entonces los cursos de idioma o gestionen el primer alojamiento. Es un obstáculo calcular la intensidad o la influencia adecuada de los “preocupadores”. Por una parte se quiere ofrecer a los jóvenes trabajadores españoles el mejor apoyo posible, mientras que por otra parte es imprescindible fomentar la vida independiente y por cuenta propia. Para asegurarlo se puede p. ej. introducir un manual que liste las tareas de las que se encargará el “preocupador” y que contenga un procedimiento referente a la vida cotidiana por medio del cual los migrantes puedan orientarse. Estos individuos bilingües constituyen unos de los apoyos más efectivos para la integración. Los españoles llegan a Alemania abandonando su red social en España. Por lo tanto, para ellos representa una gran ventaja la posibilidad de contar con un tutor que habla su mismo idioma y que se ocupa de los problemas que no saben cómo resolver independientemente, ya sea por desconocimiento o del idioma, del procedimiento o del entorno (Kraußlach & Stapf, 2014, pp. 206-209).

En general, la mayoría de las iniciativas se encuentra satisfecha con la manera en que se han realizado los proyectos y sus resultados, de forma que han manifestado sus intenciones de repetir y ampliar el reclutamiento. Numerosos programas han aprendido a través de estas primeras experiencias. El obstáculo más desafiante es la adquisición del idioma. Otras dificultades son el apoyo que los jóvenes necesitan en la escuela de la FP, el respaldo en la vida cotidiana y la homologación de los títulos españoles. Es notable que la ruptura del proyecto por parte de los españoles, tal vez por causas familiares, nostalgia u otras ofertas de trabajo en España, no sea ningún problema relevante. Para concretar el procedimiento de los proyectos se presenta en el capítulo siguiente dos iniciativas ejemplares (Kraußlach & Stapf, 2014, pp. 139-143).

4.2 Los proyectos germano-españoles

En los últimos años se han desarrollado numerosos proyectos que reclutan a españoles para puestos de trabajo vacantes en Alemania. Entre ellos, la “Iniciativa Internacional para la Formación” que tiene lugar en Emsland, en el Condado de Bentheim y en la Frisia Oriental y otro programa en la región de Osnabrück que contrata a especialistas médicos en el sector de la sanidad (Unternehmerverbände Niedersachsen, 2013, pp. 17-18). Existe una gran variedad de programas cooperadores, por eso se analizarán de manera ejemplar dos proyectos – uno cuyo interés principal es contratar a aprendices y otro que tiene la intención de reclutar expertos. Ambos proyectos pertenecen a la región de Hanóver. Para poder comparar y distinguir las diferencias y características comunes se describirá cada proyecto según determinados criterios. Se expondrán los objetivos, el transcurso del proceso, la financiación y los resultados del proyecto. Referente al proceso se considerará tanto el desarrollo cronológico y el procedimiento de la primera realización, como los cursos de idioma y los esfuerzos tendientes a la integración de los trabajadores extranjeros.

4.2.1 Adelante – reclutamiento de nuevos aprendices

Adelante es un proyecto piloto iniciado por la Cámara de Industria y Comercio (IHK) de Hanóver. Trabaja conjuntamente con la Región de Hanóver y la asociación Cáritas local. El punto de partida es la situación laboral precaria para los jóvenes españoles en su país de origen y la dificultad de las empresas alemanas de contratar a adolescentes adecuados para los puestos de trabajo. La iniciativa colabora con las escuelas de FP españolas y otras autoridades competentes, y es por eso la intermediaria entre las empresas, es decir, los futuros empleadores, y los jóvenes españoles en búsqueda de trabajo (IHK, 2013a, p. 1).

El objetivo

La iniciativa tiene la intención de ofrecerles una perspectiva y un futuro laboral a largo plazo en la región de Hanóver a los jóvenes desempleados españoles. Además,, se proponen asegurar el suministro de personal en las empresas alemanas de la región. El grupo meta, en consecuencia, es el grupo de los jóvenes que tienen entre 18 y 25 años y que son los más afectados por el desempleo en España (véase la ilustración 6). Los españoles a quienes se dirige la iniciativa realizan actualmente una FP en España o acaban de obtener un título de técnico o técnico superior (IHK, 2013a, p. 1).

El proceso

Los interesados pueden solicitar un puesto en el proyecto en sus escuelas de FP o en instituciones comunales. Los jóvenes reciben información sobre las ofertas de trabajo para que puedan hacerse una idea de las empresas contratantes. Los socios cooperadores en España finalmente eligen según sus cualificaciones a los solicitantes adecuados. Sus perfiles son luego remitidos a las empresas alemanas. A base de dichos perfiles los patrones se deciden por aquellas personas que consideran más aptos para realizar las prácticas en su empresa. Antes de viajar a Alemania, se les ofrece a los candidatos españoles un curso de idioma en el que aprenden conocimientos básicos de alemán. Además, asisten a un curso sobre costumbres y tradiciones alemanas así como aspectos interculturales para prepararlos, reducir sus incertidumbres y para evitar alimentar falsas expectativas. Otro curso de idioma, que se basa en los resultados del primero, sigue tras la llegada a Alemania. Antes de empezar la FP dual en Alemania los españoles cumplen unas prácticas de tres meses. Esta fase es para conocerse mutuamente y para acostumbrarse a la empresa y al entorno ajeno. La iniciativa también apoya la integración de los jóvenes. Se ocupa del alojamiento de los españoles y pone a disposición un pedagogo que domina la lengua española y que atiende a los migrantes. El tutor bilingüe organiza todas aquellas posibles tareas de las que los españoles no puedan aún ser capaces, p. ej., solicita la tarjeta de impuesto sobre el salario y se reúne cada quince días con todo el grupo para hablar de los desafíos cotidianos. Es también aquella que comunica con la empresa si llegan a surgir dificultades. Además, los socios cooperadores alemanes respaldan la integración social ofreciéndoles a los jóvenes, p. ej., actividades de ocio (IHK, 2013a, p. 2; IHK, 2013b, p. 1; B, desde 28:47, 29:29).

A principios de abril de 2013 trece españoles entre 20 y 25 años, la mayoría de ellos andaluces, llegan a Alemania. Directamente comienzan un cursillo de idioma intensivo para ampliar sus conocimientos básicos del alemán, que ya han adquirido en España. Además, los recién llegados se reúnen con compañeros de tándem que son miembros honoríficos de Cáritas. Ellos acompañan a los migrantes en visitas a un organismo oficial o en visitas médicas. La dicha “Kümmerin”, que se ocupa del bienestar y de la integración, es también miembro de la asociación Cáritas Hanóver. Más tarde, los jóvenes españoles asisten a un entrenamiento intercultural. El viernes el 5 de abril conocen a los patrones de sus empresas formadoras. Los migrantes viven o con familias de acogida o en un alojamiento en comunidad con los demás españoles. El 9 de abril

comienzan sus prácticas trimestrales y en junio deciden, junto con los empresarios, la continuidad o no de su colaboración. Sus posibles perspectivas consisten en una FP dual de tres años a partir de agosto o septiembre, una FP reducida de dos años, o un contrato directo indefinido como especialista. La elección depende de la formación previa en España y de la homologación de sus títulos españoles (IHK, 2013c, pp. 1-2).

La financiación

En el proyecto Adelante se financia tanto el viaje y el primer alojamiento como la subsistencia de los migrantes durante las prácticas trimestrales. El dinero proviene de los programas promocionales de la UE, es decir de los programas “Erasmus” y “Leonardo da Vinci”. Además, las empresas participantes y el Fomento del Desarrollo Económico y del Empleo de la región de Hanóver contribuyen a la financiación en un espacio de tiempo de tres años. Después de haber empezado la FP en Alemania los migrantes reciben según la FP, la retribución correspondiente para jóvenes con contrato de formación o un sueldo concertado, en el caso de los que empiezan directamente un trabajo como especialista (IHK, 2013a, p. 2; IHK, 2013c, p. 2; IHK, 2014, p. 2).

Los resultados

El feedback de todos los participantes en total es positivo. Los jóvenes españoles satisfacen las expectativas de sus patrones, de modo que casi todos empiezan una FP dual, p. ej. como Electricista, Transportista, o Técnico/técnica en hostelería. A causa de su formación previa dos de los trece jóvenes están actualmente contratados como Técnico en hostelería y Experto en mecatrónica respectivamente. Ellos hacen convalidar sus títulos que han adquirido en España. En suma once de los españoles se quedan en Alemania para seguir su carrera laboral en forma de una FP dual. Solamente dos de los trece españoles vuelven a España a causa de ofertas de trabajo y por razones familiares. Debido al éxito del proyecto piloto la Cámara de Industria y Comercio de Hanóver decide iniciar otra promoción de españoles en 2014 de las regiones de Andalucía, Valencia, Castilla la Mancha y del País Vasco. Tras la selección, 34 jóvenes llegan en marzo a Alemania para conocer a sus respectivas empresas y comenzar las prácticas. En comparación con el año pasado, los interlocutores esta vez dan más importancia a la lengua alemana para facilitar la adaptación en la empresa y en la vida cotidiana. Para realizarlo, prolongan p. ej. el curso de idioma en España (IHK, 2013d, pp. 1-2, IHK, 2014, p. 1).

4.2.2 Bienvenido – reclutamiento de especialistas

Las instituciones responsables de este programa son la Región de Hanóver y el Instituto Educativo de la Economía de Baja Sajonia (BNW). Su grupo meta son los jóvenes españoles que buscan un puesto de trabajo y pequeñas y medianas empresas de la región de Hanóver que no encuentran especialistas adecuados para sus puestos vacantes. El proyecto contempla un período de tres años – desde principios del año 2013 hasta el fin del año 2015. Entre los socios cooperadores españoles se cuentan la Federación Regional de Empresarios del Metal de Murcia, una asociación que intercede en favor de los intereses patronales en el sector metalúrgico y que también se ocupa, entre otras cosas, de la capacitación en los oficios de Instalador de calefacción y Soldador, y el Grupo Coremsa, una corporación empresarial que se dedica a la formación, el asesoramiento, la producción y las nuevas tecnologías (Wirtschaftsförderung Hannover, s. a.a, p. 1; BNW, s. a.a, pp. 5, 13; Fremm, s. a., p. 1; Grupo Coremsa, s. a., p. 1).

El objetivo

El proyecto tiene la intención de crear una situación win-win, en la cual ambas partes participantes obtienen beneficios. Una adquisición exitosa de expertos es un hecho positivo para las pequeñas y medianas empresas dado que los españoles ocupan los puestos de trabajo vacantes. Para los migrantes es ventajoso ya que consiguen un empleo adecuado a sus cualificaciones, mientras que en España hasta el momento permanecen parados o se dedican a un trabajo que no corresponde a su formación. El objetivo del proyecto es Además, integrar a los españoles tanto de forma lingüística como laboralmente (Region Hannover & BNW, s. a., p. 2).

El proceso

El proyecto comienza con un viaje de representantes de las empresas interesadas. Se dirigen a España para conocer tanto a los socios cooperadores como a algunos solicitantes. Tras este viaje, en los tres meses siguientes se recluta a los expertos españoles. Los interlocutores cooperadores en España se ocupan de la traducción de los perfiles y solicitudes de los españoles, seleccionan a los jóvenes adecuados y envían los datos a Alemania. Además, organizan el curso de idioma que comprende dos meses y el curso de la preparación intercultural, el viaje a Alemania y una entrevista personal por videollamada. La adquisición de la lengua alemana debe alcanzar el nivel A2 o B1 del Marco Común Europeo de Referencias para las lenguas (véase p. ej. Ministerio de

Educación, Cultura y Deporte, 2002). En España ya se informan a los solicitantes sobre las oportunidades y las exigencias en las empresas alemanas, sobre el sistema de seguros en Alemania y sobre la solicitud de becas para el curso de idioma o para los costes de mudanza. En el segundo trimestre los candidatos cumplen unas prácticas de un mes en una de las empresas cooperadoras. Paralelamente asisten a otro curso de idioma. Un pedagogo bilingüe organiza estas prácticas, el primer alojamiento para los españoles, algunas actividades de ocio, los ayuda en visitas a un organismo oficial y en visitas médicas y traduce títulos y diplomas. Una de sus tareas principales es, sin embargo, la asesoría de los españoles durante sus primeros meses tras su llegada a Alemania y su integración en la región, Además, de la asesoría y preparación intercultural de las empresas participantes, es decir, que es la persona a contactar para ambas partes. Para apoyar a los especialistas de España los socios del proyecto organizan un traslado desde el aeropuerto, introducen un tipo de “servicio de emergencia” que ayuda en cuestiones importantes, informan de las secciones de coordinación importantes y celebran reuniones regulares con los representantes de las empresas y con los demás socios españoles para fomentar el apoyo recíproco. Después de las prácticas los expertos empiezan un empleo regular con aportes a la Seguridad Social (Region Hannover & BNW, s. a., p. 2; Wirtschaftsförderung Hannover, s. a.a, p. 1; Wirtschaftsförderung Hannover, s. a.b, p. 1; BNW, s. a.b, p. 1).

Después de un extenso período de arranque la primera puesta en marcha del reclutamiento de especialistas comienza en junio de 2012. Cuatro empresas cercanas a la región de Oldemburgo participan en el proyecto piloto. En un así llamado “Unternehmerreise” (Grünheid, 2013, p. 19) a Murcia y Andalucía, los empresarios o representantes de las asociaciones participantes conocen a los postulantes españoles. Durante esta reunión se intenta averiguar si los socios cooperadores españoles han seleccionado a los candidatos adecuados. Se seleccionan a veinte expertos, de los que, no obstante, solamente diez empiezan un curso de idioma de cuatro semanas de duración y un entrenamiento intercultural. Tras su llegada a Alemania en septiembre de 2012, junto con dos personas más que se reúnen con el grupo ya existente, los candidatos comienzan unas prácticas en las empresas correspondientes. Finalmente los empleadores ofrecen una contratación a cada uno de los especialistas que se deciden a quedarse en Alemania. Paralelamente a su trabajo los españoles asisten a otro curso de alemán destinado a alcanzar el nivel B1. En tres empresas se realiza la enseñanza a

tiempo parcial, simultáneamente con el trabajo en la empresa y en otra empresa se la lleva a cabo a tiempo completo, es decir aprenden alemán en bloque (Grünheid, 2013, pp. 19-21).

La financiación

Se financia el trabajo de la BNW y de la Región de Hanóver por recursos públicos de la UE y del Estado Federal alemán. Además, las empresas participantes y la Región de Hanóver contribuyen al proyecto hasta el año 2015 (Wirtschaftsförderung Hannover, s. a.b., p. 2).

