

EL TEMA

LAS POLÍTICAS DE TRANSICIÓN: ESTRATEGIA DE ACTORES Y POLÍTICAS DE EMPLEO JUVENIL EN EUROPA

Lorenzo Cachón Rodríguez

El artículo aborda el análisis de la construcción de dispositivos orientados a remodelar el proceso de "transición profesional" de los jóvenes en el mercado de trabajo desde una perspectiva comparativa en Alemania, España, Francia, Italia, Reino Unido y Suecia. Se examinan algunas tendencias transversales comunes a los seis países y sus especificidades nacionales fruto de la herencia histórica y del juego de las instituciones. El análisis centrado en los dispositivos de "transición profesional" de los jóvenes muestra como se construyen las nuevas normas de acceso al empleo para esta categoría. Estas pautas no se reducen a normas adoptadas por los diferentes poderes públicos, sino que son el resultado de procesos de negociación, de conflictos o de acuerdos alcanzados en las estrategias que adoptan los diferentes actores sociales.

En la práctica, esta "transición profesional" se produce de modo muy diverso aunque exista una "lógica dominante". Por ejemplo, a partir de trabajos elaborados en España (especialmente los de J. Casal en Cataluña), se presentan diversas tipologías de trayectorias profesionales que muestran diferentes caminos de siguen los jóvenes en la inserción en la vida activa y el papel que el origen social, el nivel educativo, el género, la étnica y otros factores juegan en la conformación de estos patrones de transición.

INTRODUCCIÓN

Un enfoque comparativo sobre la transición profesional de los jóvenes¹

El análisis de la transformación de las formas de regulación conduce a interrogarse sobre la transición profesional de los jóvenes como modo de entrada en la relación salarial. La comparación internacional es la herramienta privilegiada que permite confrontar las distintas formas que adopta ese modo de acceso a la relación salarial en cada ámbito nacional. En consecuencia, la investigación comparada se ha articulado en torno a dos ejes: por un lado, la localización de las tendencias transversales que conducen a remodelar el proceso de transición profesional de los jóvenes en el conjunto de los países analizados; y, por otro, la identificación de especificidades nacionales provenientes de la herencia histórica y de las dinámicas institucionales propias de cada uno de esos países.

Cuatro factores parecen haber ejercido un impacto determinante sobre el acceso al empleo de los jóvenes en el conjunto de los países desarrollados:

1. El conjunto de los cambios técnicos y organizativos ha supuesto un cambio radical de la estructura de los empleos y de las

¹ Este artículo recoge reflexiones elaboradas por F. Lefresne (IRES, París) y el autor en el marco de un proyecto de investigación titulado "Comparación europea de los dispositivos de inserción profesional de los jóvenes: estrategias de los actores, producción de normas, génesis de dispositivos" y en el que participaron investigadores de Alemania (Beate Kraiss), Francia (Jacques Freyssinet y Florence Lefresne del IRES y Annie Boudier, Michèle Mansuy y Patrick Werquin del CEREP), Italia (Lea Batistoni), Reino Unido (David Ashton, Alison Balchin y Alan Felstead), Suecia (Yves Bourdet e Inga Persson) y España (Lorenzo Cachón). Algunos de los resultados de dicho proyecto pueden verse en el número monográfico de la *Revue de l'IRES*, nº 17, hiver 1995 (véase AA.VV., 1995, especialmente el artículo resumen de F. Lefresne, 1995). Parte del contenido está recogido en el artículo de L. Cachón y F. Lefresne (1999) "Estrategia de los actores, lógicas y políticas de empleo juvenil en Europa". Este proyecto tuvo continuidad y, además de una comparación sobre la evaluación de las políticas de empleo juvenil elaborada en 1997 (no publicada), en 1999 desarrolló un estudio comparativo sobre la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo en los mismos países. El resultado se recogió en *La Revue de l'IRES* nº 31, 1999 (Monográfico titulado "Jeunes et marché du travail: comparaison européenne") (véase AA.VV., 1999 y Cachón, 2000).

Lorenzo Cachón Rodríguez

- cualificaciones requeridas por los jóvenes que entran en el mercado de trabajo. El movimiento no afecta sólo a las cualificaciones stricto sensu (saberes y saber hacer) sino a un conjunto de aptitudes más amplias y más imprecisas: capacidad de iniciativa, aptitudes para adaptarse a los cambios, a la movilidad y al cambio profesional. Sin embargo, esa tendencia coexiste con el mantenimiento de planteamientos neotayloristas adaptados a las nuevas técnicas. En todos los casos, los criterios de contratación y los procedimientos por medio de los cuales las empresas someten a prueba la empleabilidad de los jóvenes tienden a transformarse. El tradicional período de prueba tiende a prolongarse y diversificarse.
2. Bajo el efecto conjugado de una fuerte demanda social y de requerimientos crecientes del sistema productivo, la formación inicial se ha extendido sensiblemente y desempeña así un papel de refugio frente al desempleo inmediato y de incremento de las probabilidades posteriores de empleo. Sin embargo, ese movimiento no ha supuesto una mejora global ni una igualación de las condiciones de inserción.
 3. El incremento tendencial del desempleo global desde hace veinte años se ha visto acompañado de un endurecimiento de la competencia entre activos y de unas colas de espera cada vez mayores. El endurecimiento del mercado de trabajo ha llevado a las empresas a revisar sus estrategias de reclutamiento, en especial respecto de los jóvenes. Se han instaurado nuevas reglas de selección y criba de la mano de obra en el ámbito de la empresa que recurren cada vez más al marco estatutario de la política de empleo. Los jóvenes que salen de la formación inicial han sido, junto con las mujeres y los parados de larga duración, las fuentes principales de reclutamiento en esas categorías de empleo.
 4. Por último, frente a las dificultades crecientes de entrada en el mercado de trabajo, los poderes públicos han ido interviniendo de un

modo cada vez más activo a través del despliegue de medidas de transición profesional. Ese término genérico designa un conjunto, con frecuencia heterogéneo en cada país (respecto de los objetivos, de los colectivos interesados, de los modos de intervención, de los mecanismos de financiación, de los estatus otorgados a los jóvenes) de medidas que intervienen entre la salida del sistema de formación inicial a tiempo completo y el acceso a un empleo sometido a las reglas del derecho común. De esta forma, se ha ido amplificando e institucionalizando un espacio nuevo entre formación y empleo que confiere a los jóvenes estatus muy diversos y esboza un nuevo orden en la transición profesional de los seis países implicados.

