

**XV****EDUCACIÓN, EMPLEO E INSERCIÓN  
LABORAL DE LOS JÓVENES<sup>(\*)</sup>**

Jose Manuel PÉREZ CUERNO  
Universidad de Valladolid

**SUMARIO**

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN .....	338
II. OBJETIVOS .....	339
III. DESARROLLO .....	340
1. Significado y funciones del trabajo .....	340
2. Situación del mercado de trabajo para los jóvenes en España .....	341
2.1. Datos demográficos y resultados del mercado de trabajo .....	341
2.2. La transición de la escuela al trabajo en España .....	342
2.3. Características de los trabajos que realizan los jóvenes: ¿lugares para avanzar o trampas? .....	343
2.4. Relación entre los trabajos que realizan los jóvenes y los conociemien- tos que adquieren en la escuela .....	344
3. Educación inicial y aprendizaje en el trabajo .....	345
3.1. Resultados del sistema educativo .....	345
3.2. Estrategias para reducir el abandono prematuro de los estudios y ocu- parse de quienes estén en dicha situación .....	347
3.3. Entre la escuela y el trabajo .....	349
3.4. Los retos a que se enfrenta la educación universitaria .....	350

(\*) Artículo galardonado con el Premio de Investigación Cuenta Joven de Caja España en 2008.

	Página
4. Supresión de las barreras existentes del lado de la demanda .....	350
4.1. Cambios en la legislación de protección del empleo e iniciativas financieras para la contratación indefinida .....	351
4.2. ¿Cuáles son las alternativas? .....	352
5. Inserción y empleo juvenil: algunas medidas a favor de los jóvenes .....	353
5.1. Nueva situación económica y demandas de las empresas .....	353
5.2. La especificidad del desempleo juvenil: una evidencia aparente .....	354
5.3. Las consecuencias socioculturales del desempleo juvenil .....	355
5.4. Modelo general para el estudio sobre inserción laboral de los jóvenes y su evolución .....	356
5.5. Características personales, comportamientos laborales y actitudes con incidencia sobre ellos .....	357
5.6. Desempleo e inserción laboral de los jóvenes .....	358
5.7. Trayectorias de la inserción laboral .....	360
5.8. Escuela e inserción laboral de los jóvenes .....	361
5.9. La juventud en el tercer sector .....	363
6. Políticas sociolaborales para movilizar a los jóvenes a trabajar .....	364
6.1. Papel de las medidas pasivas del mercado laboral para los jóvenes .....	364
6.2. Activación de los jóvenes desempleados .....	365
6.3. Mejora del apoyo a los jóvenes desempleados: aprovechar la experiencia de otros países .....	368
6.4. Políticas públicas contra el desempleo juvenil .....	368
7. Formación y orientación para el empleo .....	371
7.1. Sentido y alcance de los programas de formación para el empleo .....	372
7.2. Objetivo y contenidos .....	373
7.3. La planificación de la carrera .....	374
7.4. El estudio del autoempleo .....	375
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	375
V. BIBLIOGRAFÍA .....	382

## I. INTRODUCCIÓN

Mejorar el rendimiento de los jóvenes en el mercado del trabajo es un reto fundamental para los gobiernos mundiales, que deben enfrentarse a un persistente paro juvenil. A medida que el mercado del trabajo se hace más y más selectivo, la falta de la capacitación necesaria produce un mayor riesgo de paro. Cualquiera que sea

el nivel de cualificación, las primeras experiencias en el mercado de trabajo dejan una profunda huella sobre la posterior vida laboral. Un buen comienzo facilita la integración y establece las bases para una exitosa carrera profesional, mientras que los malos principios resultan difíciles de superar. Garantizar un buen comienzo necesita políticas coordinadas que acerquen el sistema educativo al mercado laboral, que ayuden a los jóvenes desfavorecidos a encontrar trabajo o a participar en un curso de formación y así facilitar que las empresas contraten a los jóvenes.

El perceptible envejecimiento de la población dista mucho de ser una pócima mágica para resolver los problemas laborales de los jóvenes. Si bien es cierto que la presencia de menores grupos de jóvenes creará más oportunidades para ellos, es fundamental que los jóvenes posean los conocimientos que requiere el mercado del trabajo para poder aprovecharlas.

Un aspecto importante del análisis del proceso de inserción laboral de los jóvenes es la transición entre el sistema educativo y el mercado laboral, entendida como los cambios en la situación respecto a la disponibilidad para realizar un trabajo, la búsqueda de empleo o a la realización efectiva de dicho trabajo. Los procesos de inserción laboral tienen consecuencias importantes para los jóvenes porque en parte determinan su carrera profesional, sus oportunidades de desarrollo personal y su bienestar psicológico.

## **II. OBJETIVOS**

La juventud es un proceso, y a su vez una etapa importante del mismo, de incorporación a la sociedad, lo que hoy significa ser económicamente autosuficiente y organizar su propio hogar con independencia del que tiene la familia de origen. Está claro que para separar el hogar propio del de la familia de origen, se requiere resolver económicamente la propia subsistencia, lo que se consigue con un trabajo estable y remunerado. De ahí la importancia de conocer cómo se da la inserción laboral de los jóvenes.

Sin embargo, difícilmente podemos considerar exitosa la inserción laboral de los jóvenes cuando ésta lleva con demasiada frecuencia a unos empleos que exigen unos niveles de cualificación muy inferiores a los que realmente tienen y a unos contratos precarios, precariedad que parece más estructural que coyuntural o circunstancial.

La inserción social y profesional de los jóvenes se convierte así en uno de los retos más inquietantes planteados a nuestra sociedad. Desde ámbitos internacionales se sostiene que el paro juvenil es, sin duda, uno de los problemas más graves a los que se enfrentan los Estados y sus sociedades, ya que todo lo que contribuya a provocar situaciones de marginalización es un factor de desestabilización. Así por ejemplo, la mejora del capital humano es uno de los objetivos básicos que ha establecido el último Plan Nacional de Acción español y sus varias reformas (en la educación secundaria, en la formación y en la enseñanza universitaria) pretenden mejorar las posibilidades de obtener un empleo duradero de los jóvenes que terminen

sus estudios. Otro impulso dirigido a establecer un nuevo equilibrio entre contratos temporales e indefinidos es también fundamental para las perspectivas de los jóvenes en el mercado del trabajo, un grupo especialmente afectado por la fuerte incidencia que tiene el empleo temporal en España.

La inserción laboral de los jóvenes y su relación con la educación y el empleo son fenómenos complejos pero de una gran relevancia social y económica, al incidir de lleno en la utilización o aprovechamiento del capital humano, clave en el crecimiento económico y la competitividad de los países.

Un análisis en profundidad de la transición de los jóvenes del sistema educativo al mercado de trabajo y de la adecuación entre las demandas y requisitos del trabajo y las características y competencias que el joven tiene para su desempeño, es pues un elemento esencial para la comprensión de las transformaciones sociales y económicas, para inspirar las intervenciones sobre ellas mediante políticas públicas y para evaluar los efectos e impactos de dichas intervenciones. En efecto, una clara inadecuación de las cualificaciones y competencias del joven para el puesto que ocupa es un antecedente de fracaso en el desempeño del mismo.

Por todo ello, a través de las siguientes líneas, pretendo describir la actual situación de los jóvenes en el mercado de trabajo en relación con sus niveles educativos, las pautas seguidas en los procesos de inserción laboral, las medidas adoptadas por las autoridades públicas en favor de la empleabilidad de los jóvenes y los objetivos perseguidos por los programas de formación y orientación laboral para, finalmente, postular una serie de recomendaciones que hagan menos traumático y duradero el paso desde el ámbito educativo a la consecución de un empleo estable y, en la medida de lo posible, adecuado al perfil profesional de los jóvenes.

### III. DESARROLLO

#### 1. SIGNIFICADO Y FUNCIONES DEL TRABAJO

El trabajo con fin económico no ha sido siempre la actividad humana dominante. La forma en que conocemos el trabajo, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el capitalismo industrial a partir del siglo XVIII. El «trabajo» en el sentido contemporáneo no se confunde ni con las tareas, repetidas día a día, que son indispensables para el mantenimiento y la reproducción de la vida de cada uno; ni con la labor, por muy obligada que sea, que un individuo lleva a cabo para realizar un cometido del que él mismo o los suyos son los destinatarios y beneficiarios; ni con lo que emprendemos de *motu proprio*, sin tener en cuenta nuestro tiempo y nuestro esfuerzo, con un fin que solamente tiene importancia ante nuestros propios ojos y que nadie podría realizar en lugar de nosotros. Si hablamos de trabajo a propósito de esas actividades, lo hacemos en un sentido fundamentalmente distinto del que tiene el trabajo situado por la sociedad en los cimientos de su existencia, a la vez medio cardinal y fin supremo. Porque la característica esencial de este trabajo es la de ser una actividad en la esfera pública, demandada, definida, reconocida como útil por otros y, como tal, remunerada por

ellos. Debido a que el trabajo socialmente remunerado y determinado es el factor más importante de socialización, la sociedad industrial se entiende como una «sociedad de trabajadores» y, como tal, se distingue de todas las que le han precedido.

Tres son, principalmente, las funciones específicas que cumple el trabajo en nuestras sociedades (JOVER TORREGROSA y MÁRQUEZ RUIZ, 1992, p. 96):

- En primer lugar, es un instrumento fundamental de socialización e incorporación al mundo adulto, aceptación de sus códigos, normas sociales diferentes a la escuela y la familia.
- En segundo lugar, el trabajo en nuestra sociedad es un mecanismo de reparto de la renta. Es la forma socialmente establecida, estructurada y legitimada de acceder a los ingresos económicos que permiten «vivir»: consumir los bienes y servicios necesarios. En el mercado de trabajo, el joven ve el trabajo remunerado como una forma de conseguir su independencia.
- Y tercero, desde el punto de vista psicosocial, es una fuente de roles, estatus, poder, prestigio, reconocimiento e identidad sociales; además de que organiza el tiempo cotidiano.

Por tanto, el trabajo significa para las sociedades modernas mucho más que una relación social, mucho más que un mecanismo para la distribución de la riqueza y para alcanzar una hipotética situación de abundancia.

## **2. SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO PARA LOS JÓVENES EN ESPAÑA**

Antes de empezar con el análisis detallado, es necesario acotar el término «jóvenes», acordando el tramo de edad abarcado por el mismo. El Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) decidió en el año 2005 realizar una revisión temática de sus políticas con objeto de facilitar la transición de la escuela al trabajo y mejorar las perspectivas de empleo de la juventud. En esta revisión temática, estableció que el término «jóvenes» incluye a los adolescentes que, en términos estadísticos, son jóvenes de entre 15/16 y 19 años, así como jóvenes adultos (de entre 20/24 y 25/29 años). Desde entonces, el término «jóvenes» ha sido adoptado mundialmente para referirse a estos tramos de edad.

### **2.1. Datos demográficos y resultados del mercado de trabajo**

El porcentaje de jóvenes en edad laboral ha descendido de forma significativa, ya que desde mediados de los años setenta España ha experimentado un proceso de envejecimiento de la población, que se prevé avance a un ritmo más rápido que en la mayoría de los países de la OCDE en los años próximos. Como consecuencia de ello, el tamaño de los grupos más jóvenes se ha reducido respecto al de otros grupos de mayor edad. En el año 2025 los jóvenes podrían suponer tan sólo un 16% de la población en edad laboral, uno de los menores de la OCDE (OCDE, 2006).

El crecimiento sostenido del empleo ha beneficiado considerablemente a los jóvenes, disminuyendo el paro juvenil, aunque sigue siendo alto. La posición que ocupan los jóvenes españoles en el mercado del trabajo ha mejorado notablemente desde mediados de los años noventa. El crecimiento del empleo fue muy sólido durante los últimos diez años en los que se crearon más de medio millón de nuevos trabajos para los jóvenes, suficientes para elevar la tasa de empleo desde alrededor de un 29% a mediados de los años noventa hasta más del 42% en el año 2005. La tasa de paro y la incidencia del paro de larga duración se han reducido a menos de la mitad y la tasa de empleo ha crecido casi un 50% desde 1995. Otros indicadores, tales como la tasa de NEET (porcentaje de jóvenes sin estudios, trabajo ni formación) y la incidencia del abandono de los estudios también han mejorado considerablemente durante los últimos diez años.

Respecto a su impacto sobre los jóvenes, la inmigración es un fenómeno relativamente reciente y los problemas de integración de los jóvenes inmigrantes o de los inmigrantes de segunda generación son menos graves que en otros países de nuestro entorno. No obstante, dada la experiencia de otros países, habrá que esforzarse para evitar que se conviertan en problemas serios en el futuro. Ciertos aspectos de la reciente reforma educativa tratan de resolver esta cuestión teniendo más en cuenta la diversidad de alumnos.

Las diferencias regionales de la tasa de paro en España son muy pronunciadas, debido en parte a la limitada movilidad geográfica española donde la tasa de migración interna es una de las más bajas de los países desarrollados. La debilidad del mercado del alquiler, que representa sólo un 12% de las viviendas españolas, es responsable de la escasa movilidad geográfica de los trabajadores españoles que consideran que resulta muy caro el cambiar de ciudad para aprovechar oportunidades de trabajo más atractivas que puedan existir en otras partes del país (BARCELÓ, 2006).

## **2.2. La transición de la escuela al trabajo en España**

La transición de la escuela al trabajo supone algo más que pasar de una institución educativa al mercado del trabajo. Cubre un período más amplio en el que los jóvenes empiezan a buscar trabajo, tienen su primera experiencia laboral y tratan de mejorar la correspondencia entre los conocimientos que adquirieron en la escuela y los que requieren los puestos de trabajo.

Aunque encontrar un primer trabajo exige menos tiempo hoy que hace diez años, la entrada en el mercado del trabajo se caracteriza por la presencia de puestos de trabajo de corta duración, los frecuentes cambios de trabajo y la menor duración de los empleos posteriores en los cinco años siguientes al abandono de los estudios. En los años más recientes, los trabajos iniciales han sido mayoritariamente temporales y sólo marginalmente estaban relacionados con los estudios realizados. Mientras que la tasa anual de transición de los empleos temporales a los empleos indefinidos se ha duplicado durante los últimos diez años, un 20% sigue siendo una cifra relativamente baja si la comparamos con otros países de la Unión Europea (UE).

La transición de la escuela al trabajo en una época de crisis económica y de escasez de empleo no se produce sin dificultades y, con frecuencia se retrasan períodos de tiempo considerables produciendo frustración y desencanto en un buen número de jóvenes. Ante esta situación se han llevado a cabo toda una serie de estudios, con frecuencia impulsados por los gobiernos, cuyo objetivo básico ha sido la clarificación, de esos procesos de transición, la determinación de los factores que los dificultan y la formulación de medidas que contrarresten esas insuficiencias o disfunciones. Las cuestiones abordadas básicamente por este tipo de estudios son las siguientes:

- a) Los problemas de adecuación del currículum escolar al cada vez más dinámico mercado laboral y sus demandas de formación.
- b) La época de la vida en que se produce la transición. Con frecuencia, ésta se da durante la adolescencia o la juventud. La inestabilidad emocional, la falta de cristalización de actitudes y valores, la flexibilidad y la provisionalidad y otras características psicológicas inciden sobre este proceso.
- c) Papel de los agentes de socialización laboral. Con frecuencia la Administración o el propio sistema escolar introducen servicios de orientación vocacional o servicios de empleo que pretenden facilitar la inserción de los estudiantes que salen del sistema educativo en el mundo laboral. Al mismo tiempo se promueven medidas de potenciación de empleo y de subsidio al desempleo.
- d) El alargamiento del proceso de transición ha atraído la atención de los investigadores sobre los senderos por los que dicha transición se produce. La inestabilidad de los primeros empleos, la alternancia de períodos de empleo con otros de desempleo, la existencia de períodos de formación profesional tras el abandono o finalización de la formación reglada como un medio de mejorar la formación adecuándola a las demandas de los empleadores son algunos de los aspectos que aparecen en dichos senderos de transición.
- e) Conductas de búsqueda de empleo. Un desempeño competente en dicha búsqueda puede facilitar la incorporación. Se han elaborado y desarrollado programas de búsqueda de empleo que persiguen la formación de los jóvenes en las habilidades, conocimientos y destrezas adecuados para la consecución de un empleo.
- f) Estudio de las características de los grupos con alto índice de riesgo: jóvenes que permanecen desempleados durante largos períodos de tiempo o que no se adaptan a los puestos de trabajo encontrados.

