



**QUEEN'S
UNIVERSITY
BELFAST**

Empleo y actividad económica en jóvenes: tendencias actuales en las economías avanzadas de Europa occidental”

Ciccía, R., & Guzman-Conch, C. (2009). Empleo y actividad económica en jóvenes: tendencias actuales en las economías avanzadas de Europa occidental”. *Revista Observatorio de Juventud*, 21(6), 9-23.
<http://extranet.injuv.gob.cl/cedoc/revistaobservatorio/2009/revistaobservatorio21.pdf>

Published in:

Revista Observatorio de Juventud

Document Version:

Peer reviewed version

Queen's University Belfast - Research Portal:

[Link to publication record in Queen's University Belfast Research Portal](#)

Publisher rights

Copyright 2009 Instituto Nacional de la Juventud.

General rights

Copyright for the publications made accessible via the Queen's University Belfast Research Portal is retained by the author(s) and / or other copyright owners and it is a condition of accessing these publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

Take down policy

The Research Portal is Queen's institutional repository that provides access to Queen's research output. Every effort has been made to ensure that content in the Research Portal does not infringe any person's rights, or applicable UK laws. If you discover content in the Research Portal that you believe breaches copyright or violates any law, please contact openaccess@qub.ac.uk.

Open Access

This research has been made openly available by Queen's academics and its Open Research team. We would love to hear how access to this research benefits you. – Share your feedback with us: <http://go.qub.ac.uk/oa-feedback>

EMPLEO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA EN JÓVENES: TENDENCIAS ACTUALES EN LAS ECONOMÍAS AVANZADAS DE EUROPA OCCIDENTAL.

Published in *Revista Observatorio de Juventud* 21(6) 2009: pp. 9-23.

<http://extranet.injuv.gob.cl/cedoc/revistaobservatorio/2009/revistaobservatorio21.pdf>

Rossella Ciccía¹
César Guzmán-Concha²

–Abstract–

This article describes the evolution of the labour market position of youth in European advanced economies in the last 3 decades, its main institutional determinants and policy instruments. In this period of time, we have witnessed the rise of the phenomenon of youth unemployment and, more recently, of joblessness. Still, youth fares quite differently across European countries. These differentials seem to be linked to institutional features of educational systems (school-to-work transitions) and labour markets (insiders-outsiders divide), and their interactions. Remedies have concentrated on the supply side of this equation (ALMP, minimum wages), leaving on the side the demand one (job creation). We conclude drawing some implications for the Chilean youth labour market concerning the necessity to develop active labour market measures to improve the transition to work processes, and to deal with the strong segmentation which still characterizes it.

Keywords: employment, joblessness, labour market, Chile, Europe.

–Resumen–

El artículo describe la evolución de la posición de la juventud en el mercado de trabajo en las economías europeas avanzadas en las últimas 3 décadas, sus principales determinantes institucionales y los instrumentos de política pública. En este lapso de tiempo hemos presenciado el aumento del fenómeno del desempleo juvenil, y más recientemente, del estado de no-trabajo. Sin embargo, la juventud enfrenta situaciones bastantes diferentes en los diferentes países europeos. Estas diferencias parecen estar vinculadas a características institucionales de los sistemas educacionales (transición educación-trabajo) y de los mercados de trabajo (división dentro-fuera del mercado), y sus interacciones. Las soluciones se han concentrado en el lado de la oferta de la ecuación (políticas activas del mercado de trabajo, sueldos mínimos), dejando de lado a la demanda (creación de

¹ Socióloga, ciccía@daad-alumni.de.

² Sociólogo, cesar.guzman@daad-alumni.de.

empleos). Concluimos señalando algunas implicancias para el mercado de trabajo juvenil en Chile, las que apuntan a la necesidad de rediseñar el proceso de transición de la escuela al trabajo, y de apuntar a la fuerte segmentación que caracteriza a este mercado.

Palabras clave: empleo, desempleo, mercado de trabajo, Chile, Europa.

Introducción.