Una primera hipótesis de la comparación internacional se basó en el hecho de que las cuatro tendencias eran comunes a los seis países (Alemania, España, Francia, Italia, Reino Unido y Suecia), aunque su modo de articulación y los grados y modalidades de su actuación variaban sensiblemente de un espacio nacional a otro. Para ello se seleccionaron diferentes factores para especificar la herencia histórica de cada sistema nacional de transición profesional.

Por un lado, el modo como se articulan formación inicial y primer empleo en cada país ha permitido "oponer", en un primer momento, los países en los que el aprendizaje había conservado en los años setenta un papel central como fase de transición institucionalizada, a los demás países marcados por una ruptura entre sistema educativo y empresa. En ese caso, la cuestión consistía en saber por qué en algunos países (Alemania), el aprendizaje había tenido la suficiente plasticidad como para adaptarse a los choques de las últimas dos décadas, mientras que en otros (Reino Unido) se había desmoronado. De modo simétrico, se planteó la cuestión de saber por qué en Suecia, se confirmó y se amplió la responsabilidad del sistema educativo, mientras que en otros países, se consideró insuficiente o demasiado lenta su

Las políticas de transición: estrategia de actores y políticas de empleo juvenil en Europa

capacidad de transformación (casos francés, italiano y español), lo que provocó el establecimiento de medidas específicas de formación-inserción fuera del estatuto escolar.

Por otro lado, la referencia a la tipología que distingue los mercados de trabajo profesionales, internos o externos, debía permitir caracterizar el acceso al empleo juvenil y la gestión de las medidas por parte de las empresas:

- En los mercados de trabajo profesionales, las medidas permiten tener acceso a una cualificación reconocida en el ámbito nacional y transferible en un espacio de movilidad profesional interempresas, a veces intersectorial. La transmisión del saber hacer que obedece a reglas concretas y el acceso al mercado de trabajo por un nivel de salario definido se ven sometidos a un control sindical según una lógica profesional. Esos mercados tropiezan con dificultades mayores cuando unas instituciones profesionales fuertes no aseguran su gestión a largo plazo (capacidades de adaptación de las formaciones a los cambios técnicos, de regulación de los flujos sin que vayan fluctuando en función de las necesidades inmediatas de las empresas, de compromiso por parte de las empresas para evitar una lógica de piratería).
- En los mercados internos de las empresas, el acceso al empleo se efectúa según criterios de reclutamiento definidos por el empleador. El nivel de formación inicial suele servir de criterio o de "señal" de una competencia potencial para la selección a la entrada, completado por otros criterios más subjetivos "de adaptabilidad al puesto de trabajo". La experiencia en la empresa es la que permite más adelante el reconocimiento de la competencia en las clasificaciones. En consecuencia, el espacio de movilidad es interno a la empresa a través de la adquisición de cualificaciones específicas, lo que explica los procesos de "descalificación" que suelen vivir los diplomados jóvenes de la enseñanza profesional obligados a aceptar puestos poco o nada cualificados, al menos durante un

tiempo determinado. La empresa puede transferir a las medidas públicas de inserción la función de selección o adaptación a esas necesidades;

- Los mercados externos responden a los requisitos de flexibilidad en la gestión de la mano de obra siempre y cuando la empresa no exija cualificaciones específicas. En los últimos veinte años, las empresas han ampliado el recurso al mercado externo en el caso de categorías de mano de obra que no desempeñaban un papel estratégico en los colectivos de trabajo. En este contexto, los jóvenes pueden inscribirse de modo duradero en itinerarios de precariedad en los que alternan desempleo, empleos precarios y cursillos de formación bajo distintos estatutos.

La cuestión consistía en saber hasta qué punto los dispositivos constituyen para las empresas, en unos casos un medio de acceso a una mano de obra particularmente precaria y barata, en otros casos un filtro y un tamiz para tener acceso al mercado interno, ambas funciones no son además exclusivas una de otra.

La segunda hipótesis se basa en la ausencia de un determinismo engendrado por las especificidades nacionales. La dimensión diacrónica, que forma parte del enfoque comparativo, ha permitido no reducir los efectos sociales a un principio de inercia, según una visión culturalista con frecuencia simplificadora. El hecho de tener en cuenta los cambios bajo el efecto sobre todo de las cuatro tendencias comunes explicitadas anteriormente, ha conducido a medir la plasticidad de los sistemas nacionales. La pregunta fundamental se ha centrado en los factores explicativos de la plasticidad (o de la ausencia de ésta) de los diferentes sistemas frente a las mutaciones en curso.