Los resultados

Un año después de la llegada de los doce especialistas, ocho de ellos siguen todavía trabajando en Alemania. Los motivos de los repatriados son la integración faltante o insuficiente, la nostalgia y probablemente poca disposición a adaptarse a las condiciones en las empresas. Otro electricista se decide a estudiar y el cuarto que termina su participación recibe una oferta de empleo en España. Como el proyecto piloto se ha desarrollado en líneas generales con éxito, la BNW y la Región de Hanóver deciden volver a reclutar expertos del extranjero, de forma que ya han llegado más expertos españoles para trabajar en Baja Sajonia, entre ellos asistentes sanitarios, médicos y expertos del ámbito de las técnicas de la información. Por otra parte se comprueba que siempre hay que tomar en consideración que los españoles podrían regresar a España puesto que su situación no es tan desesperante, y el sistema salarial en España no es tampoco tan bajo como han ponderado en un principio los pronósticos alemanes. La experiencia del proyecto muestra también que las empresas se interesan más por los aprendices. Debido a varios proyectos semejantes que han tenido éxito, las empresas se han mostrado más abiertas a una incorporación de especialistas extranjeros y también están dispuestas a invertir más dinero para futuras colaboraciones. A pesar de la experiencia adquirida a través de los primeros reclutamientos, el procedimiento general sigue siendo bastante complicado y laborioso (Grünheid, 2013, pp. 22-23).

En la primera realización del proyecto Bienvenido – Willkommen in Hannover, el reclutamiento de doce expertos, surgen diversos obstáculos. Por una parte los títulos españoles no se pueden comparar fácilmente con aquellos de los alemanes, por consiguiente, durante el primer viaje se observa que se han seleccionado algunos candidatos inadecuados. Por otra parte ocurren malentendidos en la comunicación a

causa de dificultades en la traducción, de modo que en lugar de Técnicos de automatización asisten Mecánicos de coches a la primera reunión. Por otra parte, la situación de la vivienda es difícil. El alojamiento para las vacaciones es demasiado caro y cinco españoles que comparten un chalet para las vacaciones están muy aislados porque la casa está lejos de la ciudad. Cuatro de los participantes españoles todavía no han vivido de forma independiente, lo que provoca otros desafíos de los que la dirección del proyecto ha de preocuparse. En este sentido, se observan problemas de convivencia dentro del grupo en el cual los migrantes pasan mucho tiempo juntos (Grünheid, 2013, pp. 19-22). Esta crisis podría ser el resultado de sentimientos de antipatía o simpatía que cada individuo desarrolla en relación a determinadas personas, resultar de distintos ritmos de vida o provocarse por la imposibilidad de reunirse. Además, se subestima el papel de la persona bilingüe. Como única persona a contactar tiene gran importancia para los españoles y se ocupa de numerosos problemas referidos tanto al ámbito lingüístico como de coordinación y personal (Grünheid, 2013, p. 22).

Como se puede ver el procedimiento de las iniciativas presenta una cierta semejanza y sigue aproximadamente la descripción del capítulo 3.1. Cada programa modifica su actuación en base a los desafíos con los que se han visto obligados a enfrentarse en el proyecto piloto. Si los procedimientos de las cooperaciones serán exitosos y podrán sostenerse en el tiempo, es decir, que las empresas puedan ocupar sus puestos de trabajo vacantes y los españoles puedan integrarse y deseen quedarse en Alemania, solamente se puede descubrir mediante estudios e investigaciones a largo plazo o con análisis futuros considerando las experiencias previas.

4.3 La Cámara de Comercio Alemana para España

Otra institución que hay que mencionar acerca de las colaboraciones germano-españolas es la Cámara de Comercio Alemana para España (AHK). Existe ya desde hace más de 90 años y se ocupa de promover las relaciones económicas entre Alemania y España. Su antecesor, la “Asociación Económica Alemana en Barcelona”, se funda en 1917 por un conjunto de 40 empresas alemanas. Es una institución bilateral y autogestionada que apoya los intereses de las empresas alemanas en España y los intereses de las empresas españolas en el mercado alemán. Sus dos sedes están situadas en Madrid y Barcelona (AHK, 2007, pp. 56, 104).

La AHK cumple tres tareas principales (AHK, s. a., pp. 1-2):

- 1) Es una asociación empresarial, es decir, que tiene aproximadamente 1100 socios cuyos intereses representa frente de las autoridades estatales. En general, organiza, mantiene y administra la red de estos socios y ofrece series de actos, conferencias, recepciones y foros.
- 2) Además, es un prestador de servicios. Ello significa que asesora tanto a las empresas alemanas como a las españolas con respecto a la introducción en el mercado, la facilitación de socios cooperadores y la organización de la presencia empresarial.
- 3) En tercer lugar la Cámara de Comercio Alemana para España es la representante oficial de la economía alemana. Significa que es gestionada particularmente por el Ministerio Federal de la Economía y de la Energía y por el Ministerio Federal de la Alimentación y la Agricultura. Entre algunas de sus funciones, fomenta la FP dual en España, lo cual se considerará de manera más detallada a continuación.

4.3.1 La FEDA y otras tramitaciones de trabajo

En verano del año 2006 la AHK funda el departamento “Formación y Empleo”. Responde a la demanda creciente de especialistas internacionales con conocimientos de idiomas, conocimientos específicos de la profesión y experiencia intercultural. El departamento es financiado parcialmente por el Ministerio Federal de la Economía y de la Energía. La tarea principal es ocuparse de las escuelas de la FP dual en España con sus sedes en Madrid y Barcelona. Trabaja como la IHK en Alemania, o sea, incentiva la homologación de los títulos de estas formaciones profesionales duales en Alemania. Además, tiene la intención de ampliar las ofertas de estas escuelas (AHK, 2007, p. 128).

Las escuelas de FP dual se llaman Formación Empresarial Dual Alemana (FEDA). Ofrecen las FP duales Técnico de gestión empresarial para la industria, Técnico de gestión para la logística y transporte y Técnico en comercio. Las primeras dos FP se llevan a cabo en alemán mientras que la última se realiza en español. La FP es idéntica con su modelo alemán, es decir, que hay una cooperación entre una empresa, la empresa formadora, y la escuela de formación profesional. El aprendiz adquiere paralelamente contenidos teóricos y prácticos en la escuela y en la empresa respectivamente. El examen se hace, como en Alemania, ante la AHK (en Alemania ante la IHK). A diferencia de la FP dual en Alemania, en la FEDA solamente se puede realizar la FP de manera reducida, o sea, que dura solo dos años en lugar de tres. Para propiciar la FP

dual a tantos alumnos posibles, la FEDA ofrece el así llamado “Modelo +1” (FEDA, s. a.b, p. 1). Se trata de un año de formación escolar que se dirige a los graduados de la Educación Secundaria Obligatoria y en el que los jóvenes por un lado adquieren los conocimientos del idioma alemán que necesitan para una FP dual, y por otro lado, hacen prácticas en empresas de la rama industrial, comercial y/o logística (FEDA, s. a.a, p. 1; FEDA, s. a.b, p. 1).

La AHK también funciona como socio para las empresas alemanas que carecen de solicitantes adecuados y suficientes, aprendices o especialistas. La función de la AHK es semejante a la tarea de los proyectos anteriormente mencionados (véase el capítulo 3.2), ya que recluta a los españoles cualificados para que estos ocupen los puestos de trabajo vacantes en Alemania. Por ende, la empresa G + H Isolierung pide en febrero de 2013 el apoyo de la AHK en la búsqueda de aprendices españoles adecuados. La Cámara de Comercio Alemana para España se hace cargo de casi todas las tareas necesarias, es decir, recluta y selecciona a los candidatos adecuados, organiza un curso de idioma de dos meses y solicita las subvenciones del Ministerio de Trabajo alemán, o sea del programa MobiPro-EU. Los jóvenes que se invitan en lo sucesivo a un acto informativo sobre la formación profesional dual ofrecida y sobre la empresa G + H Isolierung tienen entre 20 y 25 años. Los que terminan el curso de alemán siguiente con éxito emprenden unas prácticas en la empresa formadora junto con otro curso de alemán. Como el empresario alemán está muy convencido del rendimiento de los candidatos españoles, la totalidad de ellos (23 personas) comienza una formación profesional dual como Técnico de aislamiento industrial en octubre de 2013. Esta cantidad incluso supera la cantidad prevista de 20 aprendices (AHK, 2013, p. 50).

En el año 2007 la AHK realiza por primera vez un proyecto de prácticas por orden de la Comunidad de Madrid proporcionándoles puestos de prácticas en Alemania a los estudiantes españoles que terminan la FP española. La Cámara de Comercio Alemana para España organiza la programación, los cursos de alemán, la elección de los practicantes, facilita el acceso a las empresas y busca alojamiento. Finalmente 16 españoles cumplen sus prácticas obligatorias de tres meses en Berlín, Colonia, Hamburgo y Fráncfort del Meno (AHK, 2007, p. 129).

4.3.2 Las cooperaciones en la carrera universitaria

Aparte de la FP dual existe otra colaboración hispano-alemana dirigida al nivel de los estudios universitarios. Apoyado por la FEDA se ofrece una carrera universitaria en Madrid y Barcelona que tiene la intención de simplificar la transición de los jóvenes al mercado laboral. Además, brinda un plus al respecto de los conocimientos lingüísticos y con respecto a la experiencia laboral (FEDA, s. a.c, p. 1).

Una de las instituciones que ofrece esta forma de estudios universitarios es la Europäische Wirtschaftsakademie (EWA) que se funda en 1991 bajo la Asociación Hispano-Alemana de Enseñanzas Técnicas, el antecesor de la FEDA. Lo peculiar del estudio universitario es la ambivalencia entre la teoría y la práctica. El estudio teórico en la universidad dura tres meses y está seguido por tres meses de trabajo práctico en una de las empresas formadoras, es decir, se cumple la fase práctica o en España o en Alemania. Entre las empresas instructoras se encuentran la Robert Bosch S. A., la B/S/H Electrodomésticos España S. A. y el Liebherr – Ibérica S. A. (EWA, s. a.a, p. 1). Además, de la dualidad los estudios universitarios de la EWA amplían los contenidos de un estudio de la Administración y Dirección de Empresas por temas económicos de Europa, especialmente de España. Después de tres años los estudiantes alcanzan el título de un Bachelor of Arts. Los estudiantes pasan los últimos dos semestres en Alemania, en la Duale Hochschule Baden-Wurtemberg, que es la socia de la EWA y cuyos planes de estudio y de formación rigen también para los estudios de la escuela superior en España. Durante la enseñanza universitaria los estudiantes reciben un apoyo financiero que aumenta en cada curso académico sucesivo (EWA, s. a.b, p. 1). La mayoría de los catedráticos y docentes son de escuelas superiores y universidades alemanas. Para tener una mayor variedad y para cumplir la característica internacional del estudio universitario se incluyen también como docentes representantes de las empresas formadoras, profesionales libres y catedráticos de universidades españolas (EWA, s. a.c, p. 1). Dado que los docentes son alemanes o españoles, las clases asimismo se imparte en español (un 40 %) y alemán (un 60 %). Por lo tanto, el estudiante necesita al menos un nivel medio de alemán y español (EWA, s. a.d, p. 1).

Por otra parte, los España-Deutschland University Studies (EDU) constituyen una alianza de empresas que se han unido para combatir el paro juvenil, o sea, para facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. Intentan por un lado compensar una deficiencia que lamentan los empresarios, la carencia de experiencia laboral. Por otro

lado desean darles a los estudiantes una ventaja adicional, las lenguas extranjeras, para capacitar a jóvenes de porvenir. Conque los pilares principales de la universidad son la dualidad y los idiomas. El primero se refiere a la experiencia laboral. Se combina la parte teórica en la universidad con una parte práctica en una de las empresas colaboradoras. Con este conjunto las dos partes ganan ya que los estudiantes están provistos de cierta experiencia laboral al final de su carrera universitaria y las empresas reciben un empleado que tiene conocimientos teóricos de procesos económicos y que adicionalmente ya conoce la estructura en la empresa y las tareas que lo esperan. Una ventaja suplementaria es la adquisición de tres idiomas. La enseñanza en la universidad se da de forma trilingüe, en alemán, inglés y español, de manera que se promueva internacionalidad y quizás con eso también la movilidad (EDU, s. a.a, p. 1).

Como en la EWA también en la EDU las clases teóricas se alternan en bloques, se estudian varias semanas en la universidad y unas semanas se trabaja en la empresa. Entre las empresas cooperadoras se cuentan el Grupo MCI – Mundocolor Holding S. L., la Bayer Hispania S. L. y la Lidl S. A. U. Los estudiantes asisten a 24 módulos obligatorios en la universidad de los que cada uno se ofrece en alemán, español o inglés. Además, eligen seis asignaturas según su interés y según su especialización deseada. Si los conocimientos de alemán no son suficientes los estudios empiezan con un curso de idioma intensivo. Aparte de eso se integra otros cursos de alemán en el plan de estudio. La enseñanza se imparte por medio de docentes licenciados de Alemania al igual que por miembros de las empresas (EDU, s. a.a, p. 1; EDU, s. a.b, p. 1; EDU, s. a.c, p. 1, EDU, s. a.d, p. 1).

Los estudios universitarios en la EDU duran tres años y acaban con el título de un Bachelor of Arts de Administración y Dirección de Empresas, Además, de conocimientos comprobados en español, alemán e inglés. No solamente las asignaturas optativas se puede elegir independientemente sino también el modelo según el cual se quiere estudiar. La universidad ofrece por un lado estudios universitarios a tiempo completo, y por otro lado, a tiempo parcial para personas que ya trabajan y que proyectan ampliar sus conocimientos. Sin embargo, solamente el tercer modelo combinado, el denominado estudio dual, ofrece la dicha ventaja de la combinación entre la práctica y la teoría. Este modelo brinda, asimismo, otro provecho: Además, del título Bachelor of Arts se termina el estudio con un segundo título. Después de dos años de estudio y trabajo práctica en la empresa formadora se alcanza el título de Técnico en

Gestión Empresarial (“Industriekaufmann/-frau” o “Kaufmann/Kauffrau für Spedition- und Logistikdienstleistungen”). Son títulos que ya habilitan a los estudiantes trabajar en el sector económico (EDU, s. a.d, p. 1; EDU, s. a.e, p. 1; EDU, s. a.f, p. 1).