El presente artículo presenta un resumen general sobre la situación de los y las jóvenes en el mercado de trabajo de las economías avanzadas de Europa occidental. Se analiza la evolución de la distribución del empleo y la tasa de actividad en las últimas décadas en esta región, así como la conformación de la inactividad y la condición de no-trabajo en este grupo. El foco en el empleo y las tasas de participación está inspirado en algunas tendencias recientes en el análisis del mercado de trabajo, las que han mostrado los límites del tradicional uso de las tasas de desempleo como indicador exclusivo del desempeño del mercado laboral (Amable et al, 2007). Según este enfoque, se considera que el desempleo puede estar oculto en diversas formas, desde el estado de inactividad a la participación en planes de devolución de personas a la actividad económica.

En las siguientes páginas se observan las tendencias del proceso de transición educación-trabajo y se explican los factores que determinan los distintos patrones de dicha transición, haciendo especial énfasis en la relación entre el sistema educativo y la estructura productiva. Se analiza también el impacto de las políticas activas que apuntan a la “devolución” de las personas al mercado de trabajo. De este examen se concluye que la mayor parte de los instrumentos que apuntan al mercado de trabajo juvenil están concentrados en el lado de la oferta, es decir, en el mejoramiento de la empleabilidad, en circunstancias que el crecimiento y la creación de empleos ha sido considera en forma unánime como el gran factor detrás del dinamismo y de la reducción del desempleo juvenil y del aumento de la tasa de actividad en este segmento. El artículo concluye señalando una de las principales implicaciones para Chile de este examen al mercado de trabajo de Europa occidental, radica en la necesidad de implementar políticas activas que complementen el mejoramiento de las credenciales educativas y que atiendan al problema del desempleo juvenil y de la segmentación generada entre quienes acceden al mercado de trabajo y quienes están excluidos de éste.

Empleo y actividad en Europa occidental.

La edad representa una importante fuente de variación para el empleo y la participación de la población en la actividad productiva. Si se observa la evolución de las tasas de empleo en el período 1975-2007, observaremos un patrón similar en los diversos países

de la Unión Europea (Figuras 1 y 2). La participación de la fuerza de trabajo y el empleo de los y las jóvenes han visto las mayores reducciones del total de las cohortes de edad, con tasas que han caído a la mitad en muchos países. Este efecto ha sido especialmente claro en el segmento más joven (15-19 años), debido a la difusión de la educación post-secundaria y terciaria. Por otro lado, se observa que los individuos en la edad adulta (25-54 años) son, en promedio, más activos (un 15% más) y están más empleados (un 12% más) que hace 30 años. Finalmente, la actividad y el empleo de las personas de la cohorte siguiente (55-64 años) también han caído en todos los países para los mayores de 65 años, aunque en promedio están creciendo en los países del grupo de la UE-15 (2,7% y 4,1%, respectivamente). Si en Francia los trabajadores más viejos están menos empleados (-12%) y menos activos (-11%) que en la década del 70, en Italia y Alemania éstos han experimentado las alzas más pronunciadas (de alrededor del 10%).

Figura 1: Tasa de actividad por edad. Países seleccionados (1975, 2007)