El ámbito de la investigación fue limitado geográfica, temporal y por grupo de edad: para evitar una heterogeneidad excesiva solo se examinaron seis países (Alemania, España, Francia, Italia, Reino Unido y Suecia); el período

Lorenzo Cachón Rodríguez

de referencia va desde mediados de los años setenta hasta el inicio de los años noventa; el tramo de edad preferentemente seleccionado fue la de 15-24 años. Pero ni la noción de "jóvenes" ni la de "medidas" tienen idéntico significado en los seis países: la subyacente noción de "jóvenes" no fue objeto de una definición común; además, las categorías de edades implicadas por las medidas varían sensiblemente de un país a otro y reflejan así la dimensión social de la juventud y de su alargamiento. El mismo término de "inserción" (o "transición profesional") como representación de un proceso fragmentado en el tiempo, compuesto de una sucesión de estatus diferentes, dista mucho de haber tenido la aprobación de todos los participantes en el seminario ya que la palabra ni siquiera encuentra una traducción satisfactoria en alemán y sueco.

Estrategia de actores y normas de transición profesional

La hipótesis central radica en la idea según la cual la transición profesional, como modo de entrada en la relación salarial, se convierte en el lugar privilegiado de producción y experimentación de nuevas normas de empleo, de formación profesional y de desempleo de los jóvenes, en especial a través de las medidas de inserción.

El estatuto otorgado al "beneficiario" (participante en un curso de formación o asalariado), la naturaleza del contrato de trabajo (específico o general), la duración de éste, las modalidades de definición de la formación (lugar de ejercicio de ésta, grado de codificación, etc.), su campo de aplicación (privado o público), la concepción de la inserción subyacente (reconocimiento de un derecho o mero incentivo), la selección o no de los beneficiarios, etc. constituyen criterios posibles en interacción unos con otros de la definición de esas normas. Éstas no se reducen a un conjunto de modalidades jurídicas; son el resultado de los procedimientos de negociación, de acuerdos o de conflictos llevados por las estrategias

complejas y cambiantes de los actores sociales. En consecuencia, su contenido no refleja tan sólo el diagnóstico que hace el Estado sobre la naturaleza de los obstáculos en la inserción de los jóvenes sino que traduce también las relaciones que los poderes públicos mantienen con los otros actores. Estos últimos intervienen en diferentes planos y pueden entenderse bajo distintas formas.

Podemos distinguir el nivel de definición de las normas que implica a los actores como representantes de grupos sociales portadores de intereses específicos: para simplificar, instancias de representación de los asalariados y organizaciones de empleadores, cada uno dotado de estrategias heterogéneas, y el Estado portador también de lógicas plurales respecto de las medidas (empleabilidad de los jóvenes, disminución del desempleo, equilibrio social, formación de la mano de obra, etc.). Así la reflexión atañe al grado y la naturaleza de las interrelaciones entre actores en la definición de las normas de transición profesional. Las situaciones posibles se sitúan entre dos casos extremos virtuales: la producción centralizada y unilateral de normas de inserción por parte del Estado y la existencia de compromisos estables partiendo de un reparto equilibrado de las responsabilidades entre actores sociales. Los seis países ilustran - con variaciones en el tiempo - un conjunto de situaciones posibles entre ambos extremos.

Esas normas toman cuerpo en el modo concreto en que las medidas son utilizadas. Los actores "se convierten" así en los del mercado de trabajo y de sus márgenes: empleadores, organismos públicos, asalariados, jóvenes "beneficiarios" de las medidas, servicios públicos de empleo, redes locales, organismos de formación, etc. Una medida de inserción no tiene efectos mecánicos: su uso traduce la estrategia de sus promotores, pero son sus usuarios cuyos comportamientos no son idénticos de una empresa a otra, de un sector a otro, de un mercado local de empleo a otro, los que deciden el sentido de su utilización. Ambos niveles están fuertemente imbricados en

la medida en que los comportamientos de los actores, interpretados en su segunda acepción, se ven en gran parte condicionados por las normas producidas en el primer nivel. A cambio, aquella utilización de las medidas pueden pesar en la transformación (futura) de esas normas.

Las etapas del itinerario de transición profesional

Transformación de las fases finales de la formación inicial

Aunque, por convención, se hayan trasladado las medidas de inserción al exterior de la formación inicial a tiempo completo, parecía difícil no abordar los cambios radicales que intervienen en las fases terminales del sistema escolar, que han sido normalmente concomitantes del establecimiento de las medidas y cuyo contenido se ha inspirado parcialmente en la experiencia de estas últimas. Evidentemente, la frontera entre formación inicial y mercado de trabajo no tiene el mismo sentido según la formación profesional esté incorporada al sistema educativo (caso de Suecia, Francia, Italia y España) o se encuentre fuera del sistema escolar (casos alemán o británico). No obstante, según modalidades institucionales diferentes, pueden subrayarse cierto número de tendencias comunes.

- Se ha observado en los seis países el alargamiento del proceso de escolarización inicial más allá de la edad legal de final de escolaridad obligatoria, el caso más paradójico es el de Italia que mantiene una edad legal de salida a los 14 años cuando los porcentajes de escolarización muestran una retención masiva de los jóvenes por el sistema educativo. Incluso el Reino Unido, caracterizado por entradas precoces en el mercado de trabajo, conoce en el período reciente un incremento de las tasas de escolarización más allá de los 16 años. Las causas del alargamiento son plurales: dependen al mismo tiempo de estrategias de incremento del capital humano y

también de efectos producidos por el endurecimiento del mercado de trabajo. En los países en los que el desempleo juvenil es más preocupante, el alargamiento de la formación inicial adquiere la forma de una auténtica huida hacia adelante en la enseñanza superior, habida cuenta del escaso grado de reconocimiento de los diplomas de formación profesional.

- Con la excepción de Alemania, país en el que la valorización social de la cultura y los saberes técnicos y profesionales constituye un "hecho societal", el conjunto de los países implicados ha conocido un movimiento de revalorización de las formaciones profesionales.
- El recurso a la alternancia como estatuto escolar ha conocido, bajo distintas modalidades, una extensión en los cuatro países de predominio escolar (España, Francia, Italia y Suecia).