5 La metodología: la entrevista estructurada con una guía

Para poder analizar las ventajas y desventajas de los proyectos germano-españoles contra el desempleo juvenil en España se desea examinar el estado de ánimo de los jóvenes españoles. Es interesante enterarse de sus percepciones y sus espíritus abiertos igual que de sus expectativas, esperanzas y experiencias. Para distinguir la percepción de las personas interrogadas, para poder identificarse con ellas y para cambiar de perspectiva, es necesario usar una metodología que deje a estas personas expresarse libremente.

5.1 Los cinco postulados de la investigación cualitativa

El procedimiento cualitativo contiene principios que forman la base de la investigación cualitativa. Mayring (2002) resume cinco postulados que representan el marco cualitativo de la investigación. Primero menciona que los sujetos de estudio siempre son personas y que ellas han de ser el punto de partida y el objetivo de la investigación cualitativa. Segundo afirma que es imprescindible describir de manera exacta y amplia el ámbito de la investigación, es decir, que no solamente se deben exponer los aspectos de interés, sino que también se deben utilizar diversas fuentes para la descripción. Como tercer postulado indica los diferentes significados que las personas interrogadas y el encuestador podrían atribuir a diversos términos y actuaciones. Las personas podrían tener varias interpretaciones o enfocar numerosas prioridades e importancias, así que hace falta deducir en primer lugar los significados. Un cuarto punto importante es que se investigue a las personas en su entorno diario. La cercanía a la situación de la vida cotidiana les hace sentir más cómodos, de modo que se comporten de manera más natural. En consecuencia se pueden deducir y generalizar mejor los resultados. El quinto aspecto se funda en la generalización. Mayring (2002) expone que en la investigación cualitativa siempre hay pequeñas pruebas al azar. Por lo tanto, el autor duda de la representatividad de los resultados igual que de la derivación de leyes naturales a través de la investigación cualitativa. Opina que siempre hay que analizar el caso particular y justificar por qué los resultados son válidos y generalizables a otras situaciones o actuaciones (Mayring, 2002, pp. 19-24).

En el presente trabajo muchos de los postulados arriba mencionados se tienen en cuenta. Por supuesto se interroga a seres humanos, y para que puedan constituir el punto de partida se les da la posibilidad de contar su propia historia y expresar su percepción de los acontecimientos. Esta posibilidad se refleja en las preguntas desarrolladas (véase el apéndice 2). También el segundo punto de Mayring (2002) está cumplido. En la primera parte de la tesis de máster se expone, dentro del tamaño posible del trabajo, una visión de conjunto amplia sobre el objeto de investigación. El tercer postulado no se pasa por alto, no obstante, tampoco está cumplido íntegramente. En cuanto se trabaje con personas siempre habrán diversas interpretaciones subjetivas que resultan de varias experiencias y de formaciones, sentimientos y motivaciones diferentes. Además, la perspectiva del encuestador decide sobre el análisis y los significados. Para evitar estas percepciones diferentes se podría intentar dar de antemano definiciones e interpretaciones de diversos términos o actuaciones, p. ej. del término “miedo”. Sin embargo, el objetivo de estas interrogaciones son los sentimientos, esperanzas y expectativas individuales de las personas. Se trata de distinguir globalmente la persona y su propia percepción para destacar especialmente lo particular e individual de su biografía (Mayring, 2002, p. 42). Por consiguiente, se debería preguntar a cada uno por su interpretación de los términos y actuaciones. Para cumplir este postulado en el análisis se tiene en cuenta que las respuestas siempre dependen de las interpretaciones y perspectivas de la persona interrogada y del encuestador y se las marcan con las citas indirectas. Es decir, que no se generalizan las declaraciones de los entrevistados a todo el grupo de los jóvenes o a todos los españoles. Las entrevistas tienen lugar en un día normal y en un sitio a su gusto de las personas interrogadas, de modo que se las inquiere en su entorno natural y diario. A causa de la poca cantidad de entrevistas realizadas, sus resultados no son generalizables. En esta tesina de máster se contempla y presenta solamente el caso particular, aunque se usan los resultados para evaluar el éxito posible de las medidas hispano-alemanas contra el desempleo juvenil en España.

5.2 La entrevista estructurada con una guía

Para la tesis de máster es importante lo que digan los interrogados, es decir las declaraciones de los entrevistados. Por lo tanto, no es apropiado utilizar un cuestionario con contestaciones fijas, o sea para marcar con una cruz. En consecuencia se usa como método la entrevista estructurada con una guía.

En esta forma de entrevista todas las personas interrogadas han experimentado un cierto “fenómeno social”. Por medio de la entrevista se aspira a descubrir las percepciones e interpretaciones individuales de los entrevistados (Rosenthal, 2005, p. 131). La entrevista estructurada con una guía deja mucho espacio al entrevistado. La persona que interroga desempeña un papel más pasivo, sin embargo, ha preparado bien la entrevista. Ha puesto de relieve determinados aspectos del sujeto de estudio de manera objetiva y ha ajustado las cuestiones al planteamiento del problema u objetivo. Con cuidado y por medio de una guía, dirige la entrevista en la dirección deseada. El encuestador no solamente tiene que destacar y analizar el problema sino que también debe crear una relación conversacional abierta con el entrevistado (Mayring, 2002, pp. 67, 69).

La entrevista estructurada con una guía tiene tres principios. El primero es la orientación al problema, es decir, que la investigación debe referirse a un problema social que de antemano se presenta de forma objetiva por el entrevistador. Segundo, la orientación al sujeto de estudio se refiere a la realización concreta, o sea, que las entrevistas deben referirse claramente al sujeto de estudio. En tercer lugar ha de orientarse al proceso, es decir, por medio de las entrevistas se van ganando datos que al mismo tiempo se analizan y comprueban y se relacionan los elementos entre sí (Mayring, 2002, p. 68).

Mayring (2002) distingue tres partes de la entrevista. Se comienza con cuestiones de sondeo que son preguntas de introducción universales. Deben mostrar en qué medida el objeto de estudio concierne al entrevistado y lo que significa para él. Las cuestiones directrices son las preguntas esenciales de la entrevista. Además, Mayring (2002) menciona las cuestiones *ad hoc*, o sea, preguntas que el encuestador hace espontáneamente durante la entrevista puesto que parecen significantes o que podrían revelar aspectos importantes (Mayring, 2002, p. 70).

5.3 La elaboración de la guía de entrevista

La entrevista estructurada con una guía tiene la intención de revelar teorías subjetivas admitiendo espacio suficiente para el relato del entrevistado. Al mismo tiempo el entrevistador incorpora un cierto tema, de manera que estructura y dirige la interrogación. Esta intervención es útil cuando se interesa por un determinado tema o ámbito del objeto de estudio. Como en este estudio se analizan las cooperaciones germano-españolas las experiencias de los entrevistados con su proyecto y su llegada e

integración en Alemania son importantes. A continuación se expondrá de forma más detallada el objetivo de las entrevistas (Helfferich, 2011, p. 179).

Para esta tesina de máster los jóvenes que emigran de su patria son el centro de interés. Sus expectativas y experiencias reales importan para averiguar qué necesidades tienen. De estas informaciones se quiere derivar recomendaciones para todos los jóvenes españoles que todavía esperan realizar este viaje. Además, se tiene la intención de poder asesorar a las iniciativas germano-españolas con respecto a la continuación y a cambios precisos en dichos proyectos (véase el capítulo 4.2). Según las declaraciones recibidas mediante las entrevistas se quiere, en definitiva, valorar y observar de modo crítico las cooperaciones hispano-alemanas.

Para desarrollar la guía de las entrevistas se utiliza el procedimiento que propone Helfferich (2011). Ella recomienda seguir el principio SPSS, lo cual abarca recoger (sammeln), comprobar (prüfen), ordenar (sortieren) y subsumir (subsumieren). En un primer paso se recogen todas las cuestiones de interés que se refieren al sujeto de estudio (véase el apéndice 1). En esta fase no importan ni la expresión ni la cantidad ni el orden. En segundo lugar es fundamental comprobar las preguntas. En este paso se estructuran y eliminan las interrogaciones mediante cuestiones de control (Helfferich, 2011, pp. 182-184):

- 1) ¿Hay preguntas que van dirigidas a hechos? A lo mejor ya se saben estos hechos o se los averiguan en el transcurso de la entrevista sin preguntarlos explícitamente. Por lo tanto, se colocan las informaciones biográficas al principio de la entrevista.
- 2) ¿Son las preguntas suficientemente abiertas para averiguar realmente las experiencias individuales y la teoría subjetiva de los entrevistados?
- 3) ¿Expresa la interrogación las expectativas del entrevistador? Esta pregunta de control se refiere a cuestiones que deben confirmar los conocimientos previos del investigador.
- 4) ¿Se formulan las cuestiones de modo que el entrevistado pueda relatar relaciones y conexiones inesperadas? A veces el entrevistador hace preguntas según sus expectativas y que no permiten una respuesta sorprendente. Esto es lo que se desea evitar.
- 5) ¿Hay preguntas que favorecen una contestación directa de la cuestión de investigación? No es el objetivo que los entrevistados respondan a lo que se

quiere investigar sino que se intenta derivar una respuesta de los resultados de las entrevistas.

El tercer aspecto concierne el orden de las cuestiones. Referente a esto hay varias posibilidades. En el caso de que exista una diacronía es conveniente ordenar las preguntas de forma cronológica. Además,, es admisible poner un orden según el interés del contenido. El cuarto punto que la autora Helfferich (2011) menciona es la subsunción. En el paso anterior se han hecho agrupamientos de las cuestiones. Ahora se formula una frase para cada bloque en la que se requiere al sujeto que dé un relato. En ello, se utiliza una expresión que cubra tantos aspectos como sean posibles de las preguntas subordinadas. Las preguntas subordinadas se las puede también sustituir por apuntes. Las cuestiones que no se subsumen en los agrupamientos se colocan como preguntas separadas al final del bloque o de la entrevista (Helfferich, 2011, pp. 184-185).

En el apéndice 2 se puede observar la guía de entrevista tras llevar a cabo los cuatro pasos de Helfferich (2011). Se pone el foco en las experiencias personales e individuales de los entrevistados junto con los proyectos con los que llegan a Alemania. Además, se decide seguir un orden cronológico. Se toman en consideración diversos aspectos acerca del proyecto correspondiente: el desarrollo, la situación de la vivienda, el idioma, la integración y las perspectivas para el futuro. Como la entrevistadora no es hablante nativa de la lengua española no se utilizan apuntes para los diversos agrupamientos sino que se redactan todas las preguntas pertinentes.

5.4 El grupo meta y el transcurso de las entrevistas

De los objetivos resulta también el grupo meta para las entrevistas. Se intentan analizar y valorar las cooperaciones hispano-alemanas desde la perspectiva de los españoles afectados para derivar e interpretar mejoramientos para los proyectos y recomendaciones para aquellos españoles que proyectan trabajar en el extranjero. Se intenta hacerse una idea de la vida y de los obstáculos que encuentran los afectados. Por consiguiente, se encuesta solamente a los españoles que participan en un programa cooperador entre Alemania y España. Aunque las perspectivas de la dirección y de los miembros de las colaboraciones son interesantes esta tesina de máster limita el análisis a la perspectiva de los españoles.

Después de haber redactado la guía de entrevista se ensaya la entrevista con una persona bilingüe voluntaria para averiguar cómo se comporta la entrevistadora en una situación de interrogación. La entrevista dura alrededor de 30 minutos, de lo que se deriva que la entrevista verdadera se extiende entre 45 y 60 minutos. Como el entrevistado no responde inmediatamente la entrevistadora muchas veces da ejemplos o más explicaciones. No obstante, es obvio que los entrevistados necesitan un momento para reflexionar lo que quieren contestar porque no conocen las preguntas, de modo que es importante contemplar las pausas.

La primera entrevista con un español se utiliza como interrogación piloto, de forma que se pueden añadir o quitar varias cuestiones. Cuando las respuestas revelen las informaciones deseadas se cambia poco en la guía de entrevista. El cuestionario entero se puede observar en el apéndice 2.

Para las entrevistas se contacta a cinco españoles que participan en uno de los proyectos. Como un joven no contesta tras varios intentos de contactarlo, finalmente, se interroga a cuatro individuos, dos femeninos y dos masculinos. Los españoles tienen entre 20 y 26 años y tres de ellos ya están en Alemania desde hace más de un año. Un entrevistado realiza prácticas de tres meses en verano del año 2013, vuelve a España y regresa otra vez a Alemania en abril de 2014. Los demás también hacen las prácticas y vuelven en agosto o septiembre del mismo año. Todos han cumplido una FP en España o están a punto de terminarla cuando van a Alemania. Uno de los entrevistados ya tiene experiencia laboral y dos ya han pasado algunos meses en el extranjero. Los que acaban de terminar su FP no han padecido un período de desempleo, los demás, no obstante, han estado en paro por ocho y seis meses (véase el apéndice 3).

Los españoles pueden decidir dónde tiene lugar la entrevista, lo cual intenta asegurar que se sientan lo más cómodamente posible. Tres de las interrogaciones se realizan en una sala en la universidad, otra en la vivienda del entrevistado. La duración de las entrevistas varía entre aproximadamente 30 y 80 minutos. Antes de empezar la interrogación se conversa con los españoles tomando una bebida para ayudarlos a “romper el hielo” y crear una relación conversacional abierta.

6 El análisis de las entrevistas

En el capítulo siguiente se analizarán e interpretarán las entrevistas realizadas con los españoles que han llegado a Alemania por medio de uno de los dichos proyectos. Para

derivar mejoramientos para los futuros programas se examinarán las entrevistas según determinados criterios. Se estudiará tanto el transcurso del proyecto como la adquisición y la valoración de la lengua alemana en cuanto al éxito. Además, el programa se ocupa hasta cierto grado de la integración de los jóvenes, pone p. ej. a disposición a una persona bilingüe que los asiste en su vida cotidiana. Hay que considerar dichos aspectos igual que la situación de la vivienda. Asimismo, se revelarán los temores y las expectativas para evaluar el bienestar de los españoles y cómo perciben su emigración. Además, se presentarán otros resultados acerca de las ideas de los entrevistados hacia el futuro, sus experiencias en la vida laboral en Alemania y sus recomendaciones para otros jóvenes que piensan emigrar al extranjero para mejorar su situación de trabajo.