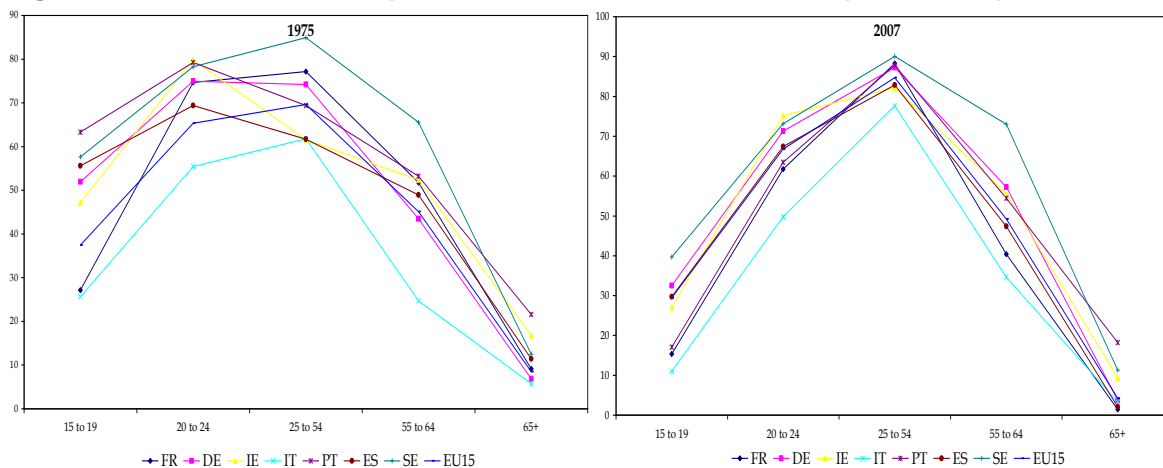
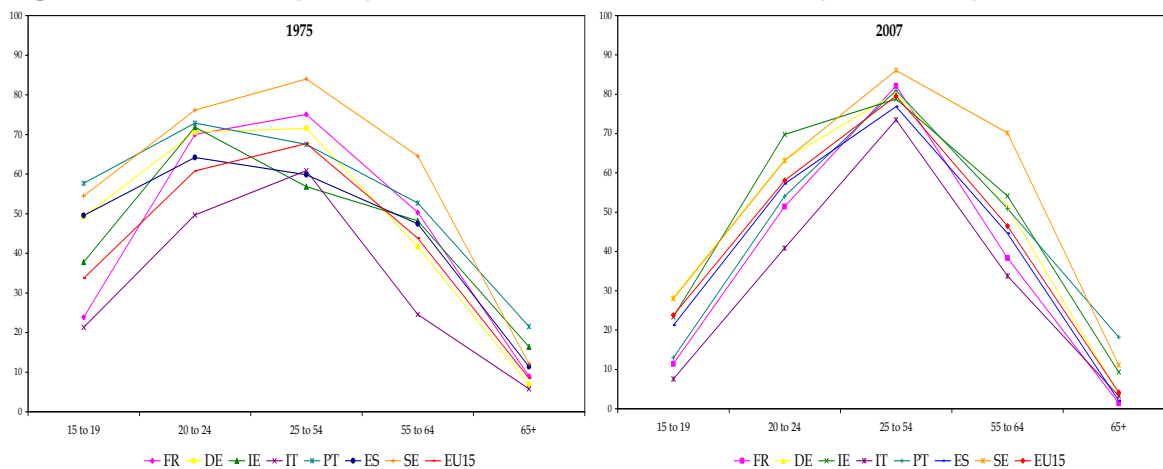


Figura 2: Tasa de empleo por edad. Países seleccionados (1975, 2007)

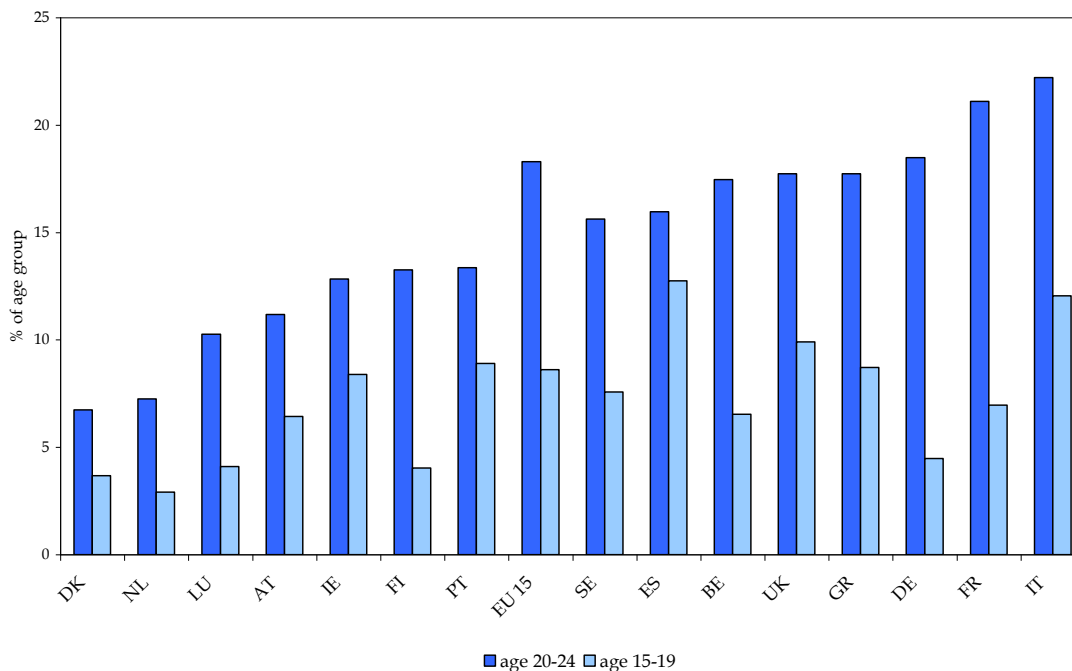


Fuente: OCDE.