Los tres primeros procesos se han visto acompañados de la búsqueda de modos de cooperación entre sistema educativo y otros "interlocutores" (empresas, organizaciones sindicales, autoridades locales). Además, en conjunto, el sistema educativo ha demostrado en la mayoría de los países cierta capacidad de adaptación ante la demanda social de educación y ante las transformaciones del sistema productivo, aunque parece que esas tendencias distan mucho de tener el mismo sentido en cada uno de los seis países y esas adaptaciones no han conducido *ipso facto* a una mejor articulación entre sistema de formación inicial y mercado de trabajo.

Creación de medidas específicas y emergencia de nuevos estatus para los jóvenes

¿Cuáles son los estatus reservados a los jóvenes entre la salida del sistema de formación inicial y el acceso a empleos sometidos a reglas que se aplican al conjunto de la población activa?. El estatus no podría reducirse a la pertenencia a una categoría estadística definida por las encuestas nacionales e internacionales sobre empleo. La definición muy extensiva del

Lorenzo Cachón Rodríguez

empleo elegida por las encuestas tiende a ocultar las situaciones fronterizas que contribuyen a crear y extender las medidas: entre el empleo y el desempleo; entre la inactividad y el empleo; y, por último, dentro del empleo ya que es una categoría que abarca una gran variedad de estatus jurídicos (empleos denominados de derecho común, contratos laborales particulares, actividad profesional reducida sin contrato de trabajo, etc.).

Aun corriendo el riesgo de simplificar, podemos elegir tres "casos-tipo" engendrados por las medidas y a partir de los que pueden declinarse los estatus de los jóvenes.

- "El tratamiento social del desempleo" ilustra las situaciones fronterizas con el desempleo. En ese tipo de situaciones, el joven conoce un estatus fuertemente desvalorizado con frecuencia materializado en la ausencia de contrato laboral que priva al "beneficiario" de las garantías asociadas por el derecho laboral, la escasez o la ausencia de los contenidos de formación eventual, la precariedad de las remuneraciones. La imagen perfecta es la del parking que permite "aparcar" a cierto número de jóvenes fuera de las estadísticas del desempleo y limita de un modo muy relativo los riesgos sociales engendrados por éste. A la salida, los jóvenes tienen una empleabilidad muy baja. Ese caso no excluye que, de modo individual, el joven pueda asociar a este estatus desvalorizado formas más positivas de implicación en una actividad socializante profesional o de formación, gracias a las medidas, evitando de ese modo la ruptura del vínculo social.
- "La prolongación de la formación inicial" ilustra la dominante del polo formación en ciertas medidas. El joven puede ser definido como ocupado (p.e. contratos de formación o aprendizaje) o inactivo (caso de las medidas de preparación al aprendizaje en Alemania). En la primera hipótesis, la dimensión formadora de la medida prevalece sobre el estatus jurídico de empleo; el sistema dual alemán ilustra perfectamente la situación.

- "Las situaciones particulares de empleo" son configuraciones en las que predomina la dimensión de empleo. Pero se suele tratar de formas "atípicas" de empleo que confieren al joven un estatuto contractual específico o el de simple participante en un curso de formación en la empresa: el joven se ve sometido a reglas particulares en materia de derecho laboral y de prestaciones sociales. Este tipo de las medidas se considera sobre todo como un instrumento destinado a eludir las "rigideces" del mercado de trabajo o reducir el coste salarial del joven; se convierten en el terreno de experimentación de nuevas formas de gestión de la mano de obra, de nuevos "estatutos de empleo" destinados eventualmente a extenderse más allá de los jóvenes.

Esa tipología de los "estatus de los jóvenes relacionados con las medidas" no abarca ni la de los estatutos jurídicos ni la de las medidas, ya que la misma medida puede utilizar algo de las tres dimensiones. Por ejemplo, un contrato de alternancia (empleo-formación) puede situar al joven en una situación de formación inicial prolongada al tiempo que de empleo particular, e incluso en algunos casos de tratamiento social del desempleo. En un ejercicio de comparación internacional, esa primera localización puede servir para identificar los arbitrajes y las combinaciones efectuadas por cada país entre cada uno de los tres componentes. Los arbitrajes se ven muy condicionados por el tipo de hipótesis o de justificación en las que se apoyan las medidas en cada país por un lado y, por otro, por la naturaleza de las relaciones entre actores de esas medidas.

Cualificación profesional y/o flexibilidad del coste salarial

El examen de las medidas muestra que la justificación (explicitada) se basa en la mayoría de los casos en una doble argumentación: los obstáculos a la transición profesional de los jóvenes se deben a la insuficiencia de su nivel de formación o a la inadecuación de ésta a las características de las ofertas de empleo; los

obstáculos a la transición profesional de los jóvenes se deben a su nivel de productividad en el momento de la contratación, inferior al coste salarial corriente tal y como lo determinan el mercado de trabajo y los sistemas de deducciones sociales. La dificultad crece por la incertidumbre del empleador relativa a la productividad y al comportamiento de los jóvenes desprovistos de experiencia profesional (azar moral).

Gran parte de las medidas muestran así una combinación de mejora de la formación - y sirve por tanto de paliativo al sistema de formación inicial cuestionado de hecho - y una reducción del coste salarial. Dicha combinación y también los medios de su instauración varían en el tiempo, el espacio y según las medidas.

Relaciones entre actores de las medidas

En un primer momento, la cuestión puede considerarse desde el punto de vista de las relaciones que mantienen los tres actores (Estado, patronal, sindicato) cada uno de ellos considerado como una entidad global. A continuación, se puede insistir en la heterogeneidad interna relativa a los objetivos y estrategias adoptados ante las medidas.