6.1 El proceso

Todos los entrevistados indican que participan en el proyecto a través de su escuela de formación. Una de las organizadoras es un miembro de este colegio, es decir, que no son los españoles quienes se enteran de la iniciativa, sino que es el proyecto quien contacta a la escuela y propone a los jóvenes participar en el proyecto (A, desde 00:41; B, desde 03:51; C desde 07:55; D, desde 07:42). Los motivos principales para asistir, no obstante, divergen. Las personas B, C y D se deciden a base de la posibilidad de quedarse trabajando en Alemania después de las prácticas puesto que la situación laboral para los jóvenes en España es precaria (B, desde 01:36, desde 03:51; C, desde 02:28; D, desde 00:17, 01:57). Además, la persona C menciona que la experiencia en el extranjero ayuda a madurar y hacerse más abierto (C, desde 00:36). Las personas A, C y D están a punto de acabar su FP en España y se les ofrece realizar las prácticas obligatorias en Alemania (A, desde 00:26; C, desde 07:55; D, desde 00:44, 07:42). Las empresas se deciden por los candidatos, tras recibir sus perfiles, en base a sus conocimientos del idioma y profesionales y a través de una conversación por videollamada (A, desde 03:33; B, desde 04:37; C, desde 08:29; D, desde 08:40). La mayoría de los entrevistados recibe informaciones de antemano sobre el puesto de trabajo y sobre el entorno de su empleo o por medio de un acto informativo o a través de correo electrónico (B, desde 09:04; C, desde 12:25; D, desde 11:17). Todos los entrevistados empiezan su estancia en Alemania por unas prácticas. Después se les ofrece un año de prácticas junto con una convalidación de su FP española o una formación profesional dual en Alemania (A, desde 03:33; B, desde 05:04; C, desde 10:55; D, desde 12:29). Para prepararse los entrevistados actúan de manera diferente:

unos buscan por internet la empresa, la ciudad, los alrededores y el alojamiento, otros no hacen “ninguna preparación especial” (A, 04:54), pero todos recomiendan tener conocimientos básicos del alemán antes de viajar a Alemania (A, desde 04:30; B, desde 57:54; C, desde 77:10; D, desde 75:27).

En el procedimiento relatado por los españoles se puede identificar que los proyectos buscan o reclutan a las personas adecuadas mediante su red personal, en lugar de dirigirse a las autoridades responsables, como p. ej. el SEPE. Ello se puede deducir de la observación del hecho que una de las organizadoras del programa trabaja en la escuela de formación profesional (p. ej. A, desde 00:41, 02:25). Es posible que el camino oficial mediante las autoridades sea demasiado complicado, o las autoridades no estén en contacto suficientemente cercano con el grupo meta. Sin embargo, son las autoridades como el SEPE las que tienen profundos conocimientos acerca del desempleo juvenil y que están en contacto con los jóvenes parados, por consiguiente podrían ayudar a ofrecerle la oportunidad de los proyectos al grupo más afectado y adecuado. A causa de ello, se puede aconsejar que los departamentos correspondientes se abran hacia los proyectos y faciliten el proceso adaptándose a las necesidades de los españoles y de las iniciativas.

En lo que respecta a los motivos de los jóvenes, se puede manifestar que todos tienen la intención de pasar un período en el extranjero, o sea, que quieren experimentar “más aventura” (A, 21:44). El objetivo de los proyectos, sin embargo, es ofrecer a ambos lados, a las empresas y a los españoles, una situación laboral estable y a largo plazo. Una experiencia, por lo general, no es en cualquier caso de larga duración, por lo tanto se podría afirmar que las instituciones que subvencionan las iniciativas pagan por esta experiencia en lugar de crear una situación de trabajo duradera. Ello se ve apoyado por el deseo de algunos jóvenes de regresar tarde o temprano a España (p. ej. B, desde 53:28, 53:49). A pesar de todo, la experiencia no es el motivo principal, sino que la mayoría desea seguir trabajando o tener un contrato laboral en Alemania (p. ej. B, desde 01:36). Dos españoles incluso pueden imaginar quedarse en Alemania y fundar un hogar (C, desde 66:24; D, desde 70:29).

6.2 La lengua

Algunos españoles ya empiezan en España a aprender alemán por su propia cuenta. La adquisición del idioma comienza hasta un año antes de la llegada y continúa con un

curso intensivo en Alemania durante las prácticas (A, desde 07:00; B, desde 19:15; C, desde 22:11; D, desde 17:48, 18:08). Después de las prácticas y durante la FP siguiente hay dos grupos: uno que sigue aprendiendo alemán Además, de ir a la escuela de FP, otro, el grupo sin conocimientos previos de alemán, que lo hace solo durante el primer medio año antes de ir a la escuela de formación profesional (C, desde 23:45). La mayoría de los españoles, no obstante, tiene problemas con el idioma. El alemán es más difícil de aprender que el inglés y hay que “quitarle el miedo de hablar” (B, 24:05). El contacto con personas que hablan español también “retiene mucho” (A, 09:22), de modo que agradecen que las empresas ordenan a sus empleados que se dirijan al nuevo compañero solamente en alemán (B, desde 15:16, 15:42). Un curso de alemán en España no parece tener el mismo nivel y la misma cualidad que en Alemania (B, desde 18:49). Dos de los entrevistados prefieren a un profesor que habla castellano porque tiene repercusiones positivas en su adquisición de la lengua alemana (B, desde 18:16; D, desde 23:47). Después de más de un año en Alemania ven los progresos de sus capacidades, de forma que dicen de sí mismos que saben hablar bien el alemán (A, desde 08:42; B, desde 22:43; C, desde 29:08; D, desde 25:40). En su vida cotidiana todos los jóvenes hablan casi todo el día alemán. Durante su horario de trabajo hablan alemán igual que fuera de su hogar (A, desde 08:08; B, desde 19:33; C, desde 28:27; D, desde 27:29). Solamente entre sí usan el castellano (B, desde 19:33, 19:44, 20:15; C, desde 28:27). Sin embargo, una entrevistada se siente como si hablara 16 horas al día alemán puesto que ha de estar muy atenta y concentrada todo el tiempo. Simultáneamente se alegra de que todos sus compañeros de trabajo sean muy pacientes y le expliquen sus tareas varias veces. Su mayor objetivo es tener la habilidad de expresarse en alemán tan bien como lo hace en español (B, desde 20:24, 22:03, 42:09, 58:37). Otra se siente como si no progresara porque a veces no retiene lo aprendido (C, desde 29:20). Para la persona D incluso las ocasiones en las que habla alemán no son suficientes y quiere avanzar más deprisa (D, desde 27:29). Los españoles concuerdan en que la vida en una familia de acogida es ventajosa para aprender alemán ya que todo el entorno es en alemán, de suerte que se aprende más deprisa y de manera intuitiva (A, desde 09:22; B, desde 52:20; C, desde 57:45; D, desde 59:05). Asimismo, la mayoría tiene la opinión de que tener buenas conocimientos del alemán es conveniente para su futuro (B, desde 25:01; C, desde 32:27, D, desde 29:14). Pueden mejorar sus oportunidades en la competencia en el mercado de trabajo. La persona B p. ej., sabe que en su ciudad de origen hay “muchas empresas que tienen [...] mercado alemán” (B,

25:09). Las personas C y D piensan que también su lengua materna las ayuda con respecto a sus perspectivas laborales ya que es un plus en su currículum vitae, en comparación con sus compañeros de clase. La empresa alemana piensa instalarla a la persona C en un departamento donde tiene contactos con clientes españoles (C, desde 32:09). Para la persona D sus conocimientos lingüísticos pueden ayudarla puesto que su empresa tiene otras sucursales en diversos países (D, desde 30:04).

Las declaraciones sobre el idioma muestran que este tiene gran importancia para los jóvenes, porque acentúan varias veces el significado de la lengua o para el trabajo, o para la escuela de FP o para la integración (p. ej. B, desde 33:06, 34:19; D, desde 19:17, 38:13). Parece ser el factor clave para que se sientan cómodos y seguros y para que se adapten con éxito, puesto que “el idioma es una barrera” (B, 34:22). Los desconocimientos provocan los miedos principales. Los españoles temen que no entiendan a la gente, que no puedan trabajar sin entender y comunicarse, que nadie les hable, que haya malentendidos e interpretaciones equivocadas o que se sientan solos (B, desde 61:37; C, desde 19:44, 19:52; D, desde 19:41). Es un problema que se va reduciendo durante su estancia en Alemania, pero que todavía sigue siendo un obstáculo. Es recomendable, por lo tanto, empezar cuanto antes con la enseñanza de alemán. Hay que examinar cuidadosamente el nivel del curso y ajustar los contenidos a las necesidades de los españoles. A lo mejor es también aconsejable ofrecer cursos individuales donde el migrante aprende palabras y expresiones provechosas según su formación profesional o trabajo que empezará. Además, es preciso considerar que sea muy agotador el hecho de que los jóvenes no solamente tengan que trabajar en la empresa sino que también deban escuchar todo el tiempo muy atentamente y aprender cada día un poco más del idioma (p. ej. B, desde 07:25). Hace falta comunicarles a los demás empleados que tengan paciencia y comprensión. Además, hay que pensar si un primer alojamiento en una familia de acogida es conveniente. Los españoles tendrían un entorno completamente alemán, lo que fomentaría su adquisición del idioma aunque también podría ser muy agotador.

El idioma es lo que caracteriza al ser humano y es la medida con la que comunicamos y con la que organizamos nuestra vida social. Los entrevistados han identificado el significado esencial de la lengua y lo resumen exactamente: “Al final [es] todo gira alrededor del idioma” (B, 37:32). “Es que al final el problema de todo es el idioma” (C, 43:36). No obstante, aunque la adquisición de la lengua parece ser el desafío más arduo,

los españoles siguen estando sumamente motivados. No solamente quieren deshacerse de su acento español sino que también tienen como meta avanzar más deprisa y hablar con soltura (A, desde 08:42; B, desde 58:37, 45:56; C, desde 29:20; D, desde 27:29).

6.3 La integración

Todos los entrevistados están de acuerdo con el papel importante del proyecto para la integración. La iniciativa adecuada es aquella que resuelve los problemas o se encarga de que los problemas ni siquiera surjan (C, desde 01:31). Los organizadores se ocupan, p. ej. de la información previa, de los cursos de idioma o de excursiones para apoyar la integración y el sentirse bien (A, desde 13:41; B, desde 09:04; C, desde 12:25). Como los migrantes llegan a Alemania en un grupo no se sienten solos ni tienen miedo de que no conozcan a otros jóvenes. La única incertidumbre es que no saben qué personas se reúnan con este grupo y si se lleven bien con ellas (B, desde 16:20, 16:44). Entrar en contacto con los alemanes, aparte de los compañeros de la empresa, no obstante, sigue siendo un problema e impide una integración en la comunidad de los jóvenes alemanes (A, desde 14:28; C, desde 41:55; D, desde 38:44). Paralelamente algunos españoles perciben a la gente alemana como “tranquila” (A, 14:46) y la persona B afirma que “los alemanes son muy cerrados” (B, 33:22) lo que dificulta aun más comunicarse con ellos (A, desde 14:28; B, desde 33:22). Los proyectos prevén varias medidas para incentivar la integración. Organizan un curso de integración o de interculturalidad al principio, donde los españoles aprenden comportamientos básicos de la cultura alemana, p. ej. que se da la mano para saludarse o la costumbre de que se suele tratar a una persona frecuentemente de usted (B, desde 10:14; C, desde 19:00; D, desde 35:05). No obstante, la mayoría está de acuerdo con que las tradiciones y hábitos se los conoce experimentándolos directamente o que el contenido del curso se basa más bien en estereotipos, es decir, que no les ha servido mucho (B, desde 10:14; D, desde 35:05). Los españoles aprenden por “ver y observar lo que hace la gente a diario, en el trabajo [...], cómo se comportan, cómo actúan” (D, 34:57). Algunos todavía no han trabajado, de forma que no tienen problemas para adaptarse, ya que no han conocido otro ritmo de vida (A, desde 16:53; C, desde 38:58, 46:13). Además, la iniciativa distribuye un libro que contiene informaciones importantes y útiles para los migrantes, o sea informaciones sobre monumentos, bares, ciudades cercanas o una lista de médicos (C, desde 18:34). Aparte de eso los proyectos suelen tener una persona bilingüe que apoya la adaptación de los españoles en el estilo de vida alemán. Todos los migrantes comprueban que “ha

sido una pieza clave” (C, 36:15). Este tutor o pedagogo se ocupa de apoyarlos en todos los ámbitos de la vida diaria de los españoles: se reúne regularmente con los migrantes, incluso después de un año de estancia, soluciona problemas administrativos, p. ej., para solicitar la beca, para la inscripción al ayuntamiento, para preparar la exención de los derechos de radiodifusión o para buscar una autoescuela. Habla con las empresas en el caso de que surjan problemas o cuando los españoles se sienten incapaces de expresar un asunto especial, se comunica con las escuelas de FP y con la IHK (A, desde 11:22; B, desde 27:34, 28:34, 29:29; C, desde 33:56, 34:30; D, desde 31:09, 32:06, 33:26). Tras un año de la llegada a Alemania los españoles van independizándose de la ayuda del tutor o conocen a otras personas que los respaldan (A, desde 11:48; B, desde 27:14; D, desde 33:52).

El aspecto de la integración está muy relacionado con los conocimientos de idioma. Sin embargo, hay otros factores que facilitan o dificultan la integración. El curso de interculturalidad no parece ser útil, por consiguiente, es recomendable o designar profesores más profesionales (C, desde 41:18) o insertar las informaciones culturales en los cursos de idioma. En un proyecto en el que ha sido dudoso si la persona bilingüe continuaría trabajando, a causa de contiendas con la dirección de la iniciativa, todo el grupo de los españoles se queda confundido y pierde la confianza e incluso teme que el proyecto no continúe (A, desde 09:55; C, desde 35:12, 68:10, 70:05). Las declaraciones de los migrantes muestran que la persona bilingüe es fundamental para sentirse seguro y para organizar su vida, o sea es esencial para su integración. Por consiguiente, es aconsejable garantizar desde el principio la estabilidad y permanencia de dicha persona. Como el pedagogo ha de ocuparse de muchos individuos durante un largo período, y debido a que llegan otros grupos de españoles es tal vez también conveniente contratar a varias personas bilingües para que acompañen a los migrantes. De este modo se asegura una tutoría individual, estable y persistente y se garantiza que “es una persona, pues, que sabes que está ahí” (B, 28:58).