Más allá de estas tendencias comunes, todavía existen grandes disparidades entre los países con respecto a la participación de los diversos grupos de edad en el mercado de trabajo, aunque las diferencias más grandes se representan en los grupos más jóvenes. Un 40% de las diferencias en la participación en el mercado de trabajo se concentran en el tramo de edad más joven (15-24 años). La caída de la participación de los y las jóvenes en Europa ha seguido al incremento general de la edad mínima de la educación obligatoria, generalmente hasta los 16 años, y al aumento del período que los jóvenes pasan en el sistema educativo, debido tanto a una demanda creciente por una fuerza de trabajo más cualificada, y a la difusión de mayores niveles de prosperidad desde el fin de la Segunda Guerra Mundial. También, algunas tendencias demográficas han contribuido a conformar la actual posición de los y las jóvenes en el mercado de trabajo: el incremento consistente de la fuerza de trabajo joven debido al ingreso, a partir de los 70s, de la generación del baby-boom, y la gradual disminución de las cohortes jóvenes como consecuencia del declive de las tasas de fertilidad y mortalidad, todo lo cual ha determinado el envejecimiento actual de la población de Europa. En efecto, de acuerdo a las proyecciones de EUROSTAT, la cohorte de edad de 15-24 años caerá del 12,6% al 9,7% del total de la población entre 2005 y 2050, mientras que el grupo de mayores de 65 años crecerá del actual 16,4% al 29,9% de la población total.

La condición de inactividad entre las y los jóvenes, ha sido considerada como un asunto menos problemático que la inactividad de otros grupos de edad, ya que puede ser interpretada como una señal de que el grupo está ocupándose en actividades de educación y formación, redundando en un incremento de la formación de capital humano. Esta interpretación, sin embargo, está siendo cada vez más contestada por la evidencia de una larga proporción de jóvenes entre 20 y 24 años que no se encuentran ni en el sistema educativo ni en el mercado de trabajo (ver Figura 3). Esta condición es conocida como NEET (*not in education, employment or training*). Los y las jóvenes, al igual que otros grupos de la fuerza de trabajo, son propensos a salir del mercado de trabajo cuando resulta particularmente difícil encontrar un empleo (Müller, 2005; Walthers, 2006). Esta observación reviste particular importancia, pues sugiere considerar no solo a los indicadores clásicos de empleo y desempleo, sino también los indicadores de “no-empleo” (como la tasa NEET). Indicadores que cuantifiquen la presencia del no-empleo permiten controlar la presencia de efectos de sustitución entre los no empleados (Amable et al., 2007).

Figura 3: Proporción de Jóvenes que no están en educación, empleo o entrenamiento. (2006)



Fuente: Comisión Europea, 2007.

El status NEET involucra principalmente a jóvenes de entre 14 y 24 años. Su prevalencia cae fuertemente después de los 29 años, cuando en su gran mayoría las personas han encontrado un empleo. La proporción más alta de individuos en NEET se encuentra en Francia y en Italia, con tasas sobre el 20%, pero tiende a ser mucho más pequeña para el grupo de 15-19 años, ya que en este grupo los individuos se encuentran aún en la educación obligatoria (aunque en España esta proporción roza el 15%, lo cual coincide con el hecho que España, dentro de la UE, es el país con la deserción escolar más alta). Además, aunque la condición de NEET es solo transitoria para la mayoría de las personas, hay evidencia que indica que en algunos países una proporción de jóvenes podría mantenerse en esta condición por un tiempo largo, o bien alternar dicha condición con períodos de empleo. En 1997, por ejemplo, el 30% de los y las jóvenes se mantuvo 5 años como NEET en Italia, un 20% en Grecia y estuvo por sobre el 10% en el resto de los países de la UE (Quintini et al, 2007). Finalmente, la probabilidad de encontrarse en NEET es más alta para los segmentos menos educados, un 14% más comparado con los y las jóvenes más cualificados en la UE, a la vez que la brecha de género parece desaparecer con el logro educativo (Comisión Europea, 2007).