### **2.3. Características de los trabajos que realizan los jóvenes: ¿lugares para avanzar o trampas?**

La introducción y el desarrollo de contratos temporales desde el principio de los años ochenta ha tenido un impacto considerable sobre la transición de la escuela al trabajo en España. Dichos contratos pueden ser muy importantes para ayudar a que los jóvenes accedan al mercado del trabajo. No obstante, también entrañan el

riesgo de que aparezcan las denominadas «trampas del trabajo temporal» por las que a los jóvenes que acceden al mercado del trabajo a través de un contrato temporal les resulta difícil pasar a formas más estables de empleo que ofrezcan mejores oportunidades de progresar en su carrera.

Dos de cada tres jóvenes trabajadores trabajan con contratos temporales, involuntariamente. La inmensa mayoría de los jóvenes trabajadores (alrededor del 65% en el año 2005, un porcentaje superior en más de un 30% al promedio de la OCDE) trabajan con contratos de duración determinada, en contra de su voluntad, por lo que un 77% de los jóvenes españoles califican la estabilidad como el aspecto más importante de un puesto de trabajo (INJUVE, 2006). Y es más fácil obtener un contrato permanente después de haber suscrito una serie de contratos temporales con la misma empresa que obtenerlo cambiando de patrono, lo que apoya la idea de que los empresarios usan los contratos temporales para realizar una selección entre los posibles candidatos a ocupar empleos indefinidos.

Durante los últimos años, un número creciente de empresas españolas así como el sector gubernativo han venido captando titulados universitarios ofreciéndoles una beca en lugar de un contrato, basándose en que su relación con la empresa se puede clasificar más como una experiencia formativa que como un empleo. Mientras que este tipo de acuerdo está reglamentado legalmente cuando se otorga en colaboración con un centro universitario (becas convenidas), no existen normas legales sobre el otorgamiento de becas a aquellos jóvenes que ya hayan obtenido un título universitario.

Otra vertiente es la de la existencia y distribución territorial de la economía sumergida (más significativa en otros países como Italia), la cual parece que tiene más incidencia en las Comunidades Autónomas donde las tasas de desempleo son más elevadas, así como en aquellas donde pesa más la agricultura, una presencia más extendida de la industria manufacturera, una mayor incidencia turística y unos niveles de población activa más bajos. En cambio, en aquellas Comunidades Autónomas con una mayor concentración industrial y una presencia del sector público más extendida hay una presencia menor de la economía sumergida (ESPLUGA *et al.*, 2004, pp. 24-25). Suele emplear a menores de 25 años; preferentemente mujeres; solteros/as; sin cargas familiares; sin estudios o con el bachillerato (aunque todos los niveles de estudios participan); perceptores de ayudas familiares; asalariados accidentales u ocasionales, o autónomos; que se autoclasifican como estudiantes y como disponibles que no buscan ocupación; preferentemente empleados en el sector agrario y de servicios; empleos eventuales y precarios; pequeñas empresas; empresas subcontratadas; con una escasa o nula presencia sindical; bajo nivel de ingresos; y por ser un trabajo a domicilio o sin lugar fijo.

#### **2.4. Relación entre los trabajos que realizan los jóvenes y los conocimientos que adquieren en la escuela**

Generalmente, sólo los jóvenes con estudios terciarios y, hasta cierto punto, los que hayan estudiado formación profesional de nivel medio, desarrollan trabajos cuyo contenido está relacionado de algún modo con sus estudios. Mientras que las dife-

rencias iniciales pueden formar parte del proceso natural de transición de la escuela al trabajo, la persistencia de diferencias significativas entre los conocimientos adquiridos en la escuela y las exigencias del mercado del trabajo es un tema de enorme preocupación política. Los jóvenes que abandonaron sus estudios y los jóvenes que cursaron enseñanza secundaria superior obtienen unos resultados bastante malos en el mercado de trabajo (Consejo de la Juventud de España, 2008).

### **3. EDUCACIÓN INICIAL Y APRENDIZAJE EN EL TRABAJO**

La calidad de la educación inicial es un factor básico para facilitar la transición de la escuela al trabajo y para situar a los jóvenes en un camino prometedor para su carrera profesional. Además, la formación que se recibe en el puesto de trabajo al iniciar la vida activa permite que los jóvenes cubran lo que no estudiaron en el colegio y adquieran los conocimientos que exigen las empresas. En muchos países los jóvenes empiezan a trabajar mientras estudian, en especial en prácticas como pasantes o combinando la formación que reciben en el aula con un trabajo de aprendiz, que es el llamado «sistema dual». En España se usa muy poco este camino de adquisición de conocimientos que interesen en el mercado del trabajo y, excepción hecha de la formación profesional, existe una clara separación entre estudios y trabajo. El Gobierno español reconoce la importancia de los estudios iniciales y su relevancia para las exigencias del mercado del trabajo y en fechas recientes ha introducido varias medidas para incrementar y mejorar el capital humano.

La media de los jóvenes españoles está mucho más preparada que sus compañeros de más edad, pero quedan por resolver varios problemas ya que, por ejemplo, pocos son los estudiantes que optan por la formación profesional secundaria pese a las ventajas que ofrece de cara al mercado del trabajo si la comparamos con otras opciones educativas. Esto se debe en parte al hecho de que este tipo de formación está falta de prestigio y los padres y estudiantes la ven como una elección que surge del fracaso en la educación general.

#### **3.1. Resultados del sistema educativo**

Según señala el informe PISA (Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes) de la OCDE del año 2006, los españoles de 15 años tienen un rendimiento inferior al de la media de la OCDE en lectura, matemáticas y ciencias.

Un creciente número de jóvenes españoles tienen estudios terciarios, siendo relativamente pocos los jóvenes españoles que optan por la formación profesional: sólo el 38% de los alumnos, frente a una media aproximada de un 50% que lo hacen en los países de la OCDE y un 55% en la OCDE europea (OCDE, 2006).

Los altamente positivos resultados alcanzados por los titulados en formación profesional en cuanto a su inserción laboral, probablemente están relacionados con la relevancia del contenido de este tipo de enseñanza para lo que necesitan los em-

presarios. De hecho, las empresas desempeñan un papel muy activo en la conformación del plan de estudios mientras que ofrecen oportunidades de realización de prácticas en las mismas. Las Cámaras de Comercio y las asociaciones patronales representan el principal vínculo entre las instituciones educativas y las empresas que ofrecen prácticas de formación.

El sistema es algo diferente, por ejemplo, del sistema dual de los países de habla alemana, especialmente porque la formación en la empresa no implica una relación laboral entre quien se está formando y la empresa formadora, y a los estudiantes no les paga ningún salario esta última. Pero también existen ciertas similitudes. Los jóvenes aplican los conocimientos aprendidos en el aula y demuestran la competencia que han adquirido en el centro educativo, tanto en procesos específicos de producción como en circunstancias laborales reales. También los jóvenes aprenden a conocer el mundo del trabajo.

Ello contrasta con la negativa imagen que se une a la formación profesional que, como he comentado, suele considerarse una solución de segunda clase para los que fracasan en los estudios generales. Además, mientras que el gobierno se ha marcado objetivos para mejorar el porcentaje de titulados en estudios terciarios, universitarios y formación profesional superior, y llegar a un total de un 51% en el año 2008 y de un 53% en el año 2010, no se han marcado objetivos para la formación profesional secundaria.

España se encuentra entre los países que tienen mayor porcentaje de jóvenes que abandonan los estudios con sólo la enseñanza secundaria superior, que se considera como la mínima preparación para lograr iniciarse con éxito en el mercado del trabajo y tener una base para poder participar mejor y aprender más en su vida futura. Tan alta tasa de abandono de los estudios se debe en parte a dificultades de aprendizaje dentro del propio programa del bachillerato y a la falta de opciones educativas atractivas en este nivel educativo, así como a la alta tasa de falta de conclusión de la enseñanza obligatoria. De hecho, el fracaso se produce antes, sin haber finalizado la enseñanza obligatoria, lo que lleva al abandono de los estudios antes de concluir la enseñanza secundaria superior. Hay lazos muy sólidos entre dichos resultados negativos y la baja posición socioeconómica y la raza. Los niños de algunos inmigrantes y grupos minoritarios probablemente sufrirán en el futuro un fracaso escolar prematuro.

Desde una perspectiva igualitaria, el fracaso en la enseñanza obligatoria se traduce en una doble exclusión, en primer lugar, del bachillerato y en segundo lugar, de la formación profesional de nivel medio, a la que sólo se puede acceder después de terminar la enseñanza obligatoria o mediante un examen.

Una de las consecuencias de haber obtenido malos resultados en la enseñanza secundaria es que los jóvenes que abandonan los estudios por carecer de un certificado de estudios o porque sus conocimientos son limitados se vean obligados a ingresar en el mundo del trabajo, planteando problemas en el mercado laboral. Además, los jóvenes que abandonan los estudios tienen problemas para ponerse a la altura de

sus compañeros más preparados. Durante los cinco años siguientes al abandono de los estudios, los jóvenes tienden a tener empleo menos tiempo que sus compañeros más preparados, en general, y que los jóvenes que cursaron formación profesional de grado medio, en particular (Consejo de la Juventud de España, 2008).

Por todo ello, los países más avanzados han desarrollado una serie de prioridades en lo que respecta a las relaciones entre educación y empleo para los jóvenes que se encuentran en el umbral de transición entre enseñanza obligatoria y postobligatoria (PEDRÓ, 1992, p. 48):

- a) Evitar la marginación de importantes fracciones de la juventud y, aún más, el desarrollo entre ellas de un sentimiento de marginación.
- b) Fomentar la participación de los jóvenes en todo tipo de enseñanza, solución preferible y mucho más realista que las subvenciones a los lugares de trabajo, la ocupación temporal, o las indemnizaciones por desempleo.
- c) Ampliar la oferta de formación con el fin de responder a la diversidad de necesidades, intereses y aptitudes, sin perder de vista la calidad de la enseñanza. Su nivel ha de ser definido y evaluado teniendo en cuenta debidamente la diversidad de los respectivos objetivos.
- d) Favorecer un mejor conocimiento del mundo del trabajo y la adquisición de una experiencia práctica, considerándolos como un elemento necesario de la educación y del desarrollo de todo joven.
- e) Controlar el desarrollo de las enseñanzas postobligatorias haciendo todo lo posible para reconciliar las limitaciones impuestas por la necesidad de una utilización más eficaz de los recursos y la búsqueda permanente de una mayor equidad y justicia social.
- f) Ayudar en particular a los grupos más vulnerables a encontrar aquellos tipos de enseñanza más convenientes y a sacar buen provecho de la formación que reciben.
- g) Prestar atención constantemente a la formación, a la selección y a las perspectivas de carrera de los docentes, condición *sine qua non* para el logro de todos estos objetivos.

### **3.2. Estrategias para reducir el abandono prematuro de los estudios y ocuparse de quienes estén en dicha situación**

Se ha insistido mucho durante los últimos años en reducir el riesgo de fracaso escolar. Así, por ejemplo, la reforma más reciente del sistema educativo se centra fundamentalmente en la reducción del abandono prematuro de los estudios y en reforzar la equidad de la educación. Se menciona expresamente la necesidad de reforzar el apoyo a los alumnos que tengan necesidades especiales y de ayudar a los que

dejan los estudios prematuramente a que se reincorporen al sistema educativo. Estos objetivos podrán lograrse fortaleciendo la formación profesional y mediante nuevas iniciativas de enseñanza.

El abandono prematuro de los estudios sigue siendo un grave problema ya que uno de cada cuatro jóvenes deja el instituto sin haber terminado la enseñanza secundaria superior. La tasa de abandono de los estudios del año 2003, triplicó holgadamente la media de la UE. Para evitarlo, existen diversas vías de solución, como por ejemplo los Programas de Diversificación Curricular (PDC) que se introdujeron cuando la escolarización obligatoria se fijó en 16 años, con objeto de luchar contra el fracaso escolar. El PDC opera durante los dos últimos años de escolarización obligatoria y está diseñado por las propias escuelas para mejorar el logro de los objetivos educativos básicos. El PDC adapta el plan de estudios a las necesidades personales y ofrece una gran concentración de apoyo docente mediante clases de menor tamaño (máximo de 15 alumnos).

En la otra vertiente, está el objetivo de estimular a los jóvenes que abandonan los estudios prematuramente para que los reanuden o ingresen en el mercado del trabajo, mediante dos preferencias:

- Programas de garantía social para jóvenes que no terminen la enseñanza secundaria: suponen una segunda oportunidad para los jóvenes de entre 16 y 21 años (22 años si son discapacitados) que no han logrado finalizar con éxito sus estudios de enseñanza secundaria obligatoria. Tienen el objetivo de brindarles las herramientas que ofrece la enseñanza general y la formación profesional y que van a necesitar para acceder al mercado del trabajo o regresar al sistema educativo.

Son varios los factores que pueden dar lugar a la relativamente baja captación de los programas de garantía social. En primer lugar, al finalizar el programa los estudiantes reciben un certificado que reconoce su asistencia y especifica el número de horas y el campo de estudios. No obstante, dicho certificado no permite por sí solo el acceso a la formación profesional sino sólo a un examen. En segundo lugar, no existe un puente de regreso a la educación general.

- Programas de formación para jóvenes desempleados y sin preparación: aparte de los programas de garantía social, todas las restantes iniciativas para ayudar a que quienes abandonan los estudios prematuramente se inserten en el mercado del trabajo se centran en aquellos que pasan a figurar en las filas de desempleados. Entre tales programas sólo las Escuelas Taller y Casas de Oficios se han creado pensando en jóvenes de entre 16 y 24 años. Estos dos programas se introdujeron en 1985 con objeto de enseñar un oficio a los jóvenes carentes de preparación de cualquier clase. Combinan una educación general basada en la enseñanza en el aula con trabajo práctico en distintos campos de utilidad social, como, por ejemplo, el arte, la historia, la cultura y el patrimonio natural, la rehabilitación de zonas urbanas, proyectos medioambientales, recuperación de infraestructuras públicas, así como

cualquier actividad de utilidad social o pública que apoye la enseñanza y la adquisición de experiencia laboral de los participantes. Cuando termina el programa, los participantes reciben un diploma que certifica el número de horas de asistencia al mismo y el tipo de oficio que se ha aprendido. Mientras que el reconocimiento de los conocimientos adquiridos es fundamental para los que pretenden insertarse en el mundo del trabajo cuando superen el programa, este certificado no permite que los participantes regresen directamente a sus estudios si así lo desearan.