Con respecto a los contactos con los habitantes los proyectos podrían fomentar el ingreso en una asociación p. ej. deportiva o musical. Aparte de eso, para crear una situación win-win, es necesario hacer participar a los jóvenes alemanes en la integración de los españoles. Se puede incentivar la organización de grupos de tándem o preguntar en las escuelas y universidades si algunos alemanes están dispuestos a ofrecer un “servicio de bienvenida”, es decir recoger a los españoles de la estación, acompañarlos a

su piso y enseñarles los alrededores. Un ejemplo de tal servicio es p. ej., el “Gretel Service” en la Georg-August-Universität de Gotinga. Podría producirse un efecto multiplicador, de modo que los españoles conozcan a otros alemanes con los que entran en contacto. Esta forma corresponde también a la solución de numerosas empresas que instalan a mentores que se ocupan de los migrantes (véase el capítulo 4.1). Además, el contacto con los jóvenes alemanes podría tener efectos positivos para la adquisición de la lengua. Por otra parte, los migrantes crean relaciones sociales, tal vez incluso encuentren pareja, lo cual los podría sujetar a largo plazo en Alemania. Para los españoles las informaciones seguras parecen ser muy importantes para sentirse bien y adaptarse al nuevo entorno (B, desde 60:30; C, desde 67:07). En consecuencia es ventajoso ampliar el manual, que reciben de la iniciativa, con los datos más considerables, en lo que se refiere a personas y hechos, sobre el proyecto, las empresas, la cultura alemana y su entorno inmediato.

6.4 La situación de la vivienda

Al principio todos los españoles viven juntos con su grupo en un lugar que ha organizado el proyecto. Los entrevistados habitan en una residencia de ancianos donde ocupan con su grupo una planta entera y donde viven en habitaciones individuales o dobles (A, desde 19:51; B, desde 5:31; C, desde 10:01; D, desde 55:38). Es sorprendente para los jóvenes ya que esperan una residencia de estudiantes (D, desde 56:01). Después de las prácticas, sin embargo, tienen que buscar piso independientemente, aunque la persona bilingüe los apoya en el caso de incertidumbres o situaciones precarias (B, desde 26:43; D, desde 19:11). Muchos de los españoles tienen problemas para encontrar una vivienda. Buscan como es habitual por internet en las páginas web determinadas, pero es difícil aunar el trabajo y la búsqueda o la búsqueda desde España, de manera que al principio la mayoría ha de darse por satisfecha con una solución provisional, o sea, que tienen contrato temporal para unos meses o viven en las primeras semanas en casa de un amigo (A, desde 20:09, 20:20, 21:05; B, desde 51:11; C, desde 54:06, 55:12). Asimismo, tras haber encontrado piso los españoles muchas veces quieren mudarse otra vez o ya lo han hecho, puesto que la vivienda es demasiado cara, o porque no les gustan los vecinos, o para ir a vivir con otra persona (A, desde 20:56; B, desde 51:33; C, desde 56:52; D, desde 57:02). Todos los migrantes habrían apreciado vivir en familias de acogida para la duración de las prácticas. Lo valoran de forma positiva ya que se conoce a “una familia alemana desde

dentro” (A, 57:57). Es bueno para la adquisición de la lengua y para conocer el estilo de vida alemán (A, desde 08:55; B, desde 52:20; C, desde 57:45, D, desde 59:36). A la persona D, que no vuelve a Alemania para la FP sino que regresa en abril el año próximo para hacer un año de prácticas más, se le ofrece vivir en una familia de acogida hasta que encuentre un propio alojamiento (D, desde 59:05). No obstante, hay inconvenientes cuando la familia y el joven no se llevan bien, cuando la familia no lo apoya en su organización e integración y Además, es desventajoso para la independización de los jóvenes (B, desde 52:20; D, desde 60:02).

El factor de la vivienda preocupa a los españoles. Todos han solucionado los problemas por circunstancias transitorias, pero en las entrevistas se nota que esas situaciones los han dejado algo consternados e inseguros. Este obstáculo, sin embargo, no se puede resolver fácilmente. Durante las prácticas, los organizadores de los proyectos no saben exactamente cuántos migrantes volverán para una formación profesional, o cuántos se quedarán para empezar otras prácticas. En consecuencia, no pueden ayudar en la búsqueda previa. Son más bien las circunstancias propias de la vivienda en las ciudades las que provocan esta situación desafiante. Las iniciativas podrían seguir alquilando las habitaciones o los pisos que han previsto para las prácticas para ofrecerles a los españoles un alojamiento, por lo menos por los primeros meses. También podrían buscar familias de acogida que estarían dispuestas a hospedar a un migrante hasta que este encuentre otra vivienda. Tal recomendación ya ha sido brindado a uno de los entrevistados que vuelve a España más tarde que los demás (D, desde 59:05). El problema con la primera solución es que todos los españoles volverían a vivir juntos, de forma que ello podría repercutir de manera negativa en la adquisición de la lengua y en la integración. Lo positivo, no obstante, podría ser la ayuda recíproca entre los jóvenes, de modo que no sean tan dependientes del proyecto o de la persona bilingüe.

6.5 Las expectativas y los temores

Para la mayoría, las expectativas se cumplen (B, desde 61:20; C, desde 79:31, D, desde 80:24). Viven una experiencia en el extranjero, viven por su propia cuenta, tienen un trabajo pagado y aprenden un nuevo idioma. Para un entrevistado no todas las expectativas se realizan. Valora positivamente la vida independiente, pero ha querido experimentar una aventura y ejercer un trabajo que le gusta, pero sin embargo, no lo ha encontrado (A, desde 26:10, 27:13). Acerca de los temores las declaraciones divergen. Para un entrevistado se cumple que al principio se siente solo, que pocas personas le

habla y que no las entiende bien y le resulta difícil acostumbrarse al estilo de vida alemán. No obstante, se ha adaptado hallando un punto de compromiso entre las costumbres alemanas y españolas, p. ej., almuerzo a la una o una y media en la empresa -lo cual no es ni muy español ni muy alemán (B, desde 14:40, 16:58, 30:41, 31:30). Por el contrario los miedos de la persona C no se cumplen. Asimismo, teme que no entienda a los alemanes, que no pueda expresarse, que no encuentre a amigos y que nunca aprenda el idioma (C, desde 19:44, 20:09). No obstante, al llegar a Alemania “se fueron todos los miedos” (C, 20:41) y la confrontación con otra cultura “tampoco fue mucho shock” (C, 38:47). Igualmente la persona D cuenta que todos sus temores acerca del idioma han desaparecido después de su llegada porque ha aprendido a solucionar de alguna manera las situaciones difíciles (D, desde 20:58, 80:57). Incluso tras su segunda llegada el año siguiente, experimenta reacciones positivas acerca de sus conocimientos de alemán, debido a que sabe más alemán y comienza a entender mejor a sus compañeros de trabajo (D, desde 21:44). Sin embargo, los españoles indican que tan pronto como se desvanecen sus temores vienen otros con los que surgen nuevos problemas. Por ejemplo ya han encontrado contactos sociales, pero ahora tienen miedo de coger el teléfono en la empresa o dudan si van a aprobar los exámenes en la escuela de FP (B, desde 61:30; C, desde 20:47).

De la satisfacción de muchas de las expectativas se deja deducir que los españoles saben con qué se han comprometido y que el proyecto cumple sus promesas. Ello podría resultar de una buena organización y transmisión de informaciones mediante la iniciativa. No obstante, esto es un aspecto que numerosos entrevistados critican (B, desde 60:30; C, desde 68:54; D, desde 62:12, 62:57): ”Hubo algún problema de comunicación.” (C, 67:08) Por lo tanto, es de suponer que las expectativas básicas, la experiencia laboral y aprender un idioma, se cumplan, mientras que las esperanzas que se desarrollan durante el transcurso del proyecto a veces deban ser revisadas por circunstancias imprevisibles (B, desde 60:30; C, desde 67:07). Estos cambios se provocan ya que es la primera vez que se realiza este proyecto. Por ejemplo, los organizadores del proyecto prometen que se convalidarán los títulos españoles tras un año de prácticas, pero luego tal petición es rechazada. Al final, sin embargo, tales situaciones son resueltas (C, desde 67:43). En consecuencia, las iniciativas deben seguir informando a los jóvenes, no obstante, solamente cuando los datos e indicaciones son definitivos. Los temores y miedos no se puede evitar completamente. Se puede intentar

preparar a los jóvenes lo mejor posible. Los españoles pueden comenzar a aprender alemán, pueden buscar a los alrededores, las empresas y el alojamiento en internet, pero los miedos siempre permanecerán puesto que los migrantes se colocan en una situación desconocida sobre la que no tienen mucha influencia. Las iniciativas tampoco pueden quitarles el miedo. Solamente pueden informarlos lo más transparente y detalladamente posible.

6.5 Otros resultados

A continuación se analizan algunos aspectos escogidos que también parecen interesantes, pero a los que no se les concede prioridad. Entre ellos, las perspectivas para el futuro, las recomendaciones para otras personas que piensan ir al extranjero para mejorar su situación laboral y su día normal en las empresas.

El futuro

En lo referente a su futuro laboral, todos los españoles valoran la llegada y el trabajo en Alemania. Aprecian la experiencia, el aprendizaje de otro idioma, factores que estiman muy importantes en el mundo global y que no pueden experimentar en España a causa de la situación de trabajo precaria. Además, evalúan de manera positiva el hecho de vivir independientemente y madurar personalmente (A, desde 53:17; C, desde 75:59, 76:41). Por ello, recomiendan tener una experiencia en el extranjero (A, desde 23:00; B, desde 57:24). Se quedarían en Alemania si se les ofreciera un trabajo muy bueno e interesante, es decir, si recibieran un sueldo para vivir junto con un horario agradable (A, desde 22:38; B, desde 55:07; C, desde 71:38; D, desde 69:52). En lo tocante a la duración de su estancia en Alemania las opiniones varían. Mientras que algunos piensan solamente quedarse por un período limitado, otros entrevistados también pueden imaginar quedarse para siempre y fundar un hogar (A, desde 21:31; B, desde 53:28, 55:07; C, desde 63:00, 66:24; D, desde 70:29, 71:36).

Las declaraciones de los españoles muestran que no piensan en su futuro a largo plazo cuando van a Alemania sino que la experiencia y las ventajas de una estancia en el extranjero son el centro de su decisión. No obstante, todos pueden imaginar quedarse varios años, según y cómo se les ofrezca. Para aumentar la posibilidad de que se establezcan a largo plazo y para conseguir con ello el objetivo de los proyectos, es necesario apoyar y fomentar los factores que son responsables para la integración y el bienestar. Ello significa, tener un buen trabajo que les posibilite vivir por su propia

cuenta, conocimientos suficientes de alemán para “poder defenderse” y un entorno social que los atraiga a Alemania. Todos estos aspectos, sin embargo, están relacionados. Es decir, un buen empleo depende, entre otras cosas, de buenos conocimientos de la lengua, una vida social puede resultar de un trabajo interesante y Además, fomentar la adquisición del idioma.

Las recomendaciones para otros españoles

Para los que piensan irse al extranjero los entrevistados aconsejan que adquieran conocimientos básicos de alemán porque la lengua es esencial para adaptarse y progresar en la nueva vida. A la cultura se acostumbra uno automáticamente (A, desde 23:37, B, desde 57:54). Aparte de eso recomiendan asegurarse del apoyo de la familia, puesto que son estas personas quienes siempre estarán a disposición de los jóvenes (D, desde 75:12). En conjunto, no obstante, aconsejan “que venga y que no se lo piense” (C, 75:41).

En estas declaraciones se puede observar que una estancia exitosa gira siempre sobre el mismo aspecto: la lengua alemana. Según la percepción de los españoles es el factor que más pesa para la evolución de la nueva vida en Alemania (p. ej. B, desde 33:06; C, desde 41:39). Los entrevistados que ya han vivido las dificultades del inicio de una emigración están de acuerdo en que todos los temores y preocupaciones no valen la pena. Cada uno debería comprometerse a la nueva vida, puesto que todos los problemas se solucionarían de alguna manera. Sin embargo, los españoles también subrayan el importante papel del proyecto que les ha facilitado mucho las cosas (C, desde 77:10; D, desde 75:43).

La vida laboral

Con respecto al trabajo no todos los españoles pueden hacer comentarios, ya que dos de los entrevistados no han trabajado antes (A, desde 16:53; C, desde 38:58). Todos, sin embargo, notan las diferencias en comparación con el ámbito cotidiano español. En España, p. ej., no hay una jornada continuada sino interrumpida por una pausa larga al mediodía (B, desde 39:14; C, desde 46:20; D, desde 44:00). Además,, la persona B menciona que en la empresa alemana cuenta solamente el trabajo, mientras que en España hay más conversaciones, se hacen pequeñas pausas para tomar un café y todo “es más dinámico” (B, 40:11) (B, desde 40:07). La persona C añade que en España los empleados suelen tener más relaciones sociales y que hay “más cercanía” (C, 45:41)

entre los colegas (C, desde 45:32). A la persona D le llama la atención que en comparación con los trabajadores españoles los compañeros alemanes no suelen tomar en confianza fácilmente a los nuevos colegas (D, desde 40:43). Además, menciona como algo positivo que en el empleo en Alemania hay más libertad. Se le permite charlar un rato con un compañero de otro departamento y puede ir a fumar y hacer su café cuando quiera (D, desde 44:25). La mayoría de los españoles está de acuerdo sobre la buena atmósfera y solidaridad profesional en la empresa. Los compañeros se comportan de manera paciente y respetuosa, reconocen las limitaciones dadas por los desconocimientos del idioma, aprecian la motivación y la ambición y valoran el riesgo que han asumido los jóvenes saliendo de su patria y abandonando a su familia y a sus amigos (B, desde 42:09, 44:34, 46:47, 47:30; C, desde 49:21; D, desde 22:23, 45:29). Dos de los entrevistados notan positivamente que sus compañeros parecen facilitarle la integración y adaptación hablándole al joven en español o refiriéndose a los rayos de sol: “¡Ay, como en España!” (C, 51:14) (B, desde 50:22; C, desde 51:11). Ninguno de los migrantes sufre prejuicios en la empresa (A, desde 18:33; B, desde 48:15; C, desde 52:59, D, desde 53:37).

Resulta que la integración en la empresa tiene éxito. El personal acepta a los españoles y no parece tener envidia de ellos, muy por el contrario acogen al joven calurosamente. Este comportamiento por parte de la firma es lógico puesto que son las empresas quienes demandan a los jóvenes trabajadores extranjeros y que desean que se establezcan a largo plazo. Sin embargo, no significa que también los compañeros admitan y toleren a la persona ajena. Las semejanzas culturales que se perciben son cambios a los que los españoles se acostumbran, puesto que se trata solamente de un ajuste a otro ritmo de vida. Solamente la carencia de una relación social más cercana con los compañeros es difícil de alcanzar. La forma más común de realizarlo es la iniciativa por parte del español preguntándoles a los colegas si les gustaría salir de copas algún día o hacer juntos una excursión.