La persistencia de las diferencias en desempleo juvenil y la actividad económica entre los países, esta vinculada a las características de los sistemas de transición de la escuela al trabajo en los diferentes países (Ibíd., 2007; Iannelli & Soro-Bonmatí, 2000; Pollock, 2008). En Italia, España y Finlandia, los y las jóvenes que terminan la educación secundaria son los que se tardan más tiempo en encontrar el primer trabajo,

con una transición que puede prolongarse por sobre 2 años, mientras que en Irlanda, Dinamarca y Alemania, dicho período se prolonga, en promedio, un poco más de 1 año. Esta franja de tiempo tiende a incrementarse significativamente cuando se considera el tiempo necesario para encontrar un empleo permanente, el cual, en promedio, supera los 3 años (Tabla 1).

Tabla 1: Duración promedio de la transición escuela-trabajo. 1994-2000

	Time spent to find any job		Time spent to find a permanet job	
	<i>Mean</i>	<i>St.deviation</i>	<i>Mean</i>	<i>St.deviation</i>
Austria	1.7	1.9	2.8	2.1
Belgium	1.7	2.0	3.8	2.1
Denmark	1.2	1.9	1.8	2.4
Finland	2.3	2.0	3.7	2.1
France	2.0	1.8	2.6	2.2
Germany	1.5	1.5	1.9	1.9
Greece	1.8	1.6	4.3	2.1
Ireland	1.1	1.9	2.4	2.5
Italy	2.1	1.7	3.7	2.1
Portugal	1.9	1.8	4.3	2.0
Spain	2.9	1.9	4.7	1.5
United Kingdom	1.6	1.7	3.0	2.0

Fuente: Quintini et al. 2007, en base a estimaciones de la OCDE sobre el European Household Panel (fases 2ª a 8ª). Los datos se refieren al 1995-2000 para Finlandia. Trabajos con una duración menor a las 15 horas por semana fueron excluidos del cálculo.

Los factores que determinan las diferencias en la transición educación-trabajo son de naturaleza institucional, y se refieren a las características del sistema educacional, a la organización del sistema de empleo, y a los vínculos existentes entre ellos (Gangl, 2000a, 2000b; Müller & Wolbers, 2000; Saar et al., 2008).

La educación tiene un rol crucial en la forma cómo se complementarán la oferta y la demanda de empleo, no sólo porque ésta provee a los individuos con aptitudes laborales, sino también porque ésta entrega señales a los empleadores sobre la productividad esperada y la presencia (o ausencia) de costos de entrenamiento adicionales. La existencia de sistemas duales, con caminos bien definidos para el traspaso de la escuela a la empresa, los que a su vez están asociados a una orientación vocacional con centro en la empresa, ha sido por largo tiempo considerada como un factor que facilita la transición al trabajo. Recientemente, estos sistemas se han visto tensionados debido a la escasa demanda³, lo cual ha hecho que los puestos

³ Se ha sugerido que la causa principal de esta situación es la no complementariedad entre los requerimientos educativos legales y el tipo de curriculum que las compañías demandan. Para resolver esta situación, se han iniciado reformas en diversos países (por ejemplo en Alemania en 2004, con el Pacto Nacional para el entrenamiento y el personal joven calificado) las cuales han apuntado a introducir

de aprendices escaseen en algunos países (Biletta & Eisner, 2007). Además, las dificultades para exportar los sistemas duales a otros países no deberían ser subestimadas, puesto que estos descansan en la presencia de robustas asociaciones patronales y en la activa participación de los agentes sociales.