### **3.3. Entre la escuela y el trabajo**

Los jóvenes españoles que terminan sus estudios han tenido mucho menos contacto con el mercado del trabajo que en algunos otros países de la OCDE. Actualmente trabajan más estudiantes que hace diez años pero el porcentaje sigue estando muy por debajo de la media de la OCDE. En el año 2006, el 63% de los jóvenes españoles (59% de los hombres y 68% de las mujeres) consideraban que la falta de experiencia laboral era la causa principal del paro juvenil (INJUVE, 2006). Al mismo tiempo, sólo el 55% de los jóvenes españoles habían tenido su primera experiencia laboral retribuida cuando estaban estudiando, aunque este porcentaje era mucho mayor que en el año 1996, cuando se hallaba en el 21%. Lo cierto es que los jóvenes españoles rara vez compatibilizan el trabajo con los estudios, por lo que no parece sorprendente que la experiencia laboral entre estudiantes de formación profesional sea mayor que entre los otros estudiantes. En general, la mayoría de los estudios demuestran que trabajar un número moderado de horas ayuda a mejorar los resultados obtenidos por los jóvenes en el mercado del trabajo después de dejar el instituto, sin que comprometan el éxito en los estudios.

En Europa se presta especial atención a la relación entre el contenido del trabajo y el campo de estudio, respecto a quienes cursan estudios terciarios. Las pruebas obtenidas en Francia y Suiza muestran que la experiencia laboral adquirida cuando se estudia tiene un efecto positivo sobre los futuros resultados que se obtengan en el mercado laboral si el trabajo está relacionado con el campo de estudio del estudiante, llegándose a la conclusión de que disminuyen las probabilidades de estar desempleado un año después de concluir los estudios, reduce el tiempo necesario para hallar el primer trabajo, e incrementa el salario que se perciba después de terminar los estudios. Por otra parte, se ha confirmado que la experiencia laboral en un ámbito que no esté relacionado con el campo de estudio del estudiante carece de cualquier impacto.

Las prácticas becadas bajo convenio (definidas como una combinación de estudios terciarios y trabajo) se introdujeron en España en 1981. Resulta sorprendente que pese a que no está muy difundido en España, tanto los estudiantes como los empresarios lo valoran muy bien. En general, estas evaluaciones positivas del servicio de prácticas y empleo y el papel que de él se percibe a la hora de facilitar la transición de los estudios al trabajo sugieren que el servicio de prácticas y empleo debe ser mejor promocionado y estimulado por el Servicio Público de Empleo (SPE).

### 3.4. Los retos a que se enfrenta la educación universitaria

Muchos más jóvenes españoles tienen hoy un título universitario que sus compañeros de mayor edad, pero un 60% de ellos parecen estar «excesivamente preparados» para su trabajo, esto es, trabajan en puestos que no requieren un título universitario, están «sobrecualificados». Aunque este fenómeno se debe en parte a la fuerte incidencia del trabajo temporal también es cierto que refleja las dificultades que existen para ajustar el plan de estudios universitarios a las necesidades del mercado del trabajo.

El fuerte incremento de la asistencia a los estudios terciarios durante las últimas décadas ha sido, mayoritariamente, impulsado por la demanda de los estudiantes mientras que el mercado del trabajo ha tenido problemas para crear un número suficiente de puestos de trabajo para jóvenes con estudios terciarios. La escasa participación en el proceso productivo de estos trabajadores potenciales, poseedores de altos niveles educativos, supone la infrautilización de uno de los recursos más valiosos con los que puede contar una sociedad para su desarrollo: el capital humano.

No obstante, otras causas pueden hallarse en la organización del sistema español de enseñanza universitaria. En primer lugar, el sistema sigue siendo excesivamente rígido y está basado en la adquisición de conocimientos profesionales, y la relación entre la universidad y la industria sigue siendo muy limitada. En segundo lugar, los cursos universitarios «cortos» y la educación terciaria profesional, que tiene mayor importancia para las necesidades del mercado del trabajo, aún no están tan desarrollados como en otros países europeos.

## 4. SUPRESIÓN DE LAS BARRERAS EXISTENTES DEL LADO DE LA DEMANDA

Los salarios y los costos del trabajo no parecen, per se, constituir una barrera para la contratación de jóvenes españoles en general. En general, la contratación de jóvenes trabajadores podría resultar perjudicada por la limitada experiencia que tienen en el mercado del trabajo. Los altos salarios mínimos legales y/o salarios mínimos negociados en un convenio colectivo o la retribución que se percibe por trabajar como aprendiz podrían hacer que resultara excesivamente caro para las empresas contratar o preparar a un joven. Por último, la estricta legislación de protección del empleo (LPE) tampoco sería un incentivo para que las empresas contrataran trabajadores carentes de experiencia. Sin embargo, el costo laboral no salarial de los perceptores de bajos salarios es relativamente reducido en España, suponiendo alrededor del 25% del total de los costos laborales en el año 2005, habiéndose mantenido casi constante durante los últimos años.

Las personas que acceden por primera vez al mercado del trabajo necesitan que sus empresarios realicen un gran esfuerzo para formarlos, lo que a veces constituye un obstáculo para su contratación. En España existen dos tipos de contratos de formación cuyo objeto es superar el mencionado obstáculo: contratos en prácticas (CP) y contratos para la formación (CF). Potencialmente, los CP y los CF constituyen un

mecanismo de filtro que permite seleccionar a los futuros empleados. Estos contratos han existido desde que se promulgó el Estatuto de los Trabajadores en 1980, aunque los parámetros que los regulan han cambiado considerablemente desde entonces.

En ambos casos la relación se formaliza mediante un contrato que debe ser registrado en el Servicio Público de Empleo. Los CP y los CF no pueden tener una duración inferior a seis meses ni superior a dos años y si se suscriben por menos de dos años se pueden renovar dos veces por un período mínimo de seis meses cada vez y sin superar en ningún caso el total de dos años. No hay límite al número de jóvenes que participen en un CP que pueda tener una empresa, pero sí lo hay respecto al de CF, que varía según el tamaño de la empresa.

A las personas que se estén formando en un CP o en un CF se les paga un salario que se fija en el convenio colectivo y debe estar dentro de los límites legales. Se aplican requisitos adicionales a los jóvenes que se formen de acuerdo con un CP, cuyo salario no podrá ser inferior al 60% durante el primer año y al 75% durante el segundo año, del salario que se establece en el convenio colectivo para un trabajador que realice un trabajo similar en la empresa. Ni en el CP ni en el CF podrá ser el salario inferior al salario mínimo.

La escasa aceptación de los contratos de formación, especialmente en el caso de los CP, la puede explicar el hecho de que los salarios no se corresponden con el sustancial componente formativo, haciendo que carezcan de atractivo financiero para las empresas. En el caso de los jóvenes, especialmente los titulados universitarios, otros mecanismos, en especial las becas pueden resultar más atractivos en cuanto al dinero que se percibe realmente. El hecho de que los CP van dirigidos a los que han terminado sus estudios terciarios de formación profesional es posible que también reduzca su atractivo para los titulados universitarios. Además, ante el hecho de que los derechos se basan exclusivamente en la edad, es posible que no beneficien a los jóvenes más desfavorecidos y creen poco empleo neto a causa de los efectos de sustitución con otros grupos de edad.

#### **4.1. Cambios en la legislación de protección del empleo e iniciativas financieras para la contratación indefinida**

La legislación de protección del empleo (LPE), es decir, el conjunto de normas que regula la contratación de trabajadores, se ha usado en varios países de la OCDE, especialmente en Europa como un instrumento político que permite estimular la demanda de trabajo. Si bien es excesivamente estricta, la LPE se opone a los despidos incrementando así la seguridad en el trabajo de los empleados, reduciendo también la contratación cuando aumenta la demanda de trabajo. A causa de este efecto negativo sobre la tasa de contratación parece probable que la LPE afecte desproporcionadamente a los jóvenes dada la fuerte incidencia de los mismos entre las personas que acceden al mercado laboral y las que buscan un puesto de trabajo (OCDE, 2006).

La principal estrategia de empleo que han empleado sucesivos gobiernos españoles ha sido la expansión del alcance legal (desde los años ochenta) del uso de contratos de duración determinada y, más tarde, la legalización del uso de empresas de empleo temporal. También se han tomado ciertas medidas respecto a los contratos indefinidos, pero la actividad ha sido menor que en otros contratos, llevando a una situación de dualidad en el mercado del trabajo. Son muchos los economistas que han destacado el hecho de que las reformas parciales de la LPE centradas exclusivamente en un uso más libre de los contratos temporales, aunque facilitan la creación de puestos de trabajo pueden tener efectos negativos colaterales a largo plazo, que van contra un buen comportamiento del mercado del trabajo (OCDE, 2004; BLANCHARD y LANDIER, 2002; DOLADO *et al.*, 2002), perjudicando las perspectivas de algunos jóvenes atrapados en contratos temporales breves y sucesivos. Por parecidas razones de conveniencia financiera, las empresas tienden a emplear contratos temporales para contratar a aquellos jóvenes cuya productividad no pueda observarse de inmediato. Mientras que para algunos esta puede ser una buena forma de acceder al mercado del trabajo, para otros puede convertirse en una trampa.

Además, las formas de empleo temporal se caracterizan a menudo por ofrecer menos oportunidades de mejorar el capital humano invirtiendo en formación específica, lo que produce efectos negativos sobre el progreso en la carrera y la productividad en España. Asimismo, se alude a que la inestabilidad que produce la alta rotación de los contratos de duración determinada ha contribuido a la fuerte reducción de la movilidad geográfica y de las tasas de natalidad, y ha ayudado a incrementar las probabilidades de que se produzcan accidentes laborales, especialmente entre los jóvenes que ocupan puestos de trabajo en precario y aún no han obtenido formación sobre seguridad en el trabajo.

En general, los datos sobre los contratos muestran que las empresas españolas responden muy bien a los incentivos financieros y tienden a tratar los distintos tipos de contratos como sustitutos. Cuando disponen de distintas opciones para contratar jóvenes, escogen la más barata.

#### 4.2. ¿Cuáles son las alternativas?

Muchas de las propuestas para reducir la incidencia del empleo temporal abogan por garantizar una seguridad adecuada a los trabajadores sin dejar de asegurar el nivel de flexibilidad preciso para el buen funcionamiento de la economía. La reciente reforma del mercado del trabajo presta una considerable atención al ofrecimiento de incentivos financieros por tiempo limitado para la contratación de jóvenes con contratos indefinidos y a que los riesgos tengan una corta duración. Una forma más eficaz de fomentar el uso del empleo indefinido y reducir la tasa de empleo temporal a su nivel estructural de entre el 20% y el 25% sería actuar frente al diferente tratamiento del despido de los trabajadores indefinidos y temporales. Reducir la diferencia del costo de los despidos haciéndolo depender del tiempo de servicio en la empresa sería una forma de lograrlo. Además, incrementar la duración del período de prueba en los

contratos permanentes (actualmente corto en España si nos atenemos a lo que prescriben las normas internacionales) probablemente favorecería a los jóvenes.

Otra seudosolución que se propone es la protección directa del empleo juvenil. Aunque no es común que los empleos sean destinados a los jóvenes, el Estado puede encargarse de una parte del costo, sobre todo indirecto, o sea, de las cargas sociales propias del trabajo juvenil. Por eso se espera convencer a los empleadores que acepten preferentemente gente joven. Estas medidas son parcialmente aceptables ya que a menudo existe una verdadera discriminación contra la juventud. Pero también en este caso, sus efectos son menos positivos de lo que parece. Primero, el beneficio social de las medidas que reemplazarían adultos por jóvenes y, por consiguiente, en parte hombres y mujeres con obligaciones familiares por jóvenes que no las tienen, está lejos de ser comprendido por el conjunto de la población, y simplemente no se ve cómo esas medidas ayudarían a reducir el nivel general de desempleo. En segundo lugar, los empleos destinados a los jóvenes, en forma de cursos de especialización o programas de empleo de tiempo y remuneración parcial, tienden a menudo a convertirse en formas disfrazadas de subsidio de desempleo cuyo interés para los gobiernos radica principalmente en reducir artificialmente las estadísticas de desempleo (TOURAINÉ, 1988).

## **5. INSERCIÓN Y EMPLEO JUVENIL: ALGUNAS MEDIDAS A FAVOR DE LOS JÓVENES**

Desde hace varios años, la problemática del empleo juvenil está siendo tema de preocupación y debate entre diferentes agentes económicos y sociales. La principal motivación de este interés viene dada no sólo por la considerable magnitud estadística que alcanza el desempleo entre los jóvenes, sino también por los aspectos cualitativos y los efectos que ello provoca. En efecto, se viene a coincidir en que las crecientes dificultades que experimentan los jóvenes en su transición del sistema escolar a la vida profesionalmente activa viene acompañada de una constelación diversa y contradictoria de conflictos colaterales: de tipo familiar, psicológico-emocional, vida afectiva, salud, incluyendo fuertes dificultades por definir sus proyectos vitales.

### **5.1. Nueva situación económica y demandas de las empresas**

El mercado laboral ha experimentado un incremento importante en la flexibilidad como resultado de las mayores exigencias de competitividad, las nuevas tecnologías, la globalización, la innovación de productos y sistemas de trabajo y las consiguientes oscilaciones en las demandas de producción, aparición y desaparición de productos, etc. Todo ello repercute en las organizaciones, que han de introducir y gestionar modificaciones para anticipar y/o responder a esos cambios, de muy diversa índole. Estos cambios pueden requerir la incorporación de nuevas tecnologías, la actualización de las cualificaciones y competencias de la fuerza laboral, la reubicación geográfica de la producción o de la actividad comercial, la reorganización de los

horarios y patrones temporales de la actividad laboral, la reorganización funcional de las demandas de trabajo o la transformación de la estructura de la organización.

Con el fin de favorecer la ventaja competitiva de los sistemas productivos en este entorno, los Gobiernos han reformado la legislación laboral ampliando la flexibilidad en las formas de contratación, y las empresas han diversificado las estrategias de incorporación y gestión de los recursos humanos contemplando diversos tipos de fuerza laboral que, en ocasiones, se obtiene mediante la incorporación de actividad laboral sin contratación de nuevos empleados (como por ejemplo los trabajadores aportados por empresas de trabajo temporal).

En este contexto, las formas de la actividad laboral y su articulación contractual se han multiplicado y se han hecho mucho más diversas y flexibles en términos de competencias y cualificaciones requeridas, en función de la rapidez con que cambian, en términos de movilidad geográfica, duración y tipo de la vinculación contractual (grado de temporalidad) tiempo de dedicación (completo o parcial) y formas organizativas, movilidad funcional, teletrabajo, etc.

Estas formas de organizar el trabajo, cada vez más transitorias y cambiantes y, por lo tanto, con mayores exigencias de adaptación a las variaciones, tiene repercusiones sobre los procesos de inserción laboral y sobre las trayectorias de carrera de los trabajadores. No es difícil entender que la transición relativamente rápida del sistema educativo a un trabajo relativamente estable mediante contratación a tiempo completo, forma habitual en el pasado, ha quedado reducida y en buena medida sustituida por un gran número de trayectorias diversas de inserción, en la que se combinan múltiples formas de trabajo y contractuales (GARCÍA-MONTALVO y PEIRÓ, 2001).

## **5.2. La especificidad del desempleo juvenil: una evidencia aparente**

Un porcentaje muy elevado de jóvenes comienzan su vida laboral con la categoría de «jóvenes en paro», «buscadores de primer empleo», etc. Esta realidad frustrante les afecta de un modo específico y tiene unas consecuencias diferenciadas con respecto a los adultos. El paro juvenil, siendo parte del paro general, tiene unas características propias y específicas. A los jóvenes, el paro les niega su derecho a ser, les cierra la oportunidad de participar con igualdad, les secuestra el futuro. Algunos de estos aspectos diferenciadores son (JOVER TORREGROSA y MÁRQUEZ RUIZ, 1992, p. 92):

1. El acceso al primer empleo, el integrarse al trabajo asalariado es un factor decisivo para asegurar al joven, por primera vez, una posición independiente. Disponer de unos recursos económicos propios será el primer paso para plantearse un grado de autonomía respecto a la familia. Se podrá emancipar y establecer relaciones afectivas y proyectos de vida propios y sin dependencia.