En Alemania y Suecia, bajo modalidades muy diferentes, las medidas han adquirido un sentido amplio de compromiso estable relativo a la cualificación de la mano de obra y el rechazo a un desempleo masivo y duradero de los jóvenes. Las medidas instauradas siguen un movimiento de adaptación que combina transformaciones progresivas a largo plazo y medidas de excepción durante las fases de recesión. Las relaciones de fuerza patronal/sindicatos excluyen las rupturas radicales en la gestión del empleo. El Estado no es neutral sino que intenta encontrar soluciones que puedan ser objeto de un acuerdo tripartito. Los países latinos reflejan, a través de una multitud de medidas y programas sometidos a una cronología con frecuencia muy marcada por las fluctuaciones políticas, una articulación compleja entre la ley y la negociación colectiva.

Los actores se dotan de estrategias heterogéneas. Respecto del actor público, el reparto de competencias entre los ámbitos nacional, regional y local suele dar aún mayor complejidad al edificio y puede dar pie a conflictos en la gestión de algunas medidas. Sin embargo, la tendencia observada en el conjunto de los seis países es la de una mayor descentralización: estructural en Alemania con un cuadripartismo real; reforzada en Suecia con la afirmación de una responsabilidad creciente de las colectividades territoriales incluida la de obligación de resultados; conjugada con la privatización en el marco británico de los TECs; impulsada en Francia por la ley de descentralización de 1983 y rematada por la ley quinquenal de 1993 con la transferencia a las regiones de las competencias en materia de formación profesional. Similar proceso de transferencia se está llevando a cabo en España e Italia. Ese movimiento de descentralización se articula con un movimiento de presión de las políticas (regionalizadas) de la UE.

Tras un discurso patronal relativamente unificado por una crítica virulenta dirigida al sistema educativo considerado - en los países latinos - inadecuado para responder a las "necesidades de las empresas", se ocultan en realidad una gran variedad en los usos que se hacen de los dispositivos por parte de las empresas, ligados a las estrategias de gestión de los recursos humanos cuya diversidad se sitúa entre dos grandes familias polares: el dispositivo permite constituir a largo plazo una fuerza de trabajo cualificada adaptada a la lógica productiva de la empresa: en ese sentido, filtra y adapta la mano de obra en la lógica del mercado interno. O el dispositivo permite eludir las reglas vigentes en el mercado de trabajo, en especial las salariales, y alimenta a través del mercado externo las necesidades de la empresa en mano de obra precaria. Una misma medida puede dar pie a usos muy diferenciados. También pueden actuar otras lógicas: "lógica cívica", en el caso de empresas que reconocen su responsabilidad social frente al desempleo juvenil; "lógica doméstica", cuando la gestión de las medidas y

Lorenzo Cachón Rodríguez

el reclutamiento de los jóvenes se efectúan partiendo de redes de proximidad.

Aunque los grandes objetivos que deben alcanzarse no suelen dar lugar a desacuerdos entre organizaciones sindicales (luchar contra el desempleo juvenil, elevar el nivel de formación profesional socialmente reconocido, luchar contra el desarrollo del empleo precario), las posturas adoptadas por los distintos sindicatos son fruto de arbitrajes a menudo difíciles: entre intereses de los jóvenes y de los afiliados asalariados mayores; entre garantía de las cualificaciones y primera experiencia de empleo para jóvenes con un bajo nivel de cualificación. Las posturas oscilan (a veces en el tiempo dentro de una misma organización) entre la denuncia de una precarización peligrosa de la fuerza de trabajo y la necesidad de aceptar una parte de flexibilidad para favorecer la inserción mediante la búsqueda de compromisos sociales que ofrezcan contrapartidas en formación.

Trayectorias de los jóvenes en la transición a la vida activa en España

En los últimos años se han realizado en España varios estudios regionales centrados expresamente sobre los procesos de transición profesional de los jóvenes en Cataluña, Asturias y la Comunidad Valenciana. Algunos de estos trabajos han desarrollado tipologías de que permiten ordenar (para comprender) los distintos modos de producirse la entrada en la vida activa desde el sistema escolar. Por ejemplo, a partir de los estudios del Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona en Cataluña, Casal (1999) plantea la conveniencia de diferenciar seis tipos de trayectorias distintas entre los jóvenes en los procesos de transición profesional en España:

1. *Trayectorias en éxito precoz*: las describen jóvenes con expectativas altas de carrera profesional, que presupone opciones de prolongación de la formación académica con resultados positivos o, en su defecto la opción para una transición profesional susceptible de

mejoras graduales a partir de la formación continua y/o la promoción interna rápida. Una parte significativa de jóvenes que han desarrollado una trayectoria universitaria impecable han conseguido realizaciones estables y de proyección de carrera profesional en los tres primeros años de vida laboral. La mayor parte de los universitarios españoles de las promociones de hace unos años han seguido trayectorias similares. El desarrollo de formación superior no es un requisito indispensable: algunas trayectorias con estudios de grado medio han conseguido también este tipo de trayectoria.

2. *Trayectorias obreras*: las prefiguran generalmente jóvenes socialmente orientados hacia la "cultura del trabajo" manual y poco cualificado. Presuponen la definición de un horizonte social limitado en cuanto a la formación reglada y un aprendizaje "a pie de obra", más en función de las ofertas de empleo existentes que de opciones profesionales personales. La escasa cualificación básica y profesional determina los límites en la "carrera" y hacen que tales trayectorias sean particularmente vulnerables a los cambios en el mercado de trabajo. La expansión del sector de la construcción, por ejemplo, es emblemática para caracterizar el proceso de estas trayectorias obreras en un pasado reciente. Muchos jóvenes describen actualmente trayectorias laborales en esta dirección.

3. *Trayectorias de adscripción familiar*: esta trayectoria, poco importante en términos cuantitativos, responde a la presencia de empresas o explotaciones familiares.