El impacto de la educación en el mercado de trabajo está influenciado, además, por las características de los sistemas nacionales de producción, los cuales están caracterizados por diferentes preferencias sobre la educación y la experiencia de trabajo (Müller, 2005; Ryan, 2001). A este respecto, investigadores (Gautié, 2003; Marsden, 1990) han comparado los sistemas de mercado de trabajo interno (*Internal labour markets*, ILM) con los de mercado de trabajo ocupacional (*Occupational labour markets*, OLM), y se ha encontrado que las diferencias más importantes entre éstos conciernen a las maneras según las cuales las calificaciones profesionales para acceder a un empleo han sido construidas, y a sus consecuencias para la movilidad laboral. En los países típicamente OLM, como Alemania, Austria, Dinamarca y Países Bajos, las calificaciones están claramente estandarizadas y son transferibles, y se corresponden con posiciones definidas idénticamente entre las compañías de un mismo sector. En los países típicamente ILM (Reino Unido, Irlanda, Bélgica, Francia y España), en cambio, el entrenamiento de la fuerza de trabajo es más específico y asociado a las necesidades individuales de las empresas, por lo que las calificaciones se adquieren principalmente en el trabajo y con la trayectoria en la empresa antes que a través de la educación formal. Además, en este caso la movilidad interempresas de los trabajadores es baja debido a los bajos niveles de transferibilidad de las calificaciones y al alto riesgo de degradación laboral. Los diferentes regímenes de destrezas laborales que generan estas estructuras del mercado de trabajo tienen consecuencias no sólo sobre la configuración del sistema educativo –con los sistemas duales siendo prevalentes en los países del primer grupo– sino que también aluden a las diferentes soluciones para reducir el hueco de productividad de los que recién entran al mercado laboral. Estos sistemas podrían ser agrupados en 2 grandes grupos. De un lado, aquellos en los que la orientación predominante es a flexibilizar los requerimientos para las destrezas. Del otro, aquellos en los que la tendencia predominante es a flexibilizar los contratos o los salarios mínimos (Estévez-Abe, 2005; Gangl, 2000a).

Cuando se observa al mercado de trabajo propiamente, las instituciones que más frecuentemente se han mencionado por su impacto en el empleo de los y las jóvenes son: la legislación de protección del empleo, las características del sistema de formación de salarios, y la presencia de políticas activas de empleo dirigidas al segmento joven de la fuerza de trabajo. Diversos autores han demostrado que la existencia de una fuerte división entre quienes están adentro y afuera del mercado de trabajo (*insiders-outsiders*), determinada por una legislación robusta, y la prevalencia de normas de antigüedad para los despidos (“último en entrar, primero en salir”) que protegen a los trabajadores con trayectorias de empleo más largas, debilita las posibilidades de los y las jóvenes para acceder a posiciones estables y permanente (Esping-Andersen, 2000; Saars et al., 2008; Wolbers, 2007). En efecto, un alto grado de

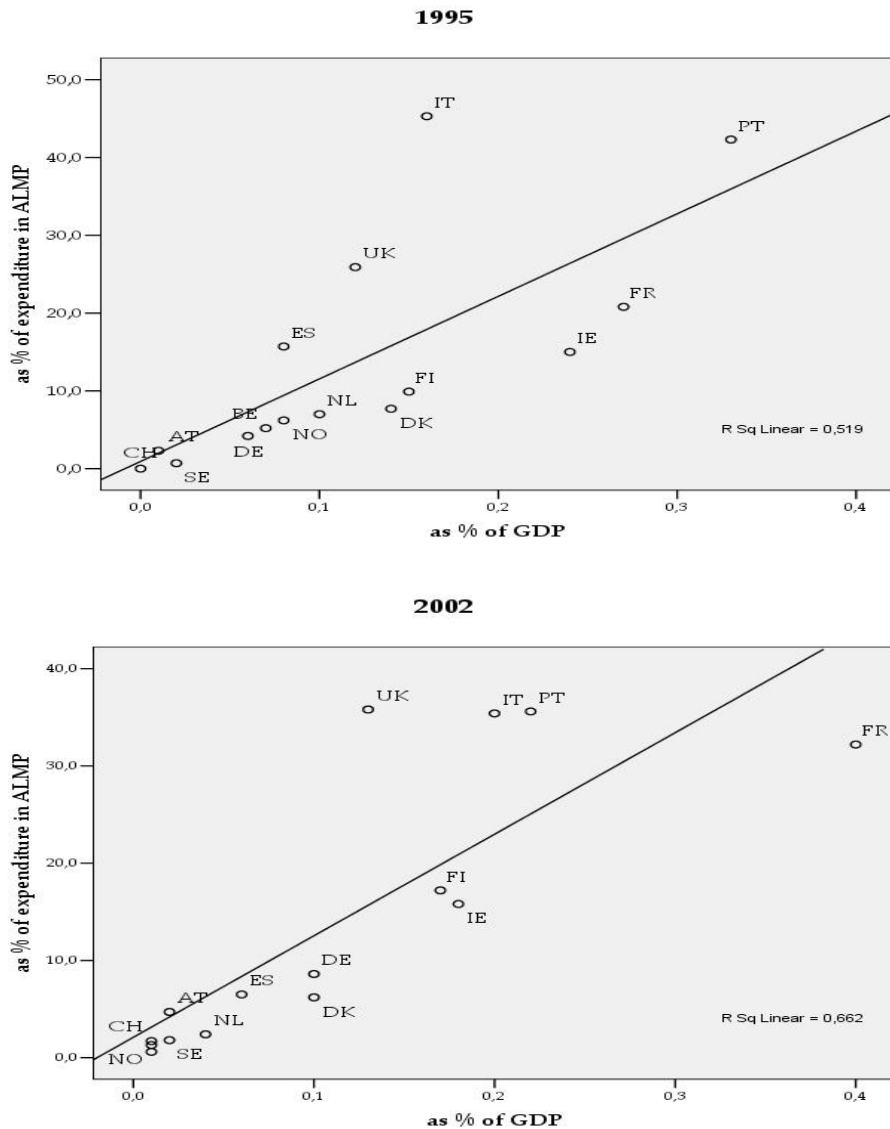
más flexibilidad en el sistema de aprendizaje. También, los agentes sociales se han visto más involucrados en la discusión e identificación de los perfiles requeridos.