2. Permaneciendo en el paro, el joven experimenta un gradual abandono de sus aspiraciones personales. Aparecen tendencias a la resignación y al escepticismo. La «degradación» de sus propias ilusiones y capacidades conduce, frecuentemente, a una pérdida importante de autoestima y confianza en sí mismo.
3. Tampoco podemos olvidar que las motivaciones e intereses se constituyen a partir del conocimiento directo y de las experiencias que se dan en la vida laboral de adulto. Vivenciar estos aprendizajes básicos en el trabajo y en el contacto con los adultos, va a contribuir a su identidad y a elaborar su propio proyecto vital.
4. Otro aspecto a considerar es que el desempleo les priva de un entrenamiento básico de desarrollar sus propias actitudes y cualificaciones que le permitan buscar, seleccionar y concretarse con aquellas ocupaciones más adecuadas para sus gustos y habilidades.

Además de conocer la situación del mercado laboral y su evolución, es necesario analizar con detalle las características de la población juvenil, en especial la de aquellos que forman parte de la población activa o pueden pasar a hacerlo en un futuro inmediato. Son muchas las características de los jóvenes que influyen sobre su inserción laboral. Podemos reconocer entre los jóvenes profundas divergencias de comportamientos y situaciones profesionales. Están enormemente diversificadas y varían según la edad, el nivel de formación académica y cultural, el sexo, el medio social y familiar, así como la procedencia territorial y su origen socioeconómico.

### **5.3. Las consecuencias socioculturales del desempleo juvenil**

Obtener un empleo es una expectativa social y cultural adquirida desde la infancia, y desde entonces continuamente reforzada a través de las influencias de la escuela, la familia, los adultos y los medios de comunicación. Al final del período de educación o de preparación para el trabajo, cada individuo joven espera acceder a un nuevo estatus y a una nueva identidad social gracias a su inserción en el mundo del trabajo. A la par de su importancia económica, la obtención de un empleo tiene pues una gran significación cultural.

El desempleo interrumpe brutalmente ese proceso y afecta no solamente a las condiciones materiales de vida de los jóvenes sino también, y de manera más drástica que en el caso de los adultos, su universo cultural: cada joven desempleado se ve no solamente privado de un ingreso sino también de la socialización propia a la experiencia del trabajo. El desempleo lo lleva así a una nueva marginalización y condiciona en él la propensión hacia vías alternativas, no esperadas y no institucionales, de socialización. Fenómenos tales como el «hooliganismo», la delincuencia, la prostitución, el trabajo clandestino, el autoempleo, los viajes «a la aventura», la vuelta a la familia, la reiniciación y perpetuación de los estudios, y otros, que se observan en

todas las regiones y países, serían, en parte, resultado de esa socialización alternativa (y necesaria) a que conduce el desempleo (VARGAS FORONDA, 1988).

#### **5.4. Modelo general para el estudio sobre inserción laboral de los jóvenes y su evolución**

La inserción es un proceso complejo, que requiere la consideración de un buen número de variables y la aproximación desde múltiples niveles. Es importante analizar ese proceso a nivel macro, atendiendo a las condiciones del mercado laboral y a las características de los jóvenes que configuran la fuerza laboral o el capital humano existente (distribución por sexos, nivel educativo alcanzado, situación ocupacional, etc.). Es necesario estudiar también los diferentes fenómenos desde una perspectiva temporal, que analiza su evolución y las tendencias que pueden anticiparse o extrapolarse. Por ello, es ineludible el estudio del mercado laboral y su evolución durante los últimos años; la legislación laboral y las reformas laborales; los colectivos objeto de inserción; y, finalmente, los comportamientos de los agentes relevantes, entre los que cabe resaltar las conductas de búsqueda de empleo y la toma de decisiones ocupacionales de los propios jóvenes. Conviene tomar en consideración, además, el comportamiento de otros agentes significativos en ese proceso: los oferentes de empleo, y los mediadores, como las agencias de colocación y empleo o los centros de orientación profesional y vocacional.

Pero por otra parte, hay que analizar desde una perspectiva más microscópica la experiencia de los jóvenes en los diferentes puestos de trabajo que han ido ocupando a lo largo del proceso de inserción y las empresas en las que éstos estaban ubicados. El análisis de esa experiencia requiere considerar las características de esos puestos, sus peculiares demandas y otros aspectos relevantes. Requiere también, volver la mirada hacia el joven que los ocupa y conocer su preparación y cualificación, sus valores laborales, sus actitudes, sus estrategias, sus comportamientos, sus decisiones, y sus características personales. Hay que analizar, además, la interacción entre ese ambiente laboral y la persona concreta que se desenvuelve en él, considerando su forma de comportarse en ese puesto de trabajo. Sus comportamientos pueden mejorar o empeorar la adaptación entre puesto y persona y esa adaptación o ajuste puede determinar el éxito del joven en ese trabajo y en su proceso de inserción laboral (GARCÍA-MONTALVO y PEIRÓ, 2001).

Probablemente la mejor forma de poder valorar la necesidad de unos contenidos relativos a la inserción sociolaboral sea conocer, más exhaustivamente los problemas y dificultades a los que pretende ayudar a hacer frente. En tal sentido, conviene recordar que la búsqueda y consecución del empleo, así como el afianzamiento en el mismo, además de la inversión de un tiempo implica: escoger entre las alternativas, encontrar ofertas, y pasar la evaluación del empleador. Por ello es necesario enseñar a buscar trabajo con sistema, organizadamente, y a afrontar, asimismo, dos elementos adicionales: el planteamiento del proceso y el arraigo en el empleo.

Por último, y de una manera más general, es necesario tener en cuenta que la juventud no constituye una categoría social única e indiferenciada, y que la conciencia acerca de la vulnerabilidad de ese sector de la población, tomado en su conjunto, debe matizarse mediante el reconocimiento de los mayores grados de riesgo y de dificultades reales de ciertos subgrupos o categorías particulares de jóvenes, tales como las muchachas, los miembros de minorías étnicas y los inmigrantes, los miembros de familias pobres, los inválidos, los que poseen más baja o ninguna escolaridad y, por último, los más jóvenes entre los jóvenes.

### **5.5. Características personales, comportamientos laborales y actitudes con incidencia sobre ellos**

El éxito en la inserción laboral tiene diversas dimensiones o facetas entre las que, sin duda, hay que incluir un adecuado desempeño en el puesto de trabajo que puede ampliar la permanencia en él y abre nuevas oportunidades, al tiempo que potencia su empleabilidad. En las empresas actuales se está transformando a pasos agigantados el concepto de «desempeño adecuado». En las organizaciones de carácter burocrático cuyo diseño del sistema de trabajo se inspiraba en la «Organización Científica del Trabajo», de carácter taylorista o fordista, un desempeño adecuado consistía en actuar de acuerdo con los procedimientos y cumplir las normas y estándares de producción. Sin embargo, las transformaciones en los sistemas de producción, el incremento del trabajo en equipo, las transformaciones del entorno y de las demandas de los clientes, las nuevas tecnologías y otros factores, han llevado a un incremento en la complejidad del trabajo y a la imposibilidad de estandarizar los procesos de trabajo de antemano.

Por ello, cada vez son más necesarias las capacidades de resolver problemas, adaptar los procesos y procedimientos de trabajo a las circunstancias concretas, la iniciativa personal en el trabajo, la asunción de responsabilidades y riesgos, y la mejora constante a partir de la propia experiencia del trabajador del que se espera realice sugerencias de mejora. En síntesis, la capacidad de innovar los contenidos en el puesto de trabajo (GARCÍA-MONTALVO y PEIRÓ, 2001).

Todas estas cualidades deben tomarse en consideración pero, por otra parte, es preciso de una vez por todas descartar la idea de que son las conductas de los jóvenes las causantes de su alta tasa de desempleo. Estas conductas explican el hecho de que sea una subcategoría más bien que otra la que lleve la carga más pesada, pero esto apenas justifica el nivel general de desempleo.

Es constatable que el desempleo juvenil no se debe a la cultura de los jóvenes. Sin embargo, en los países industrializados resulta tentador hablar del final de la ética del trabajo y del retroceso del trabajo, o «alergia al trabajo», como la describía el doctor Rousselet en 1974. Pero las observaciones no confirman esa hipótesis. Los casos de rechazo del trabajo no parecen ser más numerosos que antes. Los tipos de conducta más importantes no son la de rechazo al trabajo, sino las conductas de crisis y de protesta (TOURAINÉ, 1988).

Otro factor cultural importante y directamente vinculado con el anterior, es el de los estereotipos, los prejuicios y las valoraciones negativas respecto de los jóvenes, en tanto fuerza de trabajo, por parte de numerosos empleadores públicos y privados. Los estudios confirman así los hallazgos de otras investigaciones que dan amplia cuenta de la influencia de esos prejuicios y estereotipos en la determinación causal de las dificultades de empleo y del mismo desempleo de los jóvenes, especialmente, una vez más, de las muchachas, de los menos instruidos y de los más jóvenes (VARGAS FORONDA, 1988).

Por otra parte, es también un hecho real que los jóvenes se rehúsan cada vez más a aceptar empleos que les parezcan demasiado disociados de su formación y de sus aspiraciones, o que además de ser mal pagados les parezcan degradantes o indignos. Muchos prefieren así el desempleo y la continuación de la dependencia de sus familias a un empleo enajenante. De esa manera, el rechazo a cierto tipo de empleos y la posibilidad de recurrir a la ayuda de la familia aparece como una de las causas del desempleo. Ahora bien, un examen más atento de ese fenómeno permite comprender que, en el fondo, no son las actitudes de los jóvenes las que, per se, contribuyen a agravar el problema sino el hecho, más lamentable y más difícil de modificar, de que la mayoría de las sociedades actuales no pueden ofrecer a sus generaciones jóvenes aquellos empleos dignos e interesantes con que las hacen soñar durante los largos años de su paso por el mundo de la educación (VARGAS FORONDA, 1988).

Siguiendo a GARCÍA-MONTALVO y a PEIRÓ (2001, pp. 90-96), los valores laborales predominantes preferidos por los jóvenes en los puestos de trabajo son:

- En cuanto al orden de importancia en la valoración de los aspectos extrínsecos del trabajo es, en general, el siguiente: 1) la estabilidad en el trabajo; 2) un buen salario; 3) las condiciones físicas de salud e higiene; 4) las oportunidades de promoción; 5) que el trabajo no suponga excesivo agobio o presión; 6) el horario, y 7) unas amplias vacaciones.
- En cuanto a los aspectos sociales del trabajo: 1) los compañeros de trabajo; 2) tener un jefe que apoye; 3) que sea un trabajo útil para la sociedad; 4) un trabajo bien considerado, y 5) los contactos interpersonales con clientes, usuarios y proveedores.
- Y en lo que respecta a los aspectos intrínsecos del trabajo: 1) las oportunidades de aprender; 2) la posibilidad de tener iniciativa en el trabajo; 3) que se trate de un trabajo con responsabilidad; 4) que permita autonomía al realizarlo; 5) que sea un trabajo significativo y tenga sentido realizarlo; 6) las habilidades que exige, y 7) la variedad de tareas a realizar.

## 5.6. Desempleo e inserción laboral de los jóvenes

En cuanto a los jóvenes, la juventud desempleada no consiste únicamente en aquellos y aquellas que se hallan en busca de un empleo, sino también en muchos otros y otras que a pesar de encontrarse sin trabajo han optado por no buscar alguno,

ya sea porque piensan que no hay empleos disponibles o porque prefieren las dificultades del desempleo a la enajenación de un trabajo mal pagado (VARGAS FORONDA, 1988).

La sociedad en general y, de forma muy particular, sus órganos de gobierno y de administración no pueden asistir indiferentes ante este futuro. Es un futuro que exige acción de presente con carácter prioritario en todos los planos de la sociedad: en el cultural, en el social, en el educativo y en el económico. De ahí que las medidas de tipo inmediato y coyuntural, orientadas a paliar los efectos inmediatos del desempleo a corto plazo deban ser complementadas por una política de futuro orientada a ser capaz de equipar social, cultural y profesionalmente a los que hoy son jóvenes o lo van a ser mañana para que puedan hacer frente a las nuevas formas de trabajo, a los cambios tecnológicos, a las nuevas ocupaciones, a las nuevas exigencias y necesidades sociales, produciendo y asumiendo creativamente valores y pautas culturales alternativas que ya están emergiendo (JOVER TORREGROSA y MÁRQUEZ RUIZ, 1992).

Especialmente deben contribuir a evitar la consolidación de la «sociedad dual» que agudiza y legitima las desigualdades, de la pobreza y marginación de sectores importantes de la población y a potenciar con valentía y creatividad las formas de trabajo alternativo y las ocupaciones socialmente útiles en el marco de un desarrollo económico y social solidario. Por suerte, toda esta problemática constituye una preocupación que no es ajena ni a la Administración ni a las diversas instituciones sociales, municipios, movimientos juveniles, sindicatos, etc.

Situación económica e inserción laboral son dos puntos importantes de medida y clasificación de condiciones en las que los jóvenes articulan su presencia en la sociedad con la de los adultos que les abren el camino, a través de la socialización, de la cualificación, del empleo, como hitos importantes de transmisión cultural, de participación social.

Si los jóvenes pueden estar teniendo actualmente importantes problemas de socialización a causa de su frecuente precariedad laboral y, principalmente, a causa del desempleo, es evidente esperar que una forma particularmente útil para mejorar su socialización sea justamente su inserción laboral.

Por ello, la orientación profesional debe ser particularmente eficaz a la hora de ayudar a los jóvenes a «resolver» la brecha que existe entre su visión idealista con respecto a las características del trabajo que les gustaría desempeñar y las alternativas reales que el mercado les ofrece, caracterizadas por la precariedad y las poco halagüeñas condiciones laborales. En contraste con lo anterior, los jóvenes valoran ante todo la seguridad en el empleo y no les convence mucho la flexibilidad laboral ni la movilidad geográfica, y aspiran a un puesto de trabajo con unas características de calidad de vida laboral bastante alejadas de lo que se les ofrece. Por consiguiente, se hace cada vez más indispensable una orientación profesional realista. Preparar, en definitiva, bien para la transición a la vida adulta y activa, bien para el trabajo, principalmente a través del desarrollo de competencias, hábitos y valores laborales

de manera que el trabajo llegue a ser posible, significativo y satisfactorio para el individuo.

El conocimiento detallado de los procesos de inserción puede ser de gran interés para educadores, jóvenes, agentes sociales e instituciones, que han de adoptar y orientar decisiones formativas y laborales. Sin embargo, la información que a este respecto proporcionan las encuestas generales, como la Encuesta de Población Activa (EPA), es muy escasa. El problema del desempleo juvenil y la inserción laboral tiene suficiente entidad como para ser tratado de forma individualizada, concentrándose en una encuesta específica dirigida al grupo de edad de los jóvenes. Así lo entienden otros países, como por ejemplo Francia, donde desde hace más de veinte años el Cereq (Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications) ha mantenido un observatorio sobre la inserción laboral, que encuesta a decenas de miles de jóvenes.

Para paliar, al menos en parte, estos efectos del desempleo, especialmente en el caso de los jóvenes las vías de solución son muchas y variadas, y la principal de ellas consistiría, obviamente, en eliminar el desempleo o al menos en reducirlo sustancialmente. Pero mientras ello no ocurra, sí puede hacerse algo en otras direcciones como las siguientes: en primer lugar, conseguir una adecuada inserción laboral de los jóvenes a través sobre todo de una adecuada orientación vocacional y profesional; en segundo lugar, conseguir que la escuela proporcione una preparación correcta y acertada que les facilite una posterior inserción laboral; en tercer lugar, mejorar a través de diferentes procedimientos el capital social de los jóvenes; y, finalmente, implementar una serie de programas de intervención psicosocial.