7 Resumen y conclusión

Unas de las razones que conducen al problema estructural del mercado laboral en España son los Pactos de Moncloa de 1977. Van acompañados de la transformación hacia la democracia tras la dictadura de Franco. Cambian especialmente dos factores significantes: el despido y la temporalidad. Mientras que anteriormente un despido es

casi imposible, después de la reforma se facilita el procedimiento. Se reducen las causas por las cuales se puede despedir a un empleado, se simplifica rescindir a colectivas y se introducen indemnizaciones por medio de las cuales las empresas pueden cancelar un contrato cotizando al trabajador. De ahí se deduce un obstáculo que se recorre como un hilo conductor hasta hoy en día: la segmentación del mercado de trabajo. Se desarrollan dos grupos de empleados, los que poseen un contrato indefinido, que tienen derecho a beneficios sociales, y los que están contratados de forma temporal y que carecen de una protección decente ante riesgos laborales. Otro problema del mercado de trabajo en España es la elevada tasa de desempleo. Desde mediados de los años '70 la tasa de paro ha aumentado. Es cierto que durante las fases de prosperidad desacelera, pero en cuanto haya una recesión el desempleo vuelve a incrementar deprisa. Una cuota muy baja se observa durante el auge económico, aproximadamente entre los años 1995 y 2007 (antes de la crisis). No obstante, al empezar la última crisis económica la tasa de desempleo vuelve a incrementar hasta casi un 26 % (véase la ilustración 3), el valor más elevado en la historia del mercado de trabajo español. Se ha intentado resolver estos dos desafíos mediante varias reformas y contrarreformas laborales. A pesar de algunas mejoras, no se han logrado hasta hoy en día resultados significativos.

Quizás se pueda mejorar la situación laboral de España cuando la UE instale una política laboral común. Ello, sin embargo significaría que la UE empezaría a interferir en un ámbito político en el que hasta el momento no ha intervenido y que quizás incentivara a una unión política. Si la UE ya está dispuesta o no a poner en práctica esta medida es algo que no se puede afirmar.

El desempleo afecta especialmente al grupo de los jóvenes. La mayoría de los empresarios contrata a adolescentes de forma temporal, de modo que este grupo es el que más padece los inconvenientes de la temporalidad. Sobre todo los más jóvenes (de 16 a 19 años) están parados. Asimismo, aquellos con niveles de estudios bajos o medios también se encuentran afectados por el desempleo puesto que ambos factores están íntimamente relacionados. Se intenta fomentar tanto la ocupación como la formación de los jóvenes estableciendo contratos de prácticas o de formación que prevén una parte de trabajo en la empresa y otra parte formativa. Debido a la jornada reducida se remuneran a los jóvenes con un sueldo más bajo que a un empleado comparable. Los empresarios, sin embargo, se aprovechan muchas veces de los adolescentes dejando de lado el tiempo necesario para la ampliación de los estudios.

Una buena formación tampoco es una garantía para un trabajo adecuado. Ello lo demuestra, p. ej., el grupo de los “milleuristas”, que si bien refleja una generación de jóvenes bien preparada, sin embargo, no consigue vivir de forma independiente o subsistir de sus ingresos. En Alemania la tendencia es semejante, porque cada vez hay más personas licenciadas y graduadas (véase p. ej. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014, p. 134). La falta de mano de obra, sin embargo, se revela especialmente en las formaciones profesionales duales, como p. ej. en las profesiones técnicas y de asistencia sanitaria (véase p. ej. Kraußlach & Stapf, 2014, p. 135), de modo que en el futuro próximo el mercado laboral, tal vez, no pueda absorber esta cantidad de académicos. Las características distintivas de los “milleuristas”, que ganan un sueldo de unos 1000 €, que poseen estudios universitarios y que viven en condiciones de vivienda precarias, se ha transformado en los últimos años. Las circunstancias laborales para los jóvenes aún han empeorado a causa de la crisis económica, es decir, que ser “milleurista” se ha transformado en un objetivo, dado que este grupo por lo menos tiene trabajo. Por otra parte, el fenómeno del milleurismo se ha extendido al grupo de los mayores.

La situación actual precaria del mercado de trabajo para los jóvenes tiene su raíz en la crisis económica a partir del año 2007. La tasa de paro juvenil se incrementa durante la fase de recesión hasta alcanzar un promedio de un 51,93 % (véase el capítulo 3.3). Los más afectados son los jóvenes que tienen entre 16 y 19 años. Para conseguir un empleo los adolescentes han de aceptar puestos de trabajo que no corresponden a sus estudios, lo cual les impide ejercer y avanzar en su profesión. La temporalidad en los contratos extendida entre los jóvenes lleva a que este grupo sea el primero que pierde su empleo en una época de una recesión coyuntural. Durante la crisis también se prolonga el lapso durante el cual los jóvenes permanecen parados. El desempleo juvenil presenta un carácter estructural. Se reduce mínimamente durante un período de expansión económico y vuelve a aumentar deprisa en cuanto haya recesión. A causa de la crisis y de la elevada tasa de paro juvenil España corre el riesgo de perder sus especialistas, quienes prefieren migrar a países extranjeros.

Por carencia de una política común de la UE, España y Alemania se deciden a colaborar de cara a dos problemas con los que se ven obligados a enfrentarse: la falta de expertos en algunas regiones en Alemania y la elevada tasa de desempleo juvenil en España. La cooperación se basa en una declaración de intenciones entre los dos países, firmada por

las dos ministras de trabajo del año 2013, Fátima Báñez García y Ursula von der Leyen. La migración de trabajo español empieza ya en los años '60, aunque en comparación con la situación actual, los migrantes de entonces se caracterizan por un nivel de formación bajo y trabajan particularmente en el sector secundario. Además,, el Gobierno alemán de aquel época no establece una política de integración porque parten del supuesto de que los españoles regresarían a su país de origen tan pronto como la situación laboral en España se haya mejorado.

A causa de la última crisis económica hay un nuevo fenómeno migratorio de España a Alemania. Los jóvenes españoles están confrontados con circunstancias de trabajo precarias en su país y muchos de ellos intentan solucionar su situación buscando puestos de trabajo en el extranjero. La declaración de buenas intenciones se encarga de que se funden varios proyectos que respalden la llegada de expertos o aprendices españoles a Alemania para compensar la carencia de estos en la RFA. Los proyectos tienen un procedimiento muy similar. Buscan socios cooperadores, escuelas de formación profesional, autoridades locales o bolsas de trabajo en España y programas promocionales y empresas en Alemania o la UE. Luego, seleccionan solicitantes cualificados de España, ofrecen un curso de idioma y un curso intercultural y los invitan a realizar unas prácticas en las empresas destinatorias. A continuación los migrantes comienzan una formación profesional dual, se ocupan inmediatamente en un puesto de trabajo fijo o continúan con otras prácticas acompañadas por otro curso de alemán. Para evitar los inconvenientes surgidos en el contexto de la migración de los años '60, se introduce ahora como novedad una política de integración. Los proyectos no solamente ofrecen cursos de idioma e interculturales sino que también garantizan la asistencia de una persona bilingüe que respalda a los españoles en Alemania organizando actividades de tiempo libre o ayudándolos a ir al médico. Asimismo, se ocupan de gestionar alojamiento para los primeros meses. Muchas empresas designan a un mentor que se encarga de los intereses laborales de los españoles. Como la mayoría de los directivos de estos proyectos están contentos con el desarrollo y los resultados, piensan repetir el reclutamiento en España. Dos de los programas que ya han concluido sus primeros reclutamientos, aproximadamente según el esquema descrito, son los proyectos “Adelante” y “Bienvenido” de la región de Hanóver. El éxito de su realización determina que hayan decidido reiterar su programa. Sin embargo, la verdadera magnitud

del éxito para los españoles y las empresas alemanas no se podrá medir sino luego después de varios años de experiencia.

La movilidad de los españoles a Alemania podría promover el sentimiento de formar parte de una comunidad europea. En consecuencia podrían aumentar los intercambios y con ello la movilidad intraeuropea, lo que podría acarrear una mejor compensación del desempleo, quizás en toda la UE. No obstante, particularmente la carencia de un idioma común impide un desarrollo tal.

Los proyectos también reclutan en sectores donde no hay una falta de expertos, como p. ej. en el sector de la hostelería y gastronomía. Las razones no son evidentes: las empresas podrían ya prepararse para deficiencias en el futuro, tal vez no consigan contratar a los alemanes, p. ej. por falta de atractividad, podría ser una estrategia de marketing para mejorar su imagen pública, podrían tener la intención de crear una empresa multicultural o podrían aprovechar de los conocimientos españoles porque tienen planes de expansión. Estas causas se deberán averiguar mediante otra investigación para evitar que las empresas abusen de la confianza de los jóvenes.

Además, de estos proyectos existen otras colaboraciones germano-españolas. Desde hace muchos años la Cámara de Comercio Alemana para España mantiene relaciones con la economía española. De estos contactos se desarrollan dos posibilidades de formación alemana para los españoles. La Formación Empresarial Dual Alemana ofrece tres FP que se practican según el modelo dual alemán, es decir, que se combinan teoría y práctica paralelamente yendo algunos días a la escuela de formación profesional y otros a la empresa formadora. Asimismo, existen dos universidades que ofrecen los estudios duales con el grado Bachelor of Arts en Administración y Dirección de Empresas. Estos estudios universitarios también combinan una parte teórica con otra práctica. Los estudiantes aprenden los conocimientos teóricos en la universidad y reúnen experiencia laboral en empresas cooperadoras. Un plus adicional es la adquisición de tres lenguas puesto que las asignaturas se realizan en alemán, inglés y español.

Con estas posibilidades de formación se ofrece la FP dual o los estudios duales de Alemania a los jóvenes españoles. No obstante, es dudoso si se podrá aplicar este modelo de formación al sistema español y si será tan exitoso como lo es actualmente en Alemania (Raffe, 2001, pp. 96-97), puesto que presupone una colaboración estrecha

entre las escuelas de FP y las empresas. Para establecer este sistema hace falta cambiar la mentalidad y el sentido de la responsabilidad por parte de los empresarios españoles. Tienen que hacerse cargo de la formación de los jóvenes y estar dispuestos a subvencionarla con un sueldo de aprendizaje y con una cuota para las Cámaras de Industria y Comercio. Primero incluso, se deben fundar instituciones como la IHK. Hay que entender que de tal manera se forman trabajadores futuros que apoyan el éxito económico y aumentan la competitividad. Las dificultades y la falta de instituciones competentes se pueden observar, p. ej., en China, que también ha copiado el sistema dual de Alemania y adonde asisten regularmente representantes de las Cámaras de Industria y Comercio alemanas para realizar los exámenes finales (Erling, 2014, p. 3).

Para descubrir las experiencias y percepciones de los españoles que han inmigrado en Alemania y para poder derivar mejoras y recomendaciones para los proyectos descritos en esta tesina de máster, se llevan a cabo entrevistas con los afectados. Se decide utilizar una forma de entrevista estructurada con una guía ya que admite mucho espacio para que los individuos puedan expresar su perspectiva personal. Tras redactar las líneas directrices se realizan cuatro entrevistas.

El análisis de las entrevistas muestra que los proyectos en general son exitosos puesto que la mayoría de los participantes está satisfecha de los resultados. Sin embargo, hay experiencias de los migrantes que nos permiten deducir que existen ciertos obstáculos para los jóvenes que las iniciativas podrían modificar o intentar suavizar.

Para extender la popularidad de los proyectos y lograr localizar a los jóvenes más afectados por el desempleo se podría buscar con más frecuencia el contacto con las autoridades oficiales, p. ej. con el SEPE. Al mismo tiempo los departamentos correspondientes en España han de prestar atención a las necesidades de los jóvenes y de las iniciativas. De este modo se puede también aumentar la probabilidad de que los españoles participen para encontrar trabajo a largo plazo y no solo lo hagan a causa de la experiencia que puedan recoger y de las posibilidades de aprender otro idioma.

Como ya se ha afirmado, los mayores miedos y desafíos resultan de la carencia de conocimientos lingüísticos. En consecuencia, es aconsejable empezar la adquisición lo antes posible. En lo que a ello respecta, no obstante, es importante garantizar el nivel y la calidad de los cursos de idioma. Además, la enseñanza particularizada según la profesión correspondiente podría ser de gran ayuda. Es necesario concienciar a los

empleados de las empresas de que los jóvenes migrantes llevan una doble carga aprendiendo un idioma y simultáneamente trabajando y estudiando en la empresa y en la escuela de FP.

Con respecto a la integración, la mayoría de los entrevistados manifiesta que el curso de integración o interculturalidad no les ha servido de mucho. Tal vez sea conveniente integrar los contenidos en el curso de idioma, en lugar de seguir dictando un curso separado. Es importante remarcar que, un factor imprescindible es la existencia de una persona bilingüe que se ocupe de las necesidades de los jóvenes. Esta persona no solo se encarga de resolver los problemas lingüísticos que puedan experimentar los migrantes, sino que Además, se ocupa de preparar y organizar los trámites necesarios frente a las autoridades. Además, ayuda a los jóvenes a independizarse, puesto que muchos de ellos vive la primera vez fuera de la casa de sus padres. Por lo tanto, es esencial asegurar que el “preocupador” esté disponible durante aproximadamente dos años, hasta que los jóvenes dominen de manera adecuada el idioma alemán. Por otra parte, es importante para los proyectos fomentar el contacto entre jóvenes alemanes y españoles. Un círculo social de la misma edad lleva a que los migrantes se adapten más fácilmente al entorno y a la lengua, es decir simplifica su integración. Para conseguirlo los organizadores de los proyectos deben recomendarles a los jóvenes inscribirse en clubs deportivos y deben iniciar un programa de mentores en cooperación con las escuelas de FP o con universidades cercanas.

Asimismo, para los españoles es muy importante tener una vivienda. Tan pronto como parezcan problemas de encontrar alojamiento, los recién llegados españoles se sienten inseguros. Dos soluciones posibles podrían ser, que los proyectos sigan alquilando las habitaciones que han previsto para los primeros meses de prácticas, o que busquen familias de acogida que hospeden a los españoles hasta que estos encuentren propio alojamiento.