segmentación entre empleos temporales y permanentes, como ocurre en los países del sur de Europa, parece traducirse en una probabilidad más alta para la juventud de verse atrapada en posiciones laborales inestables (OECD, 2008b; Quintini et al., 2007). Por otro lado, un nivel alto de salario mínimo legal o convenido también podría prevenir a las empresas de contratar a jóvenes con altas necesidades de calificación y dudosa productividad. Por esta razón, algunos países (por ejemplo Francia y Países Bajos) han experimentado con la introducción de sub-salarios mínimos definidos según la edad y la experiencia de trabajo (Biletta & Eisner, 2007; OECD, 2008a). Sin embargo, permanece como una pregunta abierta hasta qué punto estos programas han sido efectivos, debido al efecto negativo que estos programas podrían tener para las tasas de actividad de los estratos más jóvenes, especialmente para aquellos que reclaman el acceso a beneficios sociales (Ryan, 2001).

El tránsito o cambio de estatus desde el desempleo a la actividad, concierne también a las políticas de mercado de trabajo juvenil. (Samek Lodovici et al, 2007). Estas políticas combinan la asistencia para la búsqueda de empleo, el entrenamiento, la ayuda para terminar los estudios obligatorios y los instrumentos para la creación directa de empleo, aunque también suelen descansar en medidas de carácter pasivo, como los beneficios del seguro de desempleo o el salario social, con arreglo a un enfoque de obligaciones comunes. Como puede observarse en la Figura 4, los países que gastan un porcentaje mayor de su PIB en políticas activas del mercado de trabajo, también asignan una proporción mayor del gasto para financiar medidas dirigidas al segmento joven, y esto ha sido así en forma persistente en el tiempo. En Alemania y Austria, en particular, el gasto en políticas activas de empleo para jóvenes se duplicó en el período 1995-2000, en línea con las dificultades derivadas del debilitamiento de los mecanismos tradicionales de la transición escuela-trabajo en aquellos países.

La figura 4 muestra que Portugal e Italia gastan por sobre el promedio en políticas activas, particularmente para el segmento joven. La posición de estos países en el mapa representa ciertamente una anomalía. En efecto, las políticas activas (aunque también las pasivas) han sido tradicionalmente desestimadas en el conjunto de los países del sur de Europa, los que han privilegiado un sistema de protección contra los riesgos del mercado del trabajo “en el trabajo”, a través de la imposición de restricciones legales al despido (Montanino & Sestito, 2003; Rovelli & Bruno, 2007). Esta aparente contradicción puede ser explicada por el criterio usado para clasificar las políticas del mercado de trabajo. En particular, aunque dentro de las clasificaciones oficiales el gasto en los servicios públicos de empleo está incluido como medida activa, en muchos países su rol ha sido puramente administrativo, ampliamente deficiente, y pobre en la oferta a las personas de segundas opciones (Sestito, 2001). Este hecho muestra claramente que en la evaluación del paquete de políticas activas de empleo, no es posible limitarse únicamente al nivel de gasto estatal, pues de esta forma se produce la paradoja de que los países que más gastan debido a ineficiencias organizacionales y burocráticas terminan siendo considerados como aquellos de mejor desempeño.