4. *Trayectorias de aproximación sucesiva*: se trata de una modalidad definida por altas expectativas de mejora social y profesional (carreras profesionales principalmente) en un contexto donde las opciones a tomar resultan confusas. Es una modalidad de transición dominada por el *tanteo*, que implica necesariamente un retraso importante en la asunción de logros en la carrera profesional y la emancipación familiar. Esta forma de transcurrir presupone escolarización

prolongada, experiencias laborales previas a la inserción, fracasos parciales en el tránsito escuela-vida activa, precariedad y subocupación, etc. Describe una trayectoria de inserción dominada por el ajuste continuo de expectativas (generalmente a la baja) y la asunción gradual de logros parciales. Esta forma de transición siempre ha existido, pero actualmente ha pasado a ser el modo dominante de transición profesional de los jóvenes españoles. Este tipo se aproxima al modelo *yo-yo* (véase Walther, Stauber *et al*, 2002).

5. *Trayectorias de precariedad*: Definida por itinerarios de resultados escasamente constructivos en el mercado de trabajo: situaciones intermitentes de paro, rotación laboral fuerte y subocupación son tres características dominantes. La particularidad de la trayectoria en precariedad con relación a la anterior reside en que no resulta constructiva desde el punto de vista de la transición profesional. Esta trayectoria puede terminar en una cierta estabilización profesional del joven, pero el estudio de la inserción de los jóvenes adultos ha puesto de relieve que una fracción de la generación mayor de treinta años sigue aún inmersa en esta trayectoria.

6. *Trayectorias en desestructuración*: identifican itinerarios de inserción que anuncian situaciones de bloqueo en la construcción de la transición profesional y la emancipación familiar y de exclusión social. Generalmente las expectativas de posición social de partida ya resultan ser bajas y las trayectorias de formación escolar cortas, erráticas y con certificación negativa. La peculiaridad de esta modalidad es el bloqueo sistemático ante la inserción laboral: la trayectoria se impregna de situaciones de paro crónico y entradas circunstanciales en el mercado de trabajo secundario. La mayor parte de las actividades se desarrolla en la economía marginal o en formas de economía sumergida.

Si hasta la crisis de mediados de los setenta los dos primeros tipos de trayectorias eran los más

típicos (a la vez que decrecía la importancia del tercero), en los últimos veinte años las transiciones profesionales predominantes entre los jóvenes son las tres últimas: para Casal la "aproximación sucesiva" se va definiendo como la modalidad dominante, pero la trayectoria de la "precariedad" ha adquirido en España un peso considerable desde mediados de los años ochenta y la "desestructuración" es un fenómeno que, aunque sea minoritario, señala un problema social de primera magnitud.

Masjoan y otros (1999) han analizado la transición laboral de licenciados de diferentes titulaciones en universidades catalanas entre 1986 y 1989 y obtienen los siguientes itinerarios profesionales tres años después de terminar los estudios:

- *Liberales*: inician su carrera profesional por cuenta propia y se mantiene en la misma situación tres años después de finalizados los estudios: 7% de los casos;
- *Movilidad hacia liberales*: inician la inserción principalmente con un contrato temporal pero que acaban el período instalándose por cuenta propia: 6%;
- *Contratados fijos*: inician la inserción con un contrato indefinido y siguen: 28%;
- *Movilidad hacia contrato fijo*: han pasado de temporalidad o por cuenta propia a una situación de estabilidad laboral: 18%;
- *Eventualidad*: inician la inserción con un contrato temporal y siguen: 33%;
- *Paro*: no han conseguido insertarse laboralmente: 9%.

García Montalvo y Peiró (1999), sintetizando los resultados de la investigación sobre 1920 jóvenes (16-29 años) valencianos que llevaban hasta cuatro años en el mercado laboral en 1995 y 1996 (García Montalvo y *et al.*, 1997), definen los siete patrones más comprensivos (mediante la metodología del análisis de clusters) de la transición profesional para la Comunidad Valenciana:

- Patrón 1: Transición precaria en edad temprana: el 52% de los casos;

Lorenzo Cachón Rodríguez

- Patrón 2: Transición en edad temprana y desarrollo progresivo: el 11%;
- Patrón 3: Transición en edad intermedia con inestabilidad laboral: el 19%;
- Patrón 4: Transición forzada en edad intermedia: el 3%;
- Patrón 5: Transición en edad temprana o intermedia y posterior salida del mercado laboral: el 7%;
- Patrón 6: Transición en edad tardía y desarrollo progresivo: el 4%;
- Patrón 7: Transición en edad tardía y desarrollo irregular: el 3%.

Los resultados de estas investigaciones -sobre todo las dos primeras- podrían ser leídos (de un modo -sin duda- simplificador) desde dos variantes de segmentación (nivel de cualificación de los jóvenes -graduados universitarios, formación profesional y descualificados- y tipos de mercados laborales -profesionales, internos y secundarios-) y desde los dispositivos de política de empleo en vigor. Los tipos propuestos por Casal podrían ser leídos así desde esta triple óptica: los dos primeros tipos ("éxito precoz" y "obrero") corresponderían a mercados profesionales de graduados universitarios y de titulados de formación profesional que podrían tener contratos indefinidos en plazos relativamente cortos. Ninguno de los dos tipos parece ser la situación predominante entre los jóvenes españoles en la actualidad. El tipo "aproximación sucesiva" podría corresponder en parte también a graduados universitarios y titulados de formación profesional pero que ven producirse su inserción a través de contratos en prácticas (y en algunos casos contratos para la formación) y otros contratos temporales hasta alcanzar al cabo de algunos años un contrato estable que les permite o entrar en mercados profesionales o promocionarse en mercados internos de las empresas. Es un tipo de inserción importante en España actualmente. El tipo "precariedad" afecta sobre todo a jóvenes descualificados que transcurren por vías contractuales temporales no formativas y que se enmarcan en mercados de trabajo secundarios. Los otros dos tipos ("adscripción familiar" y

"desestructuración") tienen un carácter minoritario y lógicas distintas.