Muchos de los temores y expectativas de los españoles se cumplen. Los proyectos parecen cumplir lo que prometen, no obstante siguen existiendo inconvenientes provocados por una comunicación insuficiente o falsas expectativas por parte de las iniciativas. Como se encuentra en los inicios de los reclutamientos, los proyectos han de replantear ciertas informaciones. Estos replanetamientos desconciertan a los jóvenes candidatos. No obstante, precisamente la transparencia y la exactitud de las indicaciones son importantes para que no se cumplan los miedos iniciales. Evitar todos los temores o

cumplir todas las expectativas, sin embargo, apenas es posible. Estos son muy variados entre los españoles y Además, los jóvenes se disponen a vivir una experiencia en un país ajeno que siempre va acompañada de situaciones imprevistas e inciertas.

En lo tocante al futuro, los migrantes no piensan a largo plazo sino que esperan a observar lo que ocurra en los años siguientes. La mayoría puede tanto imaginar quedarse varios años al igual que volver a España después de la FP. Para lograr un establecimiento a largo plazo, son especialmente sustanciales una integración exitosa y la adquisición de la lengua. Por lo tanto, dominar los conocimientos básicos del idioma es lo que aconsejan los jóvenes a otras personas que piensan salir de España para mejorar su situación laboral.

La adaptación a la vida laboral no parece ser difícil para los españoles. Sus compañeros los aceptan e integran. Además, los jóvenes españoles se adaptan de forma sencilla a las costumbres propias del trabajo. Lo que les falta a los jóvenes es solamente la cercanía con los colegas, ya que en España los compañeros suelen tener relaciones más íntimas.

En definitiva, resulta que los proyectos por una parte tienen éxito porque facilitan a las empresas un trabajador adecuado y a los españoles les dan una perspectiva laboral a largo plazo. El hecho de que haya pocas personas o empresas que interrumpan su participación en el proyecto (Kraußlach & Stapf, 2014, p. 141) y la existencia de numerosas solicitudes al programa promocional MobiPro-EU respaldan este argumento. En el caso de los entrevistados, la iniciativa no solamente libera al joven del desempleo sino que incluso evita que los jóvenes se pongan parados dado que les posibilita la realización de prácticas o de una formación profesional inmediatamente después de su FP en España (p. ej. C, desde 07:55). Por otra parte, hay algunos aspectos que hacen dudar del éxito de los proyectos. Muchos de los españoles ya han acabado un FP en España y a pesar de eso están obligados a hacer otra FP en Alemania con la justificación de que tienen que aprender mejor alemán y que les falta la experiencia práctica. Además,, en algunas empresas no se les permite reducir la FP, o sea que tienen que cumplir los tres años que prevé la misma. A los que la rechazan se les ofrece un año de prácticas antes de convalidar su título español. Los problemas derivados de causas lingüísticas son comprensibles, pero a lo mejor es recomendable entonces ofrecerles a los jóvenes que puedan concentrarse solamente en la adquisición de la lengua en lugar de enviarlos tres años a la escuela de FP. Hay que asegurar que las empresas no se aprovechen de los jóvenes como mano de obra barata. Asimismo, es conveniente que se

establezca un sistema por medio del cual se puedan comparar los títulos de los diversos países. Además,, no se sabe si los proyectos alcanzarán su objetivo al contratar a una persona joven a largo plazo. Todos los entrevistados pueden imaginar quedarse en Alemania, pero sin embargo todavía no saben dónde estarán en cinco años. La mayoría valora positivamente la experiencia cultural y laboral y aprender otro idioma. Puede ser que las iniciativas, por consiguiente financien y organicen únicamente la “aventura en el extranjero” en lugar de estabilizar el mercado de trabajo. El éxito a largo plazo, sin embargo, solo se puede averiguar a través de investigaciones de larga duración.

Otro aspecto considerable que no se ha contemplado en esta tesina de máster es la financiación. Es interesante examinar las posibilidades disponibles que existen para financiar la migración de los españoles, quién en realidad soporta los costes y qué problemas hay en la subvención. Aparte de eso, la perspectiva de los demás participantes del proyecto serían interesantes. ¿Cómo perciben las empresas la organización de la iniciativa y el progreso de los españoles en relación a sus conocimientos lingüísticos y laborales y qué motivos tienen para reclutar a los jóvenes? ¿Coinciden las percepciones de los españoles y la de los demás? ¿Qué motivos tienen los proyectos para reclutar a los jóvenes? ¿Actúan a favor de los españoles o solamente quieren embolsar las subvenciones de la UE o de la RFA?

En la tesis de máster presente se ha examinado la percepción de los españoles acerca de su situación laboral y los cambios provocados por su emigración a Alemania para “buscarse la vida” (D, 02:36). Las entrevistas muestran que todos echan de menos su vida diaria en España. Simultáneamente se dan cuenta de la suerte y del apoyo que este proyecto conlleva y van sintiéndose bien en su nuevo hogar. El idioma constituye el mayor desafío, que aún les impide integrarse completamente. “Si todo fuera en español o inglés sería perfecto. Sería la vida perfecta.” (B, 37:04)

Bibliografía

- AHK (2007). *90 años Cámara de Comercio Alemana para España/90 Jahre Deutsche Handelskammer für Spanien*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de http://www.ahk.es/fileadmin/ahk_spanien/beigefuegte_Dateien/Informe_90_aniversario_01.pdf.
- AHK (2013). 23 jóvenes españoles empiezan su formación profesional en la empresa G + H Isolierung en Alemania. *Economía hispano-alemana: El mercado de subcontratación/Beschaffungsmarkt Spanien*. 2013 (3), p. 50.
- AHK (s. a.). *Einführung*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.ahk.es/ueber-uns/einfuehrung/>.
- Alguacil, C. (2005). Yo soy 'mleurista'. *El País*, 21 de agosto de 2005. Consultado el 15 de agosto de 2014 de http://elpais.com/diario/2005/08/21/opinion/1124575203_850215.html.
- Attaque 77 (2009). Días de desempleo. En: *Attaque 77, Estallar*. S. 1.: Ariola.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014). *Bildung in Deutschland 2014: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bieling, H.-J. (1997). *Arbeitslosigkeit und Wohlfahrtsstaat in Westeuropa: neun Länder im Vergleich*. Opladen: Leske + Budrich.
- BNW (s. a.a). *Bienvenido! Willkommen in Niedersachsen: Fachkräfte aus Spanien nach Niedersachsen – Eine Dienstleistung des Bildungswerks der Niedersächsischen Wirtschaft zur Gewinnung von Fachkräften*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.iq-niedersachsen.de/iq/sites/default/files/dokumente/Bienvenido.PDF>.
- BNW (s. a.b). *Wir kümmern uns*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de [http://www.bnw-business-karriere.de/www/buk.nsf/0/DD5581E88FEFDE37C1257C5B003E9346/\\$file/P%E4dagogisches%20Konzept.pdf](http://www.bnw-business-karriere.de/www/buk.nsf/0/DD5581E88FEFDE37C1257C5B003E9346/$file/P%E4dagogisches%20Konzept.pdf).

- Bundeszentrale für politische Bildung (2010). *Globale Finanz- und Wirtschaftskrise*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/globalisierung/52584/finanz-und-wirtschaftskrise>.
- Cáceres, J. (2011). Spanische Revolution. *Süddeutsche Zeitung*, 20 de mayo de 2011. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.sueddeutsche.de/politik/protest-gegen-sparplaene-spanische-revolution-1.1099613>.
- CIDE (2000). *El sistema educativo español 2000*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Coscolluela Martínez, C., de Paz Cobo, S., Riobóo Lestón, I. (2013). *La situación actual del mercado laboral*. Madrid: Ecobbook.
- ECOS (s. a.). *Diseño y eperimentación de un programa de capacitación de jóvenes titulados universitarios en las competencias necesarias para transitar al autoempleo: Informe de síntesis* (Exp. C20110344). Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb801a6987>.
- EDU (s. a.a). *Alianza contra el paro juvenil*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.edu-barcelona.com/de/alianza-contr-el-desempleo-juvenil/informacion/>.
- EDU (s. a.b). *Preguntas frecuentes*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.edu-barcelona.com/es/alianza-contr-el-paro-juvenil/preguntas-frecuentes/>.
- EDU (s. a.c). *¿Cómo se desarrollan las clases?* Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.edu-barcelona.com/es/alianza-contr-el-paro-juvenil/como-se-desarrollan-las-clases/>.
- EDU (s. a.d). *Profesorado y titulación*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.edu-barcelona.com/es/por-que-edu/profesorado-y-titulacion/>.
- EDU (s. a.e). *Descripción de los estudios duales*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.edu-barcelona.com/de/alianza-contr-el-desempleo-juvenil/por-que-un-plus/>.

- EDU (s. a.f). *Verschiedene Studienmodelle*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.edu-barcelona.com/de/warum-edu/distintas-modalidades-de-estudios/>.
- Erling, J. (2014). China kopiert die deutsche duale Ausbildung. *Die Welt*, 1 de julio de 2014. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.welt.de/wirtschaft/article129663864/China-kopiert-die-deutsche-duale-Ausbildung.html>.
- Espluga, J., Lemkow, L., Baltiérrez, J., Kieselbach, T. (2004). *Desempleo juvenil, exclusión social y salud: Investigaciones, experiencias y acciones institucionales en España*. Barcelona: Icaria.
- EWA (s. a.a). *Firmenliste*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.ewa-madrid.com/mitgliedsunternehmen/firmenliste/>.
- EWA (s. a.b). *Konzept*. Consultado 15 de agosto de 2014 de <http://www.ewa-madrid.com/studium/konzept/>.
- EWA (s. a.c). *Dozentenstruktur*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.ewa-madrid.com/studium/dozentenstruktur/>.
- EWA (s. a.d). *FAQ*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.ewa-madrid.com/faq/>.
- FEDA (s. a.a). *Técnico de gestión empresarial para la industria*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.feda-business-school.com/es/formacion-profesional/ramas/tecnico-insdustria>.
- FEDA (s. a.b). *Modelo 10 + 1*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.feda-business-school.com/es/orientacion/modelo-10-1>.
- FEDA (s. a.c). *Carrera Universitaria Dual de Administración y Dirección de Empresas*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.feda-business-school.com/es/estudios>.
- Freire, E. (2007). *Mileuristas: Retrato de la generación de los mil euros*. Barcelona: Ariel.
- Fremm (s. a.). *Quienes somos*. Consultado el 3 de julio de 2014 de <http://fremm.es/portal/faces/index.jsp#>.

- García Brosa, G. & Sanromà, E. (2005). Mercado de trabajo. En: García Delgado, J. L. & Myro, R. (2005), *Lecciones de economía española* (pp. 313-343). Cizur Menor: Thomson-Civitas.
- Gómez, S., Contreras, I., Gracia, M. D. (s. a.). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.iese.edu/es/files/ReformasLaborales.pdf>.
- Grünheid, P. (2013). Bienvenido – Willkommen in Niedersachsen. En: RKW Kompetenzzentrum. (2013), *Beispiele aus der Praxis: Fachkräfte aus dem Ausland – Chancen & Risiken der Auslandsrekrutierung* (pp. 18-23). Eschborn: RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V..
- Grupo Coremsa (s. a.). *Presentación del Grupo*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de http://www.grupocoremsa.com/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=18&Itemid=49.
- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. Wiesbaden: VS.
- IHK (2013a). *Adelante! – Ausbildungs- und Berufsperspektiven für spanische Jugendliche*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.hannover.ihk.de/ausbildung-weiterbildung/fachkraefte/fachkraefte-projekte/adelante.html>.
- IHK (2013b). *Spanien-Projekt Adelante! startet in die zweite Runde*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.hannover.ihk.de/ausbildung-weiterbildung/ausbildung/erasmus/adelante0.html>.
- IHK (2013c). *Adelante! – Spanische Jugendliche starten bei Unternehmen in der Region Hannover*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.hannover.ihk.de/presse/archiv-pm/pressemeldungen-2013/adelante-spanische-jugendliche-starten-bei-unternehmen-in-der-region-hannover.html>.
- IHK (2013d). *Erfolgsbilanz von Adelante! – Die jungen Spanier wollen bleiben*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.hannover.ihk.de/presse/archiv-pm/pressemeldungen-2013/erfolgsbilanz-von-adelante-die-jungen-spanier-wollen-bleiben.html>.

- IHK (2014). *Adelante! – 34 spanische Jugendliche starten bei Unternehmen in der Region Hannover*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.hannover.ihk.de/presse/aktuelle-pressemeldungen/pressemeldungen-2014/adelante-34-spanische-jugendliche-starten-bei-unternehmen-in-der-region-hannover.html>.
- INE (2014a). *Tasas de actividad, paro y empleo por sexo, distintos grupos de edad y tipo de tasa*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t22/e308/meto_02/pae/px/10/&file=01011.px&type=pcaxis.
- INE (2014b). *Tasas de actividad, paro y empleo por sexo, distintos grupos de edad y tipo de tasa*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t22/e308/meto_05/pae/px/10/&file=01011.px&type=pcaxis.
- INE (2014c). *Tasas de paro por sexo y grupo de edad*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4086>.
- INJUVE (s. a.). *Un futuro sin generación perdida: Una revisión de la situación de los jóvenes en España*. Madrid: Observatorio de la Juventud en España.
- Kraußlach, M. & Stapf, T. (2014). Bestanderhebung neue Arbeitsmigration: Strukturen, Prozesse und Akteure der Fachkräfteanwerbung in Deutschland und Spanien. En: Pfeffer-Hoffmann, C. (ed.) (2014). *Arbeitsmigration nach Deutschland: Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960*, (pp. 112-214). Berlín: Mensch & Buch Verlag.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die Qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. Weinheim y Basilea: Beltz.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2002). *Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social & Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013). *Declaraciones de intenciones*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Internationales/memorandum-of-understanding-deutschland-spanien-spanische->

fassung.pdf;jsessionid=890EE02886E80960979458F6D3514C9D?__blob=publicationFile.