### **5.7. Trayectorias de la inserción laboral**

La inserción laboral se produce con frecuencia a lo largo de varios años y las trayectorias y patrones que aparecen son bastante diversos. Podemos distinguir diversas fases en el proceso de inserción (GARCÍA-MONTALVO y PEIRÓ, 2001, p. 28):

1. Fase previa a la inserción, en la que los jóvenes están estudiando o en otras situaciones de inactividad laboral, e incluye también casos en los cuales se produce una reversión al sistema educativo desde el mundo laboral
2. Fase exploratoria. En ella el joven realiza diversas experiencias en el mercado laboral buscando empleo. Por lo general, esa incorporación al mercado laboral suele compaginarse con los estudios, pero pone de manifiesto un interés por parte del joven en explorar la situación y posibilidades laborales existentes.
3. Fase de ensayo. Se trata de una fase en la que los jóvenes compaginan los estudios con el trabajo y van ensayando su rol laboral a través de una o varias experiencias de trabajo.
4. Fase de consolidación del rol laboral. En esta fase los jóvenes han conseguido ya un trabajo estable y están, por lo general, trabajando a tiempo completo.

Es necesario el estudio de la articulación de estas diferentes fases con la edad de los jóvenes y con el nivel educativo alcanzado, así como la secuenciación de esas diferentes fases (en ocasiones los jóvenes no transitan por todas las fases, en otras se producen bucles entre ellas).

## **5.8. Escuela e inserción laboral de los jóvenes**

Como consecuencia de la actual globalización así como de las nuevas tecnologías, el mundo del trabajo está experimentando en estas dos últimas décadas una transformación tan profunda que por fuerza serán necesarias unas nuevas relaciones entre la escuela y el trabajo. Me refiero a la flexibilidad laboral antes aludida, que está exigiendo cada vez más una profunda polivalencia en los trabajadores; y también a la movilidad geográfica, que exigirá que aquellos posean suficiente capital social para hacer frente al reto psicosocial que le plantea esa movilidad, a veces permanente. La escuela tendrá que cambiar en profundidad si realmente quiere preparar a los estudiantes para esos nuevos retos. Más específicamente, los profundos cambios laborales de que hablo tienen, como mínimo, estas dos consecuencias importantes: la necesidad de unas nuevas formas de control social, por una parte, y unas nuevas relaciones entre escuela y trabajo, por otra.

La ciencia se ha transformado en el principal factor de producción; lo importante no es ya el trabajo ni el capital, ni siquiera las materias primas (incluida la energía), sino los conocimientos. Ello posee, entre otros, dos importantes efectos:

1. Cada vez es mayor el convencimiento de que el desempleo es crónico, que es estructural, y no meramente coyuntural. Ello tiene importantes consecuencias sobre la educación escolar que, en consecuencia, debe ahora educar para el desempleo y para el ocio al menos tanto como para el empleo. En efecto, son muchos quienes afirman que aunque la educación ha tenido como una de sus principales funciones preparar para el trabajo, ahora en cambio debe preparar para el desempleo y la incertidumbre laboral, lo que supone un auténtico reto para la escuela del siglo XXI. Deberá llevar a una formación integral, de forma que los nuevos ciudadanos sean capaces de hacer frente a la incertidumbre y se adapten con éxito a un mundo inseguro.
2. Necesidad de una mayor formación en los ciudadanos y en los futuros trabajadores, con las importantes consecuencias que ello tiene para la educación. Esta necesidad de formación no puede aislarse de las características de las nuevas tecnologías. Lo valioso es saber utilizar ese ingente volumen de información disponible. Y éstas son capacidades que debería proporcionar la escuela.

Sin duda ninguna, los cambios profundos que a lo largo de las últimas décadas están teniendo lugar en la sociedad actual están modificando de una manera importante las modalidades de trabajo y hasta la propia posibilidad de hacerlo. En este sen-

tido, parece claro que, ante todo, la escuela, incluyendo, obviamente, la universidad, ya no garantizan un puesto de trabajo. Está claro también que el actual panorama del trabajo y las profesiones no se mantendrán durante mucho tiempo igual que ahora, ya que el progreso de la técnica es tal que los conocimientos adquiridos hoy serán insuficientes mañana, como ocurre en el campo de la microelectrónica. Este conservatismo propio de la formación profesional que se imparte en las instituciones de enseñanza (que en la mayoría de los casos no tienen los medios para adquirir el material técnico que ya se utiliza en la industria), conduce inevitablemente a un desequilibrio entre la capacitación para carreras especializadas y las necesidades de la economía (HARTMANN, 1984). En consecuencia, tanto la formación escolar como la orientación profesional deben ser, por fuerza, diferentes a como han sido hasta ahora.

La política de formación y política de empleo deben ser cosas inseparables. En efecto, las políticas de tratamiento social del paro, o las dirigidas a los jóvenes que no han accedido al empleo, ponen el acento en la formación. Se trata de mejorar las capacidades o de reciclar a gente que, en su mayoría, se caracteriza por su baja cualificación y que por esto se encuentran en situación de inempleables. Este objetivo loable corre no obstante el riesgo de resultar inútil o, en todo caso, muy limitado si, al mismo tiempo, el listón de las cualificaciones se eleva incesantemente en función de criterios incontrolados o discutibles.

Tal vez resulte también interesante conocer algo más sobre cuáles son concretamente las nuevas profesiones de mayor crecimiento actualmente: enseñanza y comunicación; bienes culturales, espectáculos, arte, publicidad; turismo y tiempo libre; salud y servicios sociales; investigación y desarrollo; medio ambiente y reciclaje; agricultura biológica y alimentación; sector financiero, comercio y marketing; profesiones liberales; técnicos y operadores; y por último, la comunicación, informática y telemática.

Quien no haya completado ningún nivel educativo lo tendrá muy mal laboralmente en un futuro cercano. Por consiguiente, el primer deber de una escuela y de una universidad es hoy, no sólo el de desarrollar un sentido crítico hacia los cambios (favoreciendo los positivos y combatiendo los negativos), sino también el de desarrollar las cualidades de adaptación del hombre a los mencionados cambios rápidos y profundos.

En consecuencia, polivalencia y especialización tienen que ser los pilares fundamentales de la nueva formación para los jóvenes, así como de la formación continua para todos. Debe perseguirse la polivalencia con convicción, alternando la formación y el trabajo, tanto en sentido temporal como espacial. Pero también la flexibilidad y la movilidad del trabajo que demandan las empresas precisan de una formación continua, que se realiza, simplemente, estudiando a lo largo de toda la vida.

Es muy importante que los alumnos se familiaricen con las diversas instituciones responsables de la formación profesional y el mercado de trabajo. A este respecto, sería recomendable que se diera una cooperación más estrecha entre los colegios

y las autoridades responsables en los temas de empleo, en especial los servicios de asesoramiento profesional. La información que se da a estos jóvenes al asesorarles profesionalmente, debería cumplir estos tres objetivos: evitar la destrucción de sus preferencias profesionales, ayudarles a reconocer sus propios intereses y preferencias, y asesorarles sobre las posibilidades que tienen de realizar estos últimos.

## **5.9. La juventud en el tercer sector**

Toda noción de empleo/desempleo juvenil está muy estrechamente ligada a la existencia de una economía de mercado y describe las relaciones que existen oficialmente en el mercado entre empleadores y empleados. A juicio de SZCZEPANSKI (1983), una concepción tan estrecha del empleo excluye cualquier otro tipo de actividad humana, por ejemplo, el trabajo en el sector informal de la economía, en asociaciones benévolas, en la familia, pero también la participación en actividades sociales consideradas generalmente como actividades de ocio, pero que pueden ocupar la mayor parte de la vida de los jóvenes.

La condición de ciudadanía, durante mucho tiempo, se igualó a la de trabajador activo, asalariado y cotizante, sin embargo la nueva ciudadanía social es también la de un trabajador activo con voluntad de actuar, pero muchas veces sin más capacidad contributiva que su disponibilidad para actuar en favor del Estado social, para colaborar en las instituciones, en las organizaciones humanitarias, para participar en la reconstrucción cotidiana de los trabajos comunitarios, de la red social y del tejido social de asistencia, de los espacios. El llamado «tercer sector» está cumpliendo una extraordinaria función de activación social y política, incidiendo en ámbitos que tradicionalmente estaban ocupados por las organizaciones de bienestar social con relación al ámbito de los servicios sociales y al sector sanitario. Ámbitos que se hallaban entre las actividades del Estado y del mercado. Se trataba de sectores, de servicios, que el Estado, generalmente, no ofrecía, u ofrecía mal y que para el mercado no eran lucrativos. En parte se constituían como elementos sustitutivos del Estado de bienestar, que no podía, o no priorizaba la atención de las necesidades derivadas de situaciones de paro, de pobreza o de exclusión. En los países, como los Escandinavos, en los que existe una extensa red de bienestar social, el tercer sector, prácticamente, no existe.

Las ONGs, las asociaciones sin ánimo de lucro, el voluntariado, han tenido un papel importante en la generación de estos recursos. En general, se trata de organizaciones privadas sin ánimo de lucro, que en un principio ha dependido mucho de las subvenciones de la administración, iniciando una actividad económica que está incidiendo en el mercado, e instalándose en nuevos nichos económicos. Esta nueva actividad económica crea puestos de trabajo, y se ocupa también de la formación de grupos de personas con dificultades para integrarse socialmente (LÓPEZ BLASCO y HERNÁNDEZ ARISTA, 2001).

El asociacionismo voluntario en el tercer sector ha modificado profundamente los esquemas tradicionales de participación ciudadana y muestra una manera no-

vedosa, de conseguir y expresar identidad para grupos juveniles generados en un entorno socioeconómico especialmente acelerado y fragmentado.

En suma, los fenómenos de inclusión y participación juvenil en el nuevo asociacionismo voluntario expresan una situación de reconstrucción y definición de los derechos y valores sociales, en el contexto de una reconversión parcial de los Estados intervencionistas, más orientados ahora a crear condiciones de competitividad ante los mercados que de asegurar consumos sociales redistributivos. Esto le ha dado sorpresivamente un papel sin precedentes al tercer sector al verse impelido a desempeñar (muchas veces sólo armado con buena voluntad, unas cortas subvenciones y declaraciones de altas intenciones) papeles y funciones en el bienestar y la cooperación nacional e internacional para los que estructuralmente no está preparado, cualificado, dotado ni financiado, ni, hoy por hoy, lo puede estar porque precisamente se trata de apoyarlo desde los discursos más oficiales por su carácter de barato y no interferidor del mercado.

## **6. POLÍTICAS SOCIOLABORALES PARA MOVILIZAR A LOS JÓVENES A TRABAJAR**

Los primeros pasos que se dan en el mercado del trabajo se caracterizan, respecto a los jóvenes, por la experiencia, a veces repetida, del desempleo. Así pues, es importante que los jóvenes tengan suficientes incentivos y medios para volver a trabajar. Por ejemplo, los jóvenes en paro carecen con frecuencia de conocimientos para buscar trabajo y realizar entrevistas, que es algo necesario para no tener problemas para volver a trabajar, y para ellos una orientación de buena calidad y el apoyo de los Servicios Públicos de Empleo son cosas que desempeñan un papel fundamental. Al respecto, existe un creciente reconocimiento de la importancia de las estrategias de activación para fomentar las perspectivas de empleo de los jóvenes que carezcan de un trabajo.

### **6.1. Papel de las medidas pasivas del mercado laboral para los jóvenes**

Los jóvenes rara vez tienen derecho a percibir las prestaciones de desempleo, ya que en España, la percepción de las prestaciones de desempleo depende de que se hayan pagado las cuotas de la Seguridad Social durante al menos un año. Por ello, pocos jóvenes del grupo de edad de entre 16 y 24 años tienen derecho a las mismas.

No obstante, los jóvenes que no han acumulado una historia contributiva que les permita percibir las prestaciones por desempleo pueden obtener un subsidio por desempleo para el que la historia contributiva que se exige es más corta (sólo de seis meses). Igual que respecto a las prestaciones por desempleo, los beneficiarios deben firmar un compromiso de actividad para recibir el subsidio. Pese a que es muy corto el requisito contributivo para obtener el subsidio, son muy pocos los jóvenes que lo

solicitan ya que prefieren conservar sus derechos para alcanzar el umbral exigido para prestaciones de desempleo más generosas.

Por otra parte, los jóvenes de entre 25 y 29 años son el grupo de personas receptoras de prestaciones de desempleo que ocupa el tercer lugar en tamaño, después de las personas de entre 55 y 59 años, y las de entre 30 y 34 años; y perciben, como media, unas prestaciones que equivalen aproximadamente al salario mínimo. La elevada cuota de jóvenes del grupo de entre 25 y 29 años que cobran las prestaciones puede ser consecuencia de la alta incidencia de los contratos temporales que implican una considerable rotación en el trabajo con breves períodos de paro entre distintos trabajos.

Es importante que las desventajas entre los jóvenes se afronten pronto y el Instituto Nacional de Empleo (INEM) debería ofrecer unos servicios eficaces de recolocación para este grupo. Es además fundamental garantizar que los servicios se presten a los jóvenes desempleados de una forma integrada y como parte de una medida eficaz de «obligaciones mutuas»: los jóvenes deben buscar trabajo de forma activa a cambio de determinadas acciones que les ayuden a encontrar trabajo. Existe en los países de la OCDE un creciente reconocimiento de la importancia de estrategias de activación basadas en este principio.

## 6.2. Activación de los jóvenes desempleados

Los Servicios Públicos de Empleo ofrecen una serie de Programas Activos y Pasivos del Mercado de Trabajo (ALMP) dirigidos a los jóvenes (entre otros grupos), especialmente si hubieran estado desempleados durante al menos seis meses. Por otra parte, los programas dedicados exclusivamente a los jóvenes son muy pocos en España, donde la parte del gasto de ALMP dedicado a los programas juveniles es relativamente pequeño en términos internacionales.

Una característica destacada del Servicio Público de Empleo español, que hace que resulte difícil aplicarle el principio de las obligaciones mutuas (al menos a los jóvenes que perciban prestaciones) es el hecho de que, mientras que el INEM diseña y financia tanto las políticas activas como las pasivas, la implementación de los programas de activación queda en manos de las Comunidades Autónomas. Además, las relaciones entre estos dos niveles de gobierno son muy débiles. Son pocos los programas que se concentran en las necesidades específicas de los jóvenes pese a que hay pruebas obtenidas en otros países de que las medidas bien dirigidas y completas son las más eficaces.