Si releemos desde la tipología de Casal los resultados de Masjoan para los titulados universitarios podríamos decir que, *grosso modo*, un tercio tienen trayectorias de éxito (los liberales y los contratados fijos), un tercio trayectorias de aproximación sucesiva (movilidad hacia liberales y hacia contrato fijo, además de una parte de los eventuales) y un tercio trayectorias de precariedad. Los primeros son autoempleados o tienen contratos estables, los segundos se podrían haber acogido a contratos en prácticas y los últimos estarían típicamente en otros contratos temporales (o en paro).

Los resultados del estudio sobre jóvenes asturianos (García Espejo/Gutiérrez/Ibáñez, 1999) apuntan la preponderancia general del modelo "precariedad" en esa región cantábrica y la importancia que tiene tanto el nivel educativo como el género para explicar diferencias significativas en el mercado de trabajo de los jóvenes.

Conclusiones

Desde la perspectiva comparada

Cuando se analiza la transformación de las instituciones que regulan el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo en los países europeos se observa en todos ellos el impacto de cuatro factores: 1) el conjunto de cambios técnicos y organizativos que han producido una notable transformación de la estructura del empleo y de la naturaleza de las cualificaciones requeridas a los jóvenes; 2) el considerable alargamiento de la formación inicial de los jóvenes, 3) la transformación de las estrategias de las empresas para la selección de la mano de obra ligadas al endurecimiento de las condiciones de competencia en el mercado del trabajo, y 4) la intervención de los poderes públicos para establecer mecanismos especiales de inserción laboral de los jóvenes: así ha ido

apareciendo un espacio nuevo entre la formación y el empleo que institucionaliza formas diversas de inserción en la vida activa. Estas cuatro tendencias son comunes a los países que analizamos. Pero su modo de articulación y sus modalidades varían sensiblemente entre ellos, pero sin que pueda hablarse de un determinismo de las especificidades nacionales.

Existen modelos diferentes de políticas de transición profesional de los jóvenes en la vida activa en los países examinados: A) El "sistema dual" alemán: regido por una "lógica de profesionalidad", con participación activa de Estado y sociedad civil (sindicatos, patronal e instituciones), históricamente consolidado y socialmente estable. B) El francés, regido por una "lógica de la diversidad", donde el Estado institucionaliza formas diversas de selección de la mano de obra para diferentes colectivos y donde se introducen modificaciones en el modelo según cambian los gobiernos, las prioridades políticas o la necesidad de hacer pasar "mensajes" a la sociedad. C) El británico, que aplica una "lógica de intercambiabilidad" profesional, en un contexto políticamente muy marcado (contra los sindicatos), y que regula la "deslaboralización" de los jóvenes: modelo inspirado por el neoliberalismo tacherista. Y D) El sueco, con una "lógica de la profesionalidad" forjada desde el sistema educativo y con una política activa de empleo que se concibe como un elemento del "modelo sueco" tendente a facilitar el ajuste permanente del mercado de trabajo en la búsqueda del pleno empleo.

Si hubiera que resumir las diferencias fundamentales entre los seis países analizados se podría decir que en Alemania y Suecia existe un compromiso social fuerte que se manifiesta en la *estabilidad* de los principios que rigen las políticas tendentes a facilitar la transición de la educación a al empleo estable y en la *flexibilidad* que muestran sus estructuras y sus contenidos para adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado de trabajo (tanto estructurales como coyunturales). Por el contrario, en Francia y Reino Unido (y España e Italia) no parece existir un compromiso social en este campo y esto se

manifiesta por la *mutabilidad* permanente de los principios (sometidos con frecuencia a discusión) y por la *rigidez* que las instituciones y los contenidos muestran a los cambios.

... a la situación española

En los últimos veinte años se han producido profundas transformaciones en el mercado de trabajo, en el sistema educativo y en las políticas que afectan a ambos en España. Y estos cambios generales han tenido una honda repercusión en los jóvenes y en su posición en el mercado laboral.

La reducción de la presencia de los jóvenes (de 16-24 años) en el mercado de trabajo ha sido consecuencia de la disminución del tamaño de las cohortes que acceden al mercado de trabajo (desde 1992) pero sobre todo del incremento de los niveles de escolarización que ha sido un fenómeno de gran relevancia en estos años, especialmente desde mediados de los ochenta. Este incremento de la escolaridad, que ha contribuido de manera significativa a favorecer la incorporación de la mujer al mercado de trabajo una vez terminados los estudios, ha producido un cambio radical en el nivel educativo de la población activa: del predominio de los bajos niveles educativos a mediados de los setenta, se ha pasado a la situación inversa en sólo dos décadas. Y en este terreno la aportación de los jóvenes (y de los jóvenes adultos de 25-29 años) ha sido fundamental.

Los investigadores han puesto de manifiesto la existencia de un importante fenómeno de "sobreeducación" en los primeros empleos que luego tendería a disminuir en empleos posteriores, alcanzando posiciones más "adecuadas" con el nivel educativo. Las conclusiones expuestas en este terreno por los autores de la investigación sobre los jóvenes asturianos se pueden extender al conjunto del país. Se produce un cierto predominio de la "lógica de colas" que se concreta en varios tipos de fenómenos: en el importante papel que juegan las credenciales educativas en la

Lorenzo Cachón Rodríguez

obtención rápida de un empleo y en el acceso a primeros empleos de mayor potencial de aprendizaje; en el desplazamiento que los titulados de formación profesional de segundo grado y de universidad hacen de los jóvenes con niveles educativos inferiores en su competencia por los empleos menos cualificados; en las mayores dificultades de las mujeres jóvenes para estabilizarse y promocionar; y en el hecho de que la cantidad de experiencia laboral acumulada en los segmentos poco cualificados resulte casi el único factor que influye positivamente en su estabilización laboral (García Espejo/Gutiérrez/Ibáñez, 1999).