- Muñoz Sánchez, A. (2008). *Entre dos sindicalismos: la emigración española en la RFA, los sindicatos alemanes y la Unión General de Trabajadores, 1960-1964*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Música (s. a.). *Letra 'Días de desempleo'*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.musica.com/letras.asp?letra=1671414>.
- Nohlen, D. & Hildenbrand, A. (2005). *Spanien: Wirtschaft, Gesellschaft, Politik – ein Studienbuch*. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.
- Orr, K. (2001). From Education to Employment: The Experience of Young People in the European Union. En: Groth, C. & Maennig, W. (eds.) (2001), *Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich: Auf der Suche nach den besten Lösungen/Strategies against Youth Unemployment: An International Comparison – The search for best practice* (pp.147-167). Fráncfort del Meno: Europäischer Verlag der Wissenschaften.
- Petuya Iduarte, B., Muñoz Sánchez, A., Montero Lange, M. (2014). Die Forschungsreihe: “Annäherung an die Situation der spanischen Bürger/-innen in Deutschland”. En: Pfeffer Hoffmann, C. (ed.) (2014), *Arbeitsmigration nach Deutschland: Analysen zur Neuen Arbeitsmigration aus Spanien vor dem Hintergrund der Migrationsprozesse seit 1960* (pp. 244-283). Berlín: Mensch & Buch Verlag.
- Psy (2012). Gangnam Style. En: Psy & Yoo Gun-hyung, *PSY's Best 6th Part 1*. S. 1.: YG Entertainment.
- Raffe, D. (2001). The role of vocational training and education in the combat against youth unemployment. En: Groth, C. & Maennig, W. (eds.) (2001), *Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich: Auf der Suche nach den besten Lösungen/Strategies against Youth Unemployment: An International Comparison – The search for best practice* (pp. 91-104). Fráncfort del Meno: Europäischer Verlag der Wissenschaften.
- Region Hannover & BNW (s. a.). *Bienvenido! Willkommen in Hannover: Fachkräfte aus Spanien in der Region Hannover*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de [IX](http://www.bnw-business-</p></div><div data-bbox=)

[karriere.de/www/buk.nsf/0/1D179C26EDECDE0FC1257B570030836A/\\$file/Flyer_Bienvenido_Willkommen%20in%20Hannover.pdf](http://karriere.de/www/buk.nsf/0/1D179C26EDECDE0FC1257B570030836A/$file/Flyer_Bienvenido_Willkommen%20in%20Hannover.pdf).

- Rosenthal, G.(2005). *Interpretative Sozialforschung: Eine Einführung*. Weinheim y Múnich: Juventa.
- Rudy & Ruymán (2013). *En el paro estoy*. Compuesto por Rudy y Ruymán. S. l.: Sony ATV Publishing, UMPG Publishing.
- Ruesga, S. M. (2007). El mercado de trabajo. En: García de la Cruz, J. M. & Ruesga Benito, S. M. (2007), *Economía española: estructura y regulación* (pp. 97-131). Madrid: Thomson Editores Spain.
- Scheiblecker, M. (2008). Auswirkungen der Finanz- und Immobilienkrise auf die Realwirtschaft. *WIFO-Monatsberichte*, 2008 (8), pp. 577-591.
- Ska-P (1998). España va bien. En: Ska-P, *Eurosis*. S. l.: Aris Subs (Sony Music).
- Unternehmerverbände Niedersachsen (2013). *Fachkräfte finden – auswählen – einstellen – binden: Ein Leitfaden für Unternehmer in Niedersachsen*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de http://www.iq-niedersachsen.de/iq/sites/default/files/dokumente/2013_MW_Brosch%C3%BCre%20Fachkr%C3%A4fte%20finden.pdf.
- Urban, T. (2014). Ende eines kurzen Traums. *Süddeutsche Zeitung*, 30 de mayo de 2014 (n° 123), p. 18.
- Usabiaga, C. (2007). La reforma del mercado de trabajo: el caso español. En: Papeles de economía española (2007), *Análisis de coyuntura : instrumentos e interpretación*. Madrid: Fundación de las Cajas de Ahorros.
- Wirtschaftsförderung Hannover (s. a.a). *Bienvenido – Willkommen in Hannover*. Consultado el 15 de agosto de 2014 de <http://www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de/Personal-und-Fachkr%C3%A4fte/Mitarbeitergewinnung/Bienvenido>.
- Wirtschaftsförderung Hannover (s. a.b). *Bienvenido – Willkommen in Hannover*. Consultado el 1 de julio de 2014 de <http://www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de/Personal-und-Fachkr%C3%A4fte/Mitarbeitergewinnung/Bienvenido/Bienvendio>.

Apéndice

Apéndice 1: Todas las cuestiones de interés

Datos biográficos:

¿Cómo te llamas?

¿Cuántos años tienes?

¿Qué estudiaste?

¿Te quedaste parado/a? Cuando sí ¿cuánto tiempo?

¿Ya estuviste en el extranjero antes tanto tiempo?

¿A qué te dedicas actualmente?

- 1) ¿Qué opinas que hay que hacer para disminuir el paro juvenil en España?
- 2) ¿Por qué hay tantos jóvenes parados en España?
- 3) ¿Por qué te decidiste de emigrar?
- 4) ¿Te habría gustado ir a otro país que Alemania, también fuera de la UE?
- 5) ¿Qué te habría impedido emigrar?
- 6) ¿Qué es para ti el obstáculo mayor aquí en Alemania?
- 7) ¿Podría servirte el español después de tu formación profesional?
- 8) ¿Cómo te enteraste de tu proyecto?
- 9) Cuéntame algo de tu proyecto con que estás en Alemania.
- 10) ¿Cómo seleccionan a las personas que vinieron a Alemania?
- 11) ¿Hubo un apoyo de integración?
- 12) ¿Piensas ir a buscar tu familia/parteja?
- 13) ¿Bajo qué condiciones te quedarías en Alemania? ¿Bajo qué condiciones volverías a España?
- 14) ¿Cuáles dificultades tienes en la escuela de la formación profesional?
- 15) ¿Por qué el sistema de la formación profesional dual alemán podría ser exitoso o ineficaz en España?
- 16) ¿Cómo encontraste tu alojamiento en Alemania?
- 17) ¿Dónde viviste al principio y cómo es ahora tu situación de la vivienda?
- 18) ¿Qué te parece ventajoso o desfavorable vivir en familias de acogida?

- 19) ¿Existe una persona del proyectos que habla español y que te apoya en tu vida aquí?
- 20) ¿Cómo y en qué situaciones te apoya esa persona?
- 21) ¿Cuáles infomaciones tuviste de Alemania y tu puesto de trabajo antes de venir?
- 22) Acerca de la adquisición de lenguas, ¿cuáles medidas te parecen muy efectivas?
- 23) ¿Con qué problemas interculturales tropezas en la empresa y en tu vida cotidiana?
- 24) ¿Qué esperas del proyecto?
- 25) ¿Cómo te preparaste de tu estancia en Alemania?
- 26) ¿Qué incertidumbres y miedos tuviste antes de venir a Alemania?
- 27) ¿Cómo se desarrollaron estos?
- 28) ¿Qué cambiarías del transcurso del proyecto?
- 29) ¿Qué recomendarías a alguien que también quiere ir al extranjero para mejorar su situación laboral?

Apéndice 2: La guía de entrevista

Título: Una investigación cualitativa de la colaboración hispano-alemana contra el desempleo juvenil en España

Georg-August-Universität Gotinga
Yana Krenitz

Examinador: Jaime Cárdenas Isasi
Facultad de Filosofía

Guía de entrevista

Antes:

- 1) ¡Cuéntame de tu idea de emigrar!
 - ¿Por qué motivos te decidiste emigrar?
 - ¿Te habría gustado ir a otro país que Alemania, también fuera de la UE?
 - ¿Qué te habría impedido emigrar?
- 2) Dime ¿cómo se desarrolla tu participación en el proyecto?
 - ¿Cómo te enteraste del proyecto?
 - ¿Cómo seleccionan a las personas que se van a Alemania?
 - ¿Qué informaciones recibiste de Alemania y de tu puesto de trabajo?
- 3) ¿Cómo te preparaste para tu estancia en Alemania?
- 4) ¿Qué incertidumbres y miedos tuviste antes de ir a Alemania?
 - ¿Cómo se desarrollaron estos?

Actualmente:

- 1) Me cuentas ¿cómo transcurre tu adquisición de la lengua alemana desde tu primer curso de idioma?
 - ¿Cuántos cursos de idioma hay?
 - ¿Cuánto alemán hablas en tu día cotidiano?
 - ¿Cómo valoras tus conocimientos de alemán?
 - ¿Pueden ayudarte tus conocimientos de alemán?
- 2) ¿Existe una persona bilingüe del proyecto que te apoya en tu vida en Alemania?
 - ¿Cómo y en qué situaciones te apoya esa persona?
- 3) ¡Cuéntame el procedimiento de tu integración en el estilo de vida alemán!
 - ¿Hubo un apoyo a la integración por el proyecto?
 - ¿Cuál es para ti el obstáculo mayor para integrarte en Alemania?
 - ¿Qué desafíos tienes en la escuela de formación profesional?
 - ¿Con qué costumbres tropiezas en la empresa y en el estilo de vida alemán?
- 4) ¡Dime lo que te llama la atención en el cotidiano del trabajo!
 - ¿Qué es diferente en comparación con la cultura del trabajo española?
 - ¿Cómo percibes la atmósfera y la solidaridad profesional?

Título: Una investigación cualitativa de la colaboración hispano-alemana contra el desempleo juvenil en España

Georg-August-Universität Göttinge
Yana Krenitz

Examinador: Jaime Cárdenas Isasi
Facultad de Filosofía

5) ¿Qué crees cómo te perciben los demás en el trabajo y tu vida cotidiana?

- ¿Te tratan de manera diferente?
- ¿Sufres prejuicios?

6) Puedes decirme ¿cómo se desarrolla tu situación de la vivienda?

- ¿Cómo encontraste tu alojamiento en Alemania?
- ¿Dónde viviste al principio y cómo es ahora tu situación de la vivienda?
- ¿Cómo valoras vivir en familias de acogida?

Futuro:

1) ¿Qué esperas del proyecto acerca de tu futuro laboral?

2) ¿Qué cambiarías del transcurso del proyecto?

3) ¿Bajo qué condiciones te quedarías en Alemania o volverías a España?

4) ¿Piensas traer a tu familia/pareja?

5) ¿Qué recomendarías a alguien que también quiere ir al extranjero para mejorar su situación laboral?

6) ¿Se han cumplido tus expectativas y temores?

7) ¿Hay algo más lo que quieres añadir?

Apéndice 3: Datos biográficos de los entrevistados

Título: Una investigación cualitativa de la colaboración hispano-alemana contra el desempleo juvenil en España

Georg-August-Universität Gotinga
Yana Krenitz

Examinador: Jaime Cárdenas Isasi
Facultad de Filosofía

Datos biográficos:

¿Cómo te llamas?

[Redacted]

¿Cuántos años tienes?

20

¿Qué título más alto has alcanzado en España?

Formación Superior Profesional, Grado Superior

¿Estuviste en paro en España? En caso afirmativo, ¿cuánto tiempo?

No

¿A qué te dedicas actualmente?

Berufsausbildung als Speditionskaufmann

¿Tienes otras experiencias con largas estancias en el extranjero?

Si, un año escolar en los Estados Unidos.

¿Cómo se llama tu proyecto?

Adelante

Declaración de consentimiento

Me han informado del procedimiento del análisis de la entrevista estructurada con una guía: se anonimiza el nombre en la tesina de máster, se graba la entrevista y entrega la grabación con la tesina de máster a los examinadores, se guarda la declaración de consentimiento en un lugar que solamente es accesible para la entrevistadora.

Estoy de acuerdo con que se utiliza varias frases descontextualizadas, de forma que no se pueda relacionarlas con mi persona, como material para propósitos científicos.

Bajo estas condiciones me muestro dispuesto/a a dar la entrevista y estoy de acuerdo con que se la grabe, analice y guarde.

[Redacted signature area]

Lugar, fecha y firma

- ① Administración y Finanzas
- ② Gestión del Transporte
- ③ "Master" Asesoría laboral y recursos humanos

Datos biográficos:

¿Cómo te llamas?

[Redacted]

¿Cuántos años tienes?

24

¿Qué título más alto has alcanzado en España?

Formación profesional (gestión comercial y Marketing, comercio internacional)

¿Estuviste en paro en España? En caso afirmativo, ¿cuánto tiempo?

No

¿A qué te dedicas actualmente?

Hago una formación profesional (Kaufrau für Groß- und Außenhandels

¿Tienes otras experiencias con largas estancias en el extranjero?

No

¿Cómo se llama tu proyecto?

Adelante

Declaración de consentimiento

Me han informado del procedimiento del análisis de la entrevista estructurada con una guía: se anonimiza el nombre en la tesina de máster, se graba la entrevista y entrega la grabación con la tesina de máster a los examinadores, se guarda la declaración de consentimiento en un lugar que solamente es accesible para la entrevistadora.

Estoy de acuerdo con que se utiliza varias frases descontextualizadas, de forma que no se pueda relacionarlas con mi persona, como material para propósitos científicos.

Bajo estas condiciones me muestro dispuesto/a a dar la entrevista y estoy de acuerdo con que se la grabe, analice y guarde.

[Redacted]
Lugar, fecha y firma

Datos biográficos:

¿Cómo te llamas?

[REDACTED]

¿Cuántos años tienes?

25

¿Qué título más alto has alcanzado en España?

~~MAA~~ TÉCNICO MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

¿Estuviste en paro en España? En caso afirmativo, ¿cuánto tiempo?

DESEMPLEADO

¿A qué te dedicas actualmente?

PRÁCTICAS

¿Tienes otras experiencias con largas estancias en el extranjero?

NO

¿Cómo se llama tu proyecto?

ADELANTE

Declaración de consentimiento

Me han informado del procedimiento del análisis de la entrevista estructurada con una guía: se anonimiza el nombre en la tesina de máster, se graba la entrevista y entrega la grabación con la tesina de máster a los examinadores, se guarda la declaración de consentimiento en un lugar que solamente es accesible para la entrevistadora.

Estoy de acuerdo con que se utiliza varias frases descontextualizadas, de forma que no se pueda relacionarlas con mi persona, como material para propósitos científicos.

Bajo estas condiciones me muestro dispuesto/a a dar la entrevista y estoy de acuerdo con que se la grabe, analice y guarde.

[REDACTED]
Lugar, fecha y firma

Apéndice 4: Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich diese hier vorgelegte Arbeit mit dem Titel „Una investigación cualitativa de la colaboración hispano-alemana contra el desempleo juvenil en España“ selbstständig, ohne fremde Hilfe und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen oder anderen Quellen, insbesondere dem Internet, entnommen sind, sind als solche eindeutig und wiederauffindbar kenntlich gemacht. Alle diese Quellen sind vollständig und abschließend in einem Literaturverzeichnis angegeben. Die vorliegende Arbeit ist in gleicher oder ähnlicher Form noch nicht veröffentlicht.

Ort, Datum

Unterschrift