Dentro de las políticas activas del mercado laboral destinadas a los jóvenes, tratar de resumir lo que funciona y lo que no funciona es un trabajo difícil pero si se recurre a las distintas valoraciones de los programas existentes, los que han tenido éxito parecen compartir algunas características (MARTIN y GRUBB, 2001, y BETCHERMAN *et al.*, 2004):

- a) Una pronta acción es especialmente importante para los jóvenes ya que los que carecen de experiencia laboral generalmente no tienen derecho a percibir las prestaciones de desempleo ni otros subsidios sociales.
- b) En cuanto a contenido, los programas de asistencia en la búsqueda de empleo suelen ser los más efectivos para los jóvenes. Por otra parte, ciertos programas salariales y de subvenciones para combatir el paro suelen tener un bajo rendimiento en cuanto al impacto neto sobre las perspectivas de empleo futuro de los participantes.
- c) Los programas de formación se deben diseñar para satisfacer las necesidades, locales o nacionales, del mercado del trabajo.
- d) Una buena orientación de los programas también es algo crucial. Así, por ejemplo, hay que distinguir entre adolescentes y adultos jóvenes, y centrarse en los jóvenes que abandonan los estudios prematuramente. Concretamente, la solución más deseable para los problemas de paro de los adolescentes es animarlos a que sigan sus estudios y adquieran capacitación educativa, mientras que en el caso de los jóvenes adultos tiene más importancia ayudarlos a adquirir experiencia en el trabajo.
- e) Una rigurosa exigencia de búsqueda de trabajo tiende a fomentar una pronta salida del paro, tanto de los jóvenes como de los adultos.
- f) Los programas que integran y combinan servicios y ofrecen un paquete completo parecen haber logrado más éxito. Un ejemplo de este tipo de programas que se introdujo en los diez últimos años es el «New Deal» para jóvenes del Reino Unido, al que posteriormente volveré a hacer referencia.
- g) Una mayor participación de los agentes sociales, así como de las autoridades públicas de todos los niveles, podría ayudar a mejorar la eficacia de dichos programas. Un sistema de certificación rigurosamente controlado, que garantice la calidad y la relevancia de los programas de formación, también podría contribuir a alcanzar el mismo objetivo.

En España se realizan una serie de acciones, que forman parte de un plan personal de acción, para estimular que las personas inicien una búsqueda activa de un puesto de trabajo. El primero de dichos actos es la realización de una entrevista para establecer las posibilidades de empleo del desempleado y elaborar un plan personal. Esta actividad se subcontrata a veces a agencias colaboradoras. En la entrevista se determinan los conocimientos del desempleado con miras a equipararlos con los que exigen las vacantes existentes. La entrevista ayuda a establecer un plan que incluya orientación profesional y formación para encontrar trabajo. Dependiendo de las necesidades del individuo existen las siguientes opciones:

- a) Formación personal y plan de empleo para los desempleados que carezcan de la capacitación necesaria para regresar al mercado del trabajo.

- b) Información sobre el mercado de trabajo: para los desempleados que carecen de información básica sobre opciones de acceso al mercado del trabajo.
- c) Orientación para mejorar la autoestima y la motivación: dirigida a quienes buscan trabajo y encuentran especiales problemas a causa de barreras personales (personas desanimadas por su infructuosa búsqueda de trabajo, personas que carecen de autoconfianza, desempleados no comprometidos con su plan individualizado).
- d) Búsqueda activa de trabajo: sesiones de búsqueda de trabajo, sesiones sobre habilidades en las entrevistas, y otras actividades que permiten lograr éxito cuando se busca trabajo.
- e) Planificación y seguimiento de iniciativas de trabajo autónomo: para desempleados que piensan abrir su propio negocio, programas especiales de apoyo al trabajo autónomo con tutoría desde la concepción inicial del proyecto hasta la aplicación y el seguimiento del mismo.

Por otra parte, se constata que los programas de formación del Plan Nacional de Formación y Colocación Profesional (FIP) no son muy eficaces. Uno de cada cinco jóvenes desempleados españoles participó en algún programa del plan FIP en el año 2004. El plan se introdujo en 1985 con el objetivo de facilitar la integración de los participantes en el mercado del trabajo gracias a la formación profesional en centros institucionales o en empresas. El programa va dirigido a desempleados poco capacitados, especialmente jóvenes y desempleados de larga duración. La gestión y la planificación de los programas y la preselección de los candidatos corren a cargo del INEM o de las Comunidades Autónomas. La selección de los trabajadores la realiza el centro de formación que ofrezca el curso. Una vez que el desempleado haya finalizado el curso con éxito, se le entrega un certificado. Dentro de este plan los programas se dividen en cuatro amplios grupos:

1. Amplia formación básica: ofrece conocimientos y técnicas que facilitan la inserción en el mercado del trabajo, pero no ofrece una capacitación para una ocupación concreta.
2. Formación ocupacional: dirigida a los desempleados carentes de preparación, ofrece los conocimientos y las técnicas específicos de una ocupación.
3. Formación especializada: dirigida a los desempleados capacitados que necesitan formarse para una nueva ocupación.
4. Mejora de la formación: para mejorar los conocimientos necesarios para una ocupación determinada.

No podemos olvidar las Escuelas Taller y Casas de Oficios, antes desarrollados, que son los dos únicos programas de formación que se dedican exclusivamente a los jóvenes. Están financiadas por el INEM y el Fondo Social Europeo, pero son

las Comunidades Autónomas quienes presentan los proyectos para su aprobación y quienes gestionan los cursos.

### **6.3. Mejora del apoyo a los jóvenes desempleados: aprovechar la experiencia de otros países**

El mandato de valoración de los programas del mercado de trabajo, que se recoge en la reforma del mercado laboral del año 2006, debería incluir ejemplos de buenas prácticas en el plano local y en el nacional. También tendría que representar una oportunidad de involucrar al INEM y a las Comunidades Autónomas en un proceso de modernización de los servicios que se ofrecen a los jóvenes desempleados españoles. Dentro de este marco es importante buscar ejemplos de buenas prácticas en otros países, como por ejemplo el «New Deal» para Jóvenes del Reino Unido (NDYP), ejemplo de programa completo que empieza a los seis meses de paro y que ofrece a los jóvenes una serie de acciones (desde servicios para el mercado de trabajo, hasta una nueva formación y su colocación en trabajos subvencionados de los sectores público, privado o sin ánimo de lucro), para ayudarlos a volver al trabajo. Entró en vigor en la primavera de 1998 con el objetivo declarado de mejorar las posibilidades de empleo de los jóvenes y ayudarlos a encontrar trabajo, obteniendo excelentes resultados.

La introducción de un programa a escala del NDYP en España resultaría bastante caro y destacaría aún más la necesidad de evaluación de su política para valorar hasta qué punto cualquier reducción en el desempleo se hace a costa de un incremento del paro oculto o encubierto, como, por ejemplo, de personas que dejen el paro para participar en una educación y una formación improductivas o de una duración excesiva. Pudiera ser posible limitar su costo si, enfrentados a una obligación de actividad, los jóvenes desempleados encontraran en su lugar un trabajo no subsidiado y relativamente pocos accedieran a las costosas opciones de creación de puestos de trabajo.

### **6.4. Políticas públicas contra el desempleo juvenil**

Así que, ¿cuáles son las ventajas de contar con una política juvenil global? En primer lugar, puede resultar una forma útil de establecer un conjunto de objetivos políticos coherentes. Sin embargo, para que una política para jóvenes resulte efectiva, en su formulación debe participar el mayor número posible de partes interesadas. Idealmente, también es necesario que participen los agentes sociales. Y, quizás lo más importante de todo, una política general para jóvenes debería disponer de una declaración clara y bastante detallada de objetivos: resulta necesario aunar los distintos objetivos de una política juvenil y examinar su compatibilidad. También se deben especificar al inicio, con tanto detalle como resulte posible, los medios a través de los cuales se alcanzarán los objetivos.

A juicio de O'HIGGINS (2001, pp. 185-188), los principales puntos para mejorar el diseño y la aplicación de políticas de empleo para los jóvenes son:

1. Demanda global: las políticas tienen mayores probabilidades de resultar efectivas en un entorno económico sano.
2. Grupo objetivo: es necesario que las políticas tengan un objetivo claro para que resulten efectivas.
3. Financiación: las formas más corrientes de financiación son los ingresos generales del Estado o las donaciones internacionales. Sin embargo, existen otras formas de financiación.
4. Obligación: en los países industrializados existe una tendencia cada vez mayor a que los programas y las políticas sean de naturaleza obligatoria, en el sentido de que si las personas desempleadas no pueden o se niegan a participar en los programas, se exponen a perder su derecho a las prestaciones por desempleo o de la Seguridad Social.
5. Los agentes sociales: la participación de las organizaciones de trabajadores y de empresarios en el diseño y la aplicación de los programas, constituye un factor importante a la hora de determinar el éxito de los mismos. Pueden desempeñar un papel constructivo a la hora de facilitar la transición de los jóvenes de la escuela al mundo del trabajo. Su acción puede adoptar diversas formas, incluyendo la promoción de vínculos entre la escuela y la industria, la participación en las políticas activas del mercado laboral, y garantizar la calidad y cantidad de la formación.
6. Supervisión y evaluación: la supervisión garantiza que los programas se ejecuten de la forma buscada, y la evaluación ayuda a identificar las características del diseño que aumentan o disminuyen su efectividad.
7. Formación más empleo: los programas que combinan la formación y el empleo resultan generalmente más efectivos que aquellos otros que contienen únicamente formación fuera del trabajo o plazas basadas en el trabajo.
8. Trabajo por cuenta propia: los programas de trabajo por cuenta propia se presentan de múltiples formas. Específicamente cuando están dirigidos a grupos desfavorecidos, estos programas deben diseñarse cuidadosamente con el fin de proporcionar un intervalo adecuado de servicios.
9. Programas para los desfavorecidos: cambiar la estructura y contenido del programa de estudios probablemente resulte más efectivo que los programas de recuperación dirigidos a aquellos que han abandonado el colegio y entrado en el mercado de trabajo.

Por último, creo necesario hacer referencia a la «Resolución sobre el Empleo Juvenil» adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su sesión 86, 1998. En la misma, se pide a los Estados miembros y, cuando corresponda, a los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones que (O'HIGGINS, 2001, pp. 227-229):

- a) apliquen una estrategia de crecimiento económico equilibrada;
- b) consideren políticas y programas nuevos e innovadores con el fin de crear oportunidades de empleo para los jóvenes;
- c) aumenten las inversiones en la educación básica con miras a mejorar su calidad y el acceso a una educación más completa y de nivel superior para categorías de jóvenes desfavorecidos;
- d) adopten medidas para que, cuando los jóvenes abandonen la escuela, posean una educación y una gama de cualificaciones y competencias que les permitan realizar plenamente su potencial y contribuir al bienestar de la sociedad y a las necesidades de la economía y de las empresas;
- e) adopten medidas con el fin de adecuar la formación y el asesoramiento profesionales a los requisitos del mercado de trabajo para facilitar la transición de los jóvenes entre la escuela y el trabajo y la adquisición de las competencias elementales e intercambiables que precisan para el empleo y un aprendizaje vitalicio;
- f) fomenten una mayor participación de los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones en: la determinación de los programas y contenidos de la educación y de la formación profesional; la aplicación de estos programas; el diseño, supervisión y evaluación de sistemas para convalidar las calificaciones y las competencias; y la promoción de una colaboración más estrecha con los proveedores de educación;
- g) promuevan y apoyen una política a favor de los jóvenes en la que se reconozca el papel desempeñado por la educación y las organizaciones de jóvenes en el desarrollo de un sentido de responsabilidad social, iniciativa y cooperación;
- h) promuevan una organización flexible del trabajo de manera que los jóvenes puedan aprovechar las oportunidades de educación y formación en el empleo y fuera del mismo dentro del marco de acuerdos concertados en el lugar de trabajo;
- i) determinen los obstáculos que plantea la contratación de jóvenes y adopten disposiciones, dentro de lo que sea posible y oportuno, para eliminarlos y continuar garantizando al mismo tiempo la protección de la persona en el empleo;
- j) elaboren un marco legislativo y administrativo que proteja el empleo de los jóvenes;
- k) inciten a las empresas a desempeñar un papel activo en el ofrecimiento de una formación continuada a los trabajadores jóvenes;
- l) inciten a los jóvenes y las empresas a adoptar actitudes más flexibles respecto de la adquisición de nuevas competencias para adecuarse a necesidades que cambian;

- m) insten a las agencias de empleo, públicas y privadas, a prestar una asistencia más eficaz a los jóvenes para que consigan un empleo;
- n) promuevan la empresa, el espíritu empresarial y el empleo por cuenta propia entre los jóvenes, así como la creación y viabilidad de empresas pequeñas y medianas en tanto que una de las fuentes más importantes de oportunidades de empleo para los jóvenes;
- ñ) adopten y apliquen políticas encaminadas a mejorar la competitividad por medio de inversiones, incluidas las inversiones en tecnología, el desarrollo de recursos humanos, la educación y las competencias para promover el crecimiento económico, el desarrollo social y el empleo;
- o) aumenten sus actividades de asistencia al desarrollo y de cooperación técnica a favor de países más pobres para la educación y formación de los jóvenes.

## **7. FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO**

La formación y orientación para el empleo, para la inserción social y profesional de los jóvenes, constituye uno de los retos mayores planteados en nuestra sociedad, en nuestro país y en toda la política social de la Unión Europea. La principal motivación de este interés viene dada no sólo por el alcance del problema del desempleo entre los jóvenes, sino también por los aspectos cualitativos y los efectos que ello provoca. A continuación enumeraré distintos aspectos básicos para poder actuar con coherencia y responsabilidad, y que sirvan para orientar todo programa de intervención en este sentido y todo servicio de asesoramiento en orientación profesional (RODRÍGUEZ y PEREIRA, 1996):

1. Se detecta la necesidad de plantearse los objetivos que son coincidentes con los planteamientos actuales en los distintos países sobre «Orientación Profesional»:
  - a) Conocer los propios intereses, valores, capacidades, actitudes,...., que permitan el desarrollo de un autoconcepto realista y positivo.
  - b) Explorar el conocimiento de las posibilidades que ofrece el entorno.
  - c) Adquirir competencias para tomar decisiones que permitan no sólo realizar elecciones inmediatas, sino también asumir y adaptarse a la evolución de la sociedad actual.
  - d) Preparar (definiéndose), bien para la transición a la vida adulta y activa, bien para el trabajo, principalmente a través del desarrollo de competencias, hábitos y valores laborales de manera que el trabajo llegue a ser posible, significativo y satisfactorio para el individuo.

2. Se observa cómo se interrelacionan factores psicosociales, socioeducativos, culturales, económicos y específicamente profesionales, de donde se deduce la necesidad de lanzar propuestas de intervención para la inserción profesional a través de la integración de distintos servicios, con un planteamiento preventivo, comprensivo, comunitario, que tiene en cuenta las organizaciones con las que se puede contar en el entorno próximo, para contribuir así al desarrollo local.
3. La formación y orientación para el empleo son instrumentos que sirven para crear y/o mantener el mismo y mejorar la posición de los ciudadanos ante el entorno cultural, aumentando, asimismo, los recursos propios para acceder a un puesto de trabajo digno, siendo la formación y orientación más adecuada aquella que está directamente vinculada a una situación real.
4. Se trata de tender un puente entre la educación y el trabajo, dado que éste forma parte del proyecto de vida y de carrera de cada persona, siendo susceptible de modificación, de ampliación y de perfeccionamiento. En esta necesidad de formación y orientación continua a lo largo de la vida, se pretende ayudar a las personas en la doble vertiente de que puedan aprender durante su trabajo y, que mientras trabajan sean conscientes de que están aprendiendo.
5. Partiendo de que una de las características más relevantes del trabajo en la actualidad es la flexibilidad hacia el empleo, sería conveniente promover capacidades de autonomía, de toma de decisiones, de planificación, de cooperación, de rigurosidad y de asunción de riesgos, así como de sentimiento de autoeficacia en las personas con vistas a favorecer iniciativas emprendedoras que ayuden a la creación de autoempleo y, en consecuencia, al desarrollo personal, social y económico.
6. El problema del desempleo requiere una participación activa del tejido social en consonancia con las distintas políticas que desde los ámbitos local, autonómico, estatal o europeo, desarrollen las distintas administraciones.
7. Todas estas oportunidades de formación y orientación para el empleo implican establecer objetivos, contenidos, programas, con unos planteamientos comprensivos, comunitarios, que atiendan a la diversidad de la población en función del sexo, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### **7.1. Sentido y alcance de los programas de formación para el empleo**

La adaptación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo, implica dar entrada en las enseñanzas técnico-profesionales, en la nueva Formación Profesional Específica definida por la LOGSE, a un conjunto de contenidos dedicados a dotar a los estudiantes de una preparación más completa y más adaptada

al medio laboral, que debe contemplar, necesariamente, dos aspectos básicos para que pueda ser etiquetada como tal (FERNÁNDEZ GARRIDO y ARAMBURU-ZABALA HIGUERA, 1996, p. 23):

- a) En primer lugar, deberá tratar de cultivar todo el abanico de competencias, conocimientos y actitudes que constituyen el perfil exigible a un profesional en ejercicio en una sociedad moderna. Potenciar en el proceso formativo el aprendizaje del papel global, del rol laboral que como profesional tendrá que jugar en un entorno concreto.
- b) En segundo lugar, deberá incluir, igualmente, una preparación de un carácter muy especial: la dedicada a facilitar la inserción laboral. En efecto, el acceso al trabajo no será, para la mayoría, salvo que medie la fortuna o influencias, un proceso automático. Muy al contrario, los alumnos deberán realizar una búsqueda cuidadosa y en un contexto en el que, lo habitual, será un período más o menos prolongado de tanteos, con diferentes dificultades a las que hacer frente y numerosos peligros potenciales, entre otros, el desánimo y abandono, o la «huida hacia adelante» lanzándose, tal vez sin necesidad, a la búsqueda de otra cualificación adicional.