Figura 4: Gasto público en políticas para el mercado de trabajo de jóvenes.



Fuente: cálculos propios en base a Quintini et al 2007, y las bases de datos de la OCDE.

a) Para Dinamarca y Portugal los datos se refieren a 2000, para Irlanda a 2001 y no a 2002; para Italia se refiere a 1996 y no a 1995.

b) Los datos sobre gasto en políticas activas del mercado de trabajo no están disponibles para después de 2002, ya que la OCDE y Eurostat han introducido importantes cambios en la clasificación de dichas políticas.

El Reino Unido ha aumentado el financiamiento destinado a programas de activación de jóvenes. Aunque la efectividad de estos programas es siempre difícil de evaluar debido al alto número de variables implicadas y al bajo nivel de generalización de los resultados de dichas evaluaciones, el “New Deal for Young People” (NDYP), introducido por este país en 1998, ha sido generalmente considerado en términos positivos. El programa está dirigido básicamente a los y las jóvenes que han solicitado beneficios de desempleo durante 6 meses, aunque el ingreso anticipado también es posible. Su objetivo ha consistido en aumentar las opciones de implicación en el mercado laboral de

dichas personas, introduciendo medidas de asistencia a la búsqueda empleo hasta subsidios directos a oportunidades de trabajo. Se ha considerado que rasgos positivos de este programa han sido: la duración de la intervención pública, la individualización de las necesidades, la oferta de paquetes comprensivos y el alto nivel de implicación de las empresas.

Conclusiones.

De la sumaria revisión efectuada en las páginas precedentes, se observa que la mayoría de los instrumentos adoptados para reforzar el empleo juvenil se han concentrado en el lado de la oferta de la ecuación (mejoramiento de la empleabilidad), y han hecho poco para resolver los elementos que se sitúan del lado de la demanda (creación de empleos). Las características del empleo juvenil y los rasgos más generales del segmento de población joven, lo convierten en un sector más sensible que otros a las fluctuaciones del ciclo económico, ya que “una economía funcionando apropiadamente es tal vez el factor más importante para definir la transición de los jóvenes de la educación al trabajo” (OCDE, 2000).

¿Cuáles son las implicaciones que pueden extraerse para Chile de este examen al mercado de trabajo en las economías avanzadas de Europa?

En primer término, es preciso establecer ciertos elementos del funcionamiento del mercado del trabajo, pues, con vistas a sugerir componentes de las políticas públicas, el tipo de regulaciones que un país debe establecer debería considerar las instituciones existentes y las condiciones de los distintos grupos (el punto de partida) a la luz de la evidencia. Estudios recientes han mostrado que en Chile, una de las consecuencias del aumento de la población con estudios de tercer ciclo en las últimas décadas ha sido la reducción de las diferencias salariales entre los y las jóvenes del mismo grupo que ingresan al mercado laboral (Eberhard & Engel, 2009). En efecto, a este hecho se le ha atribuido la reducción de la relevancia del premio a la calificación (que se traduce en salarios altos para los que ostentan la credencial requerida). Este fenómeno se habría originado en la liberalización del mercado de la educación superior en los años 1980, la que en el lapso de dos décadas ha duplicado la tasa de individuos con educación terciaria.

Por otro lado, se ha observado que las regulaciones de protección del empleo – concretamente las normas sobre despido– y los salarios mínimos reducen la participación en el empleo de juventud trabajadora menos calificada en beneficio de los trabajadores más viejos y con mayores calificaciones (Montenegro & Pagés, 2003). Este fenómeno puede ser descrito como un efecto de barrera de entrada. Por otro lado, y en forma sorprendente, se ha visto que las protecciones al empleo tienen a reducir las probabilidades de encontrar un empleo más en los hombres jóvenes que en las mujeres de la misma edad, aunque dicho efecto tiende a cambiar de signo a medida que aumenta la edad. Con respecto al salario mínimo, su efecto negativo se concentra sobre todo en la tasa de empleo de los y las jóvenes con pocas calificaciones, mientras que es poco significativo entre los más calificados. Sin embargo, este estudio ha observado que el salario mínimo tiende a beneficiar a las mujeres, particularmente a las

jóvenes (Ibíd., 2003).

Lo anterior, junto al relevante aumento de individuos con