Los jóvenes se concentran y tienen una presencia relativa mayor en cinco ramas de actividad (Industrias manufactureras, construcción, comercio, hostelería y servicios a la comunidad; a las que hay que añadir, en el caso de los ocupados menores de 20 años, agricultura). Estas ramas de actividad han sido clasificadas en un segmento "secundario" (Álvarez, 1996) y como "menos deseables" por sus condiciones de trabajo (Cachón, 2002). Similar concentración se puede describir para los grupos ocupacionales de los jóvenes. Esto apoya la existencia de un efecto "polarización" (sectorial y ocupacional); pero este efecto no excluye la existencia de otro efecto de "gestión diferencial" llevada a cabo sobre todo a través del diferente uso empresarial de la contratación temporal que forma un componente clave en las estrategias y en las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra, gestión diferenciada por diversos criterios (tanto de oferta como de demanda).

La extensión del trabajo temporal es una manifestación -quizás la más relevante- de la transformación de la norma del empleo "fordista" tradicional en España. Aunque no es un fenómeno juvenil, su incidencia sobre los jóvenes es considerablemente superior a la que tiene sobre los colectivos de mayor edad. A pesar de ello, no parece que la situación de temporalidad que viven los jóvenes sea una trampa en la que van a estar permanentemente

atrapados sino que, como señalan Malo y Toharia (1999), "existe un patrón de integración en el empleo similar, aunque algo más lento, al de generaciones anteriores". También aquí se produciría un paso de las situaciones de "precariedad" propias de los contratos temporales a una "estabilización" progresiva. Pero antes de que se produzca esa integración los jóvenes pasan por un periodo de "transición profesional" más tardío, largo, complejo y precario del que atravesaban sus predecesores.

Esta "transición profesional" se produce de modo muy diverso. Han sido descritos diferentes tipologías de trayectorias profesionales que muestran que los caminos que siguen los jóvenes en su inserción en la vida activa son muy diferentes y que el origen social, el nivel educativo, el género, la étnia o el origen nacional y otros factores contribuyen a la conformación de esas trayectorias o patrones de transición. Además, las distintas trayectorias están relacionadas con segmentos laborales distintos.

Las políticas de transición: estrategia de actores y políticas de empleo juvenil en Europa

Bibliografía

- AA.VV. (1995): Comparaison européenne des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes, nº monográfico de *La Revue de l'IRES*, nº 17, Hiver.
- AA.VV. (1999): Jeunes et marché du travail: comparaison européenne, nº monográfico de *La Revue de l'IRES*, nº 31, 1999/3.
- ÁLVAREZ, C. (1996): *El impacto de la contratación temporal en el sistema productivo español*, Madrid, CES.
- CACHÓN, L. (1995): ""Strategies des acteurs, productions des normes, genèse des dispositifs: Espagne", *La Revue de l'IRES*, nº 17, hiver, pp.67-96.
- CACHÓN, L. (1999a): "Transitions professionnelles des jeunes en Espagne", *La Revue de l'IRES*, nº 31, 1999/3, pp. 59-95.
- CACHÓN, L. (1999b): "Políticas de empleo juvenil en España: entre las políticas (dichas) de 'inserción' y las prácticas de 'temporalidad'", en L. Cachón (ed), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Valencia, Ed. 7 i mig, pp. 97-118.
- CACHÓN, L. (2000): "Los jóvenes en el mercado de trabajo en España" en L. Cachón (dir.) *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*, Madrid, INJUVE, pp 133-176
- CACHÓN, L. (2002): "La formación de la 'España inmigrante': mercado y ciudadanía", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 97, enero-marzo, pp. 95-126.
- CACHÓN, L. y LEFRESNE, F. (1999): "Estrategia de los actores, lógicas y políticas de empleo juvenil en Europa" en L. Cachón (ed), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Valencia, Ed. 7 i mig, pp. 65-96.
- CASAL, J. (1999): "Modalidades de transición profesional y precarización del empleo", en L. Cachón (ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Ed. 7 i mig, Valencia, pp.151-180.
- GARCÍA ESPEJO, I. (1998): *Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes*, Madrid, CIS-Siglo XXI.
- GARCÍA ESPEJO, I., GUTIERREZ E., e IBÁÑEZ, M. (1999): "Inserción laboral y movilidad en el mercado de trabajo", en L. Cachón (ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Ed. 7 i mig, Valencia, pp. 181-202.
- GARCÍA MONTALVO, J. et al. (1997): *La inserción Laboral de los Jóvenes en la Comunidad Valenciana*, Valencia, Fundación Bancaja.
- GARCÍA MONTALVO J. Y PEIRÓ, J.M. (1999): "La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad valenciana", en L. Cachón (ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Ed. 7 i mig, Valencia, pp. 203-220.
- LEFRESNE, F. (1995): "Comparaison européenne des dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes: Presentation et synthèse", *La Revue de l'IRES*, nº 17, Hiver, pp. 3-26.
- MALO, J.L. y TOHARIA, L. (1999): "Costes de despido y creación de empleo en España", *Economistas*, pp. 308-316.
- MASJOAN, J.M., TOIANO, H. y VIVAS, J. (1999): "La

inserción profesional de los universitarios en Cataluña", en L. Cachón (ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Ed. 7 i mig, Valencia, pp. 223-250.

- WALTHER, A., STAUBER, B. et al. (2002): *Misleading Trajectories. Integration Policies for Young Adults in Europe?*, EGRIS, Leske + Budrich, Opladen.