Ambos aspectos, como partes de un mismo conjunto, configuran lo que, en la educación de hoy en día, constituye un tema central, un tema que podemos encontrar bajo denominaciones diversas en función de la «especialidad» de quien haga la referencia, y de algunos pequeños matices en lo que se refiere al proceso formativo seguido o los resultados esperados del mismo. Así, transición a la vida activa, educación para el desarrollo de la carrera (laboral), o formación para el empleo (por contraposición a la formación centrada estrictamente en el aprendizaje de las tareas, o formación para el trabajo) son algunas de las etiquetas empleadas para referirnos al dominio de las actividades dirigidas a jugar el papel de puente entre la educación y el trabajo.

## **7.2. Objetivo y contenidos**

En conexión con lo que acabo de exponer, y siendo la transición o formación para el empleo su objeto, la «Formación y Orientación Laboral» mantiene aparentemente un doble objetivo que, en este caso, queda reflejado en el mismo nombre elegido (FERNÁNDEZ GARRIDO y ARAMBURU-ZABALA HIGUERA, 1996, p. 27):

- Como «Formación Laboral» pretende lograr que el alumnado alcance una definición clara de su rol laboral, pudiendo ejercer su actividad, en el futuro, como un profesional consciente de sus posibilidades, de sus derechos y deberes laborales, de las pautas básicas que debe mantener en lo que a protección de su salud, y la de las personas que con él o ella se relacionen o puedan depender, a fin de pasar de la lógica y recursos de estudiante, a la lógica y recursos de profesional.

- Como «Orientación Laboral» busca que delimite, con conocimiento del entorno laboral y las opciones que están a su alcance en el mismo, un itinerario de inserción que le permita mantener una carrera adaptada a sus metas y competencias.

Ambos objetivos, de hecho, mantienen una elevada interdependencia, puesto que, con dificultad será posible planear una carrera, lograr una inserción y desarrollo profesional, desde el desconocimiento del marco cultural y del papel que podemos jugar en él, además de que resulta imposible ajustarse a un rol profesional para el que carecemos de conocimientos, competencias u oportunidades.

El módulo de «Formación y Orientación Laboral», dada la importancia que tiene para la transición al mundo del trabajo, se contempla por los planes de estudio como transversal, es decir, común a todas las familias profesionales de Formación Profesional, tanto en sus Ciclos Formativos de Grado Medio como de Grado Superior. Siguiendo las enseñanzas mínimas de los diferentes títulos de los Ciclos Formativos, se divide la materia en 5 grandes bloques temáticos: salud laboral, legislación y relaciones laborales, orientación e inserción profesional, economía y organización de empresas, y principios de economía.

### 7.3. La planificación de la carrera

El plan de carrera, también llamado proyecto profesional, es en realidad un conjunto de proyectos que permiten el desarrollo planificado de la carrera profesional a través de un proceso de orientación o auto-orientación intencional, sistemático y procesal. Con la formulación del proyecto profesional se establece una planificación de etapas estructuradas o subproyectos. Desarrollar el plan de carrera tiene dos premisas o pasos previos fundamentales: conocer el medio educativo-profesional y conocerse a sí mismo. Sólo desde ese conocimiento puede cimentarse, un proyecto profesional o plan de carrera, cuyo éxito dependerá, en gran medida, del conocimiento objetivo de esas dos fuentes, aunque también del desarrollo de una serie de competencia y habilidades que lleven al individuo a la autogestión de su propia carrera. Los distintos programas de orientación profesional, toma de decisiones profesionales, transición a la vida activa, etc., suelen concluir con una fase de elaboración del proyecto profesional, que viene a ser la culminación de etapas anteriores (SEBASTIÁN RAMOS y SÁNCHEZ GARCÍA, 2000).

Puede pensarse que en el momento de elaborar un plan de carrera hay que decidir qué es lo se va a hacer el resto de la vida, pero bajo un punto de vista personal, hay que tener presente que la elección de un plan de carrera no es posible hacerla de una manera definitiva, pues, a medida que se avanza en la vida, se toman numerosas decisiones que modifican su orientación. Por el contrario, debe ser considerado como un primer paso importante en esta etapa de la vida. La planificación de la carrera comienza a partir de la adolescencia y se continúa a lo largo de toda la vida. El procedimiento comprende diversas actividades. Por ejemplo, se deben valorar los intereses, las aptitudes y los rasgos de la personalidad. Se debe analizar cuidadosa-

mente el mundo del trabajo. Es necesario establecer calendarios para reunir los datos sobre los que se apoyarán las decisiones. Hay que prever las dificultades que puedan surgir y estudiar las diversas líneas de conducta que se ofrezcan.

Además, hay que comprender que se trata de preparar múltiples decisiones y no de una sola. La mayor parte de ellas son las concernientes a la formación y al trabajo, pero están también incluidas las decisiones a tomar con respecto al modo de vida. Lo que no se debe tomar en cuenta es hasta qué punto la planificación de la carrera determinará la ruta que tomará el porvenir. El plan de carrera o proyecto profesional prepara para tomar decisiones acertadas, en el momento en que sea preciso adoptarlas, durante el desarrollo del mismo (FLORES PINDADO, 1998).

#### **7.4. El estudio del autoempleo**

Una temática especialmente relevante en las condiciones actuales del mercado laboral es la del autoempleo y la iniciativa emprendedora, que se plasma en el trabajo por cuenta propia. En el mercado laboral actual el autoempleo puede ofrecer a los jóvenes oportunidades de trabajo que no se les presentan en otras opciones laborales. Además, es una de las posibles manifestaciones de la iniciativa emprendedora y empresarial relevante en la actividad económica de un país.

Resulta incuestionable que en el futuro gran parte de los empleos que se generarán no lo serán por cuenta ajena y que una importante salida laboral se encontrará en la creación por parte de la persona desempleada de su propio puesto de trabajo. En el caso de las personas jóvenes existen algunos factores que condicionan el éxito en la promoción empresarial como son la falta de voluntad clara por autoemplearse, la carencia de experiencia laboral previa y la ausencia de recursos financieros.

«Se hace necesario por tanto, desde las autoridades educativas y laborales desarrollar en serio en los programas formativos este tipo de actitudes y habilidades necesarias para el empleo del mañana; fomentar programas de sensibilización hacia el “hecho de emprender” e implantando servicios de orientación profesional que rentabilicen los recursos formativos y financieros puestos en marcha en las políticas activas de empleo. Una vez que la persona promotora ha sido orientada y ha decidido continuar por esta vía debe acompañársele en el desarrollo de su idea de negocio: contribuyendo a la madurez de la idea, a la obtención de conclusiones sobre la viabilidad del negocio, a la formación en gestión empresarial, a la puesta en marcha del negocio y a la resolución de las dificultades en los primeros años de implantación» (LÓPEZ BLASCO y HERNÁNDEZ ARISTA, 2001, p. 143).

## **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

La situación del mercado juvenil español ha mejorado considerablemente en los últimos años. Tanto el paro juvenil como la incidencia del paro de larga duración entre los jóvenes se han reducido a más de la mitad durante los últimos diez años. El

porcentaje de jóvenes que tienen trabajo ha crecido en más de un 50% en el mismo período de tiempo. Estos logros se han producido en el contexto de una de las situaciones más impresionantes de crecimiento que se ha producido en la Unión Europea: España ha creado más de 6 millones netos de puestos de trabajo en los últimos diez años, más de un tercio del incremento neto total registrado en los países de la UE de los 15. En el último decenio, España ha experimentado un rápido crecimiento económico, de un promedio de un 3,7% anual. Al mismo tiempo, el tamaño de los grupos de más edad ha crecido considerablemente y se espera que aumente con mayor rapidez en el futuro. Tales tendencias han contribuido a lograr una notable mejoría en el comportamiento del mercado del trabajo de los jóvenes, y si persisten a medio plazo, permitirán que se incremente la demanda de jóvenes trabajadores. No obstante, no parece probable que basten para resolver todos los problemas a que se enfrentan los jóvenes en el mercado de trabajo.

Existen aún considerables posibilidades de mejorar la situación del mercado laboral de los jóvenes. La tasa de paro juvenil, que llegó a casi un 18% en el año 2006 estaba casi 3 puntos por encima de la media de los países de la OCDE, siendo la tasa de paro de las jóvenes mujeres españolas una de las más altas. Y, si bien es cierto que la incidencia del trabajo temporal entre jóvenes empleados de entre 16 y 24 años ha tendido a disminuir, aún estaba en un 65% en el año 2006, muy por encima de la media de en torno al 30% de los países de la OCDE. Como en otros países de nuestro entorno, son muchos los jóvenes que acceden al mercado laboral mediante un contrato temporal. No obstante, España es especial ya que los jóvenes trabajan con contratos temporales durante mucho tiempo, intercalando frecuentes períodos de paro cuando pasan de un contrato de trabajo al siguiente.

El progreso en la reducción del paro juvenil y la precariedad del trabajo se ve perjudicado por varios factores. Uno de ellos es el sistema educativo. Uno de cada cuatro jóvenes deja sus estudios sin concluir la enseñanza secundaria superior, que se considera el nivel mínimo de conocimientos básicos para poder integrarse en el actual mercado laboral, lo que constituye una de las tasas de abandono de los estudios más altas entre los países de la OCDE. Además, los vínculos existentes entre el sistema educativo y el trabajo son muy débiles y la formación basada en el trabajo se reduce a los alumnos de formación profesional, cuyo rendimiento en términos de acceso a un puesto de trabajo después de dejar la escuela, es relativamente bueno.

En segundo lugar, los jóvenes desempleados reciben un apoyo muy exiguo para ayudarlos a buscar trabajo, especialmente aquellos que están en peor situación (jóvenes carentes de conocimientos básicos, jóvenes con problemas de comportamiento, desempleados de larga duración o jóvenes con discapacidad). En tercer lugar, hasta hace poco tiempo, la reglamentación del trabajo ha contribuido a la segmentación del mercado laboral en trabajo temporal y trabajo permanente, afectando negativamente a las perspectivas de carrera y a las oportunidades de formación de los jóvenes.

Las modificaciones demográficas en la dimensión de las cohortes, las innovaciones tecnológicas, la estabilidad del sistema político, los períodos de crecimiento o de receso de la producción, la duración de la escolaridad, tanto la obligatoria como la

socialmente deseable, el sistema de valores sociales relativo a la juventud y al trabajo y, finalmente, el último de estos factores, aunque no el menos importante, la legislación que rige el mercado del trabajo, son todos factores que determinan el número de jóvenes que logra emplearse en la economía oficial. Por tanto, la complejidad causal del problema del desempleo juvenil se deriva de la convergencia y la interacción de fenómenos y procesos económicos, demográficos, educativos, familiares, culturales e institucionales, combinación que varía de una región a otra y también, muchas veces, de país a país. Sin embargo de esas diferencias, un primer telón de fondo común lo constituye el trinomio explosión demográfica, recesión económica y cambio tecnológico.

De esta manera, el tipo de empleo juvenil que aparece hoy en muchos países desarrollados está caracterizado por un largo período de empleos inestables interrumpidos por una reanudación de los estudios, el desempleo, los trabajos de tiempo parcial o actividades en el sector informal (trabajo gratuito, trabajo subterráneo, trabajo independiente). Ya no se trata, pues, de un proceso lineal de incorporación como todavía lo prescribe el sistema educativo (HARTMANN, 1984).

Una de las consecuencias de este panorama, es que en los últimos años se han realizado esfuerzos para mejorar el rendimiento académico. Los jóvenes españoles están mucho mejor preparados que sus compañeros de mayor edad. La tasa de asistencia a la universidad y obtención de un título universitario ha aumentado considerablemente durante los últimos veinte años y la edad de escolarización obligatoria se fijó en 16 años en los años noventa. En 2006 se aprobó una nueva reforma que incluye medidas para resolver algunos de los principales problemas, en especial el del excesivo abandono de los estudios. Se prestará especial atención al apoyo pedagógico de los niños con problemas de aprendizaje mediante una mayor financiación de programas terapéuticos y una reducción del número de alumnos por aula.

Asimismo, en el año 2006 se aprobó una importante reforma laboral, cuyo objetivo era reducir la segmentación del mercado de trabajo manteniendo la situación de fuerte creación de puestos de trabajo: el llamado Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, fruto de más de un año de negociaciones entre Gobierno, sindicatos y la patronal. Incluye numerosas normas, en especial la de concesión de subsidios para la conversión de contratos temporales en contratos permanentes, así como de incentivos financieros para la contratación indefinida. Por otra parte, la legislación de protección de empleo en contratos permanentes, una de las menores de la Unión Europea, prácticamente no ha sufrido ningún cambio. El Acuerdo contempla el necesario fortalecimiento del papel de la inspección del trabajo, que es fundamental para reducir el abuso del recurso a suscribir contratos temporales. Por último, el Acuerdo destaca la necesidad de modernizar los servicios públicos de empleo y valorar su rendimiento.

Pero la reforma, pese a haber dado lugar a un incremento de la suscripción de contratos indefinidos, no ha supuesto un impulso significativo para las perspectivas de que los jóvenes encuentren empleo. Hay que seguir trabajando para mejorar la transición de la escuela al puesto de trabajo.

El Gobierno debe partir del consenso existente para elaborar una estrategia efectiva y coherente de promoción del empleo juvenil. Idealmente, dicha estrategia debería incluir, a mi juicio, cuatro componentes principales:

1. Garantía de que los jóvenes dejen sus estudios con los conocimientos que requiera el mercado del trabajo.

Es infrecuente que quienes dejan la escuela prematuramente tengan una «segunda oportunidad». Los programas de garantía social conforman un marco excelente para que quienes dejan la escuela antes de tiempo desarrollen los conocimientos básicos que se necesitan para lograr acceder al mercado del trabajo, pero no logran triunfar a la hora de ofrecer a esos jóvenes desfavorecidos la oportunidad de reanudar sus estudios. De igual modo, las Escuelas Taller y Casas de Oficios no permiten reanudar fácilmente los estudios que se abandonaron.

Además, se puede hacer algo más para fortalecer los vínculos existentes entre los conocimientos adquiridos en la escuela y las exigencias del mercado del trabajo. En la actualidad, son pocos los alumnos que optan por cursar estudios de formación profesional secundaria pese a que existe gran demanda de titulados en muchas de sus especialidades. Todo esto exige actuar para mejorar el atractivo de la formación profesional.

Por ello, para mejorar adicionalmente las oportunidades de que los jóvenes adquieran los conocimientos que exige el mercado del trabajo, considero estimables las siguientes medidas:

- a) Incrementar la participación en la educación infantil y garantizar una intervención sostenida.
- b) Ofrecer una segunda oportunidad de reanudar sus estudios a los jóvenes que los abandonan muy pronto.
- c) Desarrollar títulos universitarios que puedan obtenerse en plazos más breves y fomentar la matrícula en esos cursos.
- d) Fomentar mayores vínculos entre la universidad y el mundo del trabajo.
- e) Facilitar a padres y jóvenes información sobre el comportamiento en el mercado de trabajo de distintos campos de estudios y senderos educativos.

2. Hacer que resulte menos abrupta la transición de la escuela al trabajo.

«El sistema educativo desarrolla efectiva y eficazmente determinadas funciones en relación con el trabajo. Así, por ejemplo, se acostumbra a decir que la escuela prepara para el trabajo y que, por tanto, debe enseñar un oficio o preparar para una ocupación concreta, que debe socializar a los jóvenes para el trabajo, orientarles o, finalmente, seleccionarlos y separarlos de acuerdo con las necesidades y demandas de la sociedad» (PEDRÓ, 1992, p. 17).

La complejidad de la relación entre educación y empleo es creciente porque cada vez se hace más dinámica. Es decir, lo que el sistema productivo demanda del sistema educativo cambia a ritmo acelerado, produciéndose una depreciación rápida del conocimiento. Frente al cambio, la capacidad de adaptación es una gran virtud. Por ello se premia la versatilidad, la capacidad de adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo creadas por el cambio tecnológico, y se exigen trabajadores más responsables, que requieran menos supervisión. El aprendizaje pasa a ser una necesidad continua. La separación entre responsabilidades del Estado, instituciones educativas/formativas, empresas e individuos, se torna insostenible presentándose un panorama completamente transversal.

Las condiciones favorables para conectar educación y empleo son las siguientes: coherencia con el principio «formarse a lo largo de la vida»; generalizar la formación para cubrir parcelas ocupacionales más amplias (posponer la especialización); acentuar las destrezas generales: razonar, resolver problemas y comunicarse; integrar la enseñanza académica con la profesional; crear buenos sistemas de orientación; llevar a cabo iniciativas de cooperación entre los agentes sociales a escala local; y eliminar la distinción entre académico y profesional.

Los contratos de formación y los contratos en prácticas constituyen algunas de las formas de ayudar al acceso de los jóvenes al mercado del trabajo. No obstante, la implantación de estos contratos es relativamente escasa, siendo necesario a mi juicio:

- a) Ampliar el uso de becas para titulados universitarios e involucrar a los empresarios en su diseño.
  - b) Contratos en formación dirigidos a jóvenes desfavorecidos.
  - c) Impedir la captación de estudiantes ofreciendo becas no convenidas, pero reconocer la necesidad de un sistema flexible de selección.
3. Reducir la segmentación del mercado del trabajo garantizando que el trabajo temporal actúe como lugar de paso y no como una trampa.

El principal obstáculo que se plantea a la demanda de mejores perspectivas de empleo radica en la forma que ha adoptado la reglamentación del empleo. Por otra parte, los salarios no parecen constituir un gran obstáculo para la captación general. En especial, el salario mínimo sigue siendo relativamente bajo en España, pese a su reciente incremento.

Los empresarios tienden a ofrecer contratos temporales a los jóvenes cuya productividad no puede observarse inmediatamente. Por ello, para un buen número de jóvenes el empleo temporal es una buena forma de acceder al mercado del trabajo. Este es el caso de los jóvenes que acceden al mercado del trabajo con unos conocimientos adecuados y tienen la oportunidad de demostrar su productividad gracias a contratos temporales relativamente largos. Pero para otros, los trabajos de duración determinada pueden ser una trampa. Sólo uno de cada cinco jóvenes pasa anualmen-

te de un trabajo temporal a un trabajo permanente, tasa que está muy por debajo de la media europea.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores del año 2006 fortalece, como antes he mencionado, los controles de la inspección del trabajo. Sin duda, era importante reducir el abuso de los contratos temporales endureciendo las normas relativas a la renovación y la duración de los mismos. A consecuencia de esos cambios, los trabajadores, que hayan ocupado el mismo puesto de trabajo durante dos contratos consecutivos y durante 24 meses dentro de un período de 30 meses, tendrán derecho a un contrato indefinido.

Otras opciones de reforma son:

- a) Lograr una mayor convergencia del tratamiento de los contratos temporales frente a los permanentes.
  - b) Incrementar la duración del período de prueba de los contratos indefinidos.
  - c) Asegurarse de la validez del principio de que los contratos de duración determinada sólo son adecuados para atender a necesidades temporales
  - d) Lograr que sean más predecibles los costos de despido y los procedimientos administrativos correspondientes.
  - e) Avanzar hacia una clasificación de primas del seguro de desempleo y un contrato único.
4. Aplicación de una completa estrategia de activación para los jóvenes desempleados.

La colaboración con las agencias privadas en la prestación de servicios de recolocación y formación es casi inexistente y la creación directa de puestos de trabajo en esta rama corresponde exclusivamente al sector público o a organizaciones sin ánimo de lucro. Por ello, estimo adecuadas las siguientes acciones:

- a) Garantizar una mayor colaboración entre las Comunidades Autónomas (que son las responsables de los programas de activación) y el INEM (que aporta las subvenciones).
- b) Asegurar que se presten servicios eficaces de empleo a los jóvenes desempleados desde el primer momento.
- c) Los planes de retribución del personal del Servicio Público de Empleo, así como de proveedores privados deberían reflejar los éxitos logrados en la colocación de desempleados.
- d) Animar a los jóvenes desempleados a que se inscriban en el Servicio Público de Empleo aunque no tengan derecho a un subsidio de desempleo.
- e) Mejorar la cobertura de las Escuelas Taller y las Casas de Oficios.

- f) Acometer una rigurosa valoración de los servicios que prestan tanto el INEM como proveedores privados.
- g) Realizar estudios piloto en el plano local con objeto de introducir nuevas medidas.

Se constata que cada vez son más necesarias las capacidades de resolver problemas, adaptar los procesos y procedimientos de trabajo a las circunstancias concretas, la iniciativa personal en el trabajo, la asunción de responsabilidades y riesgos, y la mejora constante a partir de la propia experiencia del trabajador del que se espera realice sugerencias de mejora. En síntesis, la capacidad de innovar los contenidos en el puesto de trabajo. Diferentes características personales potencian esas conductas, sobre todo la autoeficacia profesional, la implicación con el trabajo y la percepción de las relaciones con la empresa en términos de equidad.

Ahora bien, el éxito de la inserción laboral no depende sólo de estas variables, sino también de otras externas al propio individuo como son las características del mercado de trabajo, las políticas públicas laborales, etc. El principal objetivo tanto de los estudios sobre inserción laboral como de los programas implementados para conseguir una buena inserción laboral es, evidentemente, el éxito de ésta. Sin embargo, resulta enormemente difícil determinar los criterios de éxito de la inserción laboral.

La inserción sociolaboral de los jóvenes va muy ligada al ajuste entre la formación recibida, la posible experiencia desarrollada en todo el proceso formativo y las exigencias del mercado de trabajo. El paso entre la formación y el trabajo debe ser un proceso continuo en el cual los dos aspectos estén íntimamente ligados.

Por último, el acceso al mercado de trabajo por parte de las personas desempleadas requiere una formación y orientación que les facilite el camino. Enseñar a los jóvenes que quieren integrarse en el mundo laboral por primera vez, a apoyar a aquellos que han tenido que dejar su puesto de trabajo por imposiciones externas, lograr que quienes quieren cambiar de trabajo puedan hacerlo sin miedo, forma parte de un proceso activo que se denomina «Formación y Orientación en Técnicas de Búsqueda de Empleo».

La orientación laboral abarca la formación, el asesoramiento, la orientación y la ayuda que se presta a las personas que en algún momento de su vida, deciden buscar empleo. Sus objetivos fundamentales son ayudar a detectar los recursos personales y profesionales que poseen los demandantes de empleo para insertarse en el mercado laboral, conocer el mercado laboral y enseñar a los que buscan empleo a desenvolverse en él, y enseñar las técnicas e instrumentos de búsqueda de empleo.

«La orientación profesional tiene un papel fundamental, tanto desde los múltiples niveles del sistema educativo como desde los ámbitos no formales, como agente que contribuye a la empleabilidad de las personas, a su cualificación y al desarrollo de sus competencias profesionales, acorde con las fluctuaciones del mercado laboral, aunque también con las metas y las expectativas que alberga cada persona. Es

fundamental conocer, por parte de los profesionales que la desempeñan, la situación del mercado laboral en cada momento y las prácticas habituales en los sistemas de selección de personal y de organización de los recursos humanos en las empresas privadas y públicas» (SEBASTIÁN RAMOS y SÁNCHEZ GARCÍA, 2000, p. 57).

## V. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L.E. (1999): *Trabajo y ciudadanía*, Trotta, Madrid.
- BARCELÓ, C. (2006): «Housing Tenure and Labour Mobility: a comparison across European countries», Working Paper, núm. 0603, Banco de España, Madrid.
- BETCHERMAN, G., OLIVAS, K. and DAR, A. (2004): «Impacts of Active Labour Market Programs: new evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries», World Bank Social Protection Discussion Paper, núm. 0402, Washington DC.
- BLANCH, J.J. (1996): «Psicología Social del Trabajo», en ÁLVARO, J.L., GARRIDO, A. y TORREGROSA, J.R. (eds.): *Psicología Social Aplicada*, McGraw-Hill, Madrid, pp. 85-119.
- BLANCHARD, O. y LANDIER, A. (2002): «The Perverse Effect of Partial Labour Market Reform: fixed-term contracts in France», *Economic Journal*, vol. 112, núm. 480, pp. 214-244.
- BOSCH FONT, F. y HERVÁS GÓMEZ, A. (coords.) (1999): *Jóvenes con baja cualificación: investigación y formación para su transición al mercado laboral (proyecto Jean Piaget)*, Universidad de Alcalá de Henares, Madrid.
- CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA (2008): *Temporalidad en el empleo y mercado de trabajo para los jóvenes en España*, Madrid.
- DOLADO, J., FELGUEROSO, E. y JIMENO, J.E. (1997): «The Effects of Minimum Bargained Wages on Earnings: evidence from Spain», *European Economic Review*, vol. 41, April, pp. 713-721.
- ESPLUGA, J. et al. (2004): *Desempleo juvenil, exclusión social y salud: investigaciones, experiencias y acciones institucionales en España*, Icaria, Barcelona.
- FERNÁNDEZ GARRIDO, J. y ARAMBURU-ZABALA HIGUERA, L. (coords.) (1996): *Formación y orientación laboral*, Ministerio de Educación y Ciencia, Secretaría de Estado de Educación, Madrid.
- FLORES PINDADO, E. (1998): *Formación y orientación laboral*, Paraninfo, Madrid.
- GALÁN DE LA FUENTE, M. y GARCÍA DE LA ROSA EXPÓSITO, P. (coords.) (1998): *Jóvenes, empleo y formación*, GPS, D.L., Madrid.
- GARCÍA-MONTALVO, J. y PEIRÓ, J.M. (dirs.) (2001): *Capital humano, el mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*, Bancaixa, D.L., Valencia.
- GARRIDO, L.J. (1995): *Diagnóstico sobre el paro juvenil y políticas para facilitar la entrada al primer trabajo: el caso de España*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

- HARTMANN, J. (1984): «Education for Unemployment - Are There Alternatives?», en HARTMANN, J.: *Youth in the Welfare Society*, Uppsala University, Uppsala.
- (1988): «Vivir al margen», en TOURAINE, A.: *¿Qué empleo para los jóvenes?: Hacia estrategias innovadoras*, Tecnos, Madrid, pp. 43-77.
- INJUVE (2006): *Sondeo de opinión*, Institute for youth, Madrid.
- JOVER TORREGROSA, D. y MÁRQUEZ RUIZ, F. (1992): *Formación, inserción y empleo juvenil: apuntes desde una experiencia*, Ed. Popular, Madrid.
- KETTER, P.M., PETZOLD, H.J. y SCHLEGEL, W. (1987): *Cualificación para todos: guía para la planificación de nuevos proyectos de formación y empleo para jóvenes en paro en la CE*, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, Berlín.
- LÓPEZ BLASCO, A. y HERNÁNDEZ ARISTA, J. (compilad.) (2001): *Jóvenes más allá del empleo, estructuras de apoyo a las transiciones*, Nau Llibres, Valencia.
- MARTIN, J.P. y GRUBB, D. (2001): «What Works and for Whom: a review of OECD countries' experiences with Active Labour Market Policies», *Swedish Economic Policy Review*, vol. 8, núm. 2, pp. 9-56.
- MÉDA, D. (1998): *El trabajo: Un valor en peligro de extinción*, Gedisa, Barcelona.
- MONTORO ROMERO, R. (1985): *La inserción en la actividad económica: empleo y paro juvenil*, Publicaciones de Juventud y Sociedad, Barcelona.
- OCDE (2004): *Employment Outlook*, Paris.
- (2006): *Employment Outlook*, Paris.
- O'HIGGINS, N. (2001): *Desempleo juvenil y política de empleo: una perspectiva global*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- PEDRÓ, F. (1992): *La respuesta de los sistemas educativos al reto del desempleo juvenil*. MADRID: CENTRO DE PUBLICACIONES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA.
- PEIRÓ, J.M. (1989): «Desempleo juvenil y socialización para el trabajo», en TORREGROSA, J.R.; Bergère, J. y ÁLVARO, J.L.: *Juventud, trabajo y desempleo: Un análisis psicosociológico*, Ministerio de Trabajo, Madrid, pp. 159-178.
- *Et al.* (1993): *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida*, Nau Llibres, Valencia.
- PEIRÓ, J.M. y MORET, D. (dirs.) (1987): *Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo*, Nau Llibres, D.L., Valencia.
- RACE, P. (2003): *¡Ponte las pilas!: cómo superar el último año de carrera y prepararse para entrar en el mundo laboral*, Gedisa, Barcelona.
- REDONDO ROJO, J.M. (1995): *Análisis de la situación social de los jóvenes desfavorecidos y propuesta de un programa integral de garantía social*, Universidad de Córdoba, Córdoba.
- RODRÍGUEZ, A. y PEREIRA, M. (1995): «La educación para la carrera. Delimitación conceptual», en *Educación para la Carrera y Diseño Curricular*, Universitat de Barcelona, Barcelona, pp. 79-122.

- SALINAS SÁNCHEZ, J.M. (1995): *Formación y orientación laboral*, McGraw-Hill, Nueva York.
- SEBASTIÁN RAMOS, A. y SÁNCHEZ GARCÍA, M.F. (2000): *El mercado de trabajo y el acceso al mundo laboral: una perspectiva desde la orientación profesional*, Estel, Barcelona.
- SZCZEPANSKI, J. (1983): *Employment and Work in Poland*, European Centre for Work and Society, Maastricht.
- TOURAINÉ, A. (1988): «Un mundo que ha perdido su futuro», en TOURAINÉ, A.: *¿Qué empleo para los jóvenes?: Hacia estrategias innovadoras*, Tecnos, Madrid, pp. 11-42.
- VARGAS FORONDA, O. (1988): «Las ciencias sociales ante el problema del desempleo juvenil», en TOURAINÉ, A.: *¿Qué empleo para los jóvenes?: Hacia estrategias innovadoras*, Tecnos, Madrid, pp. 193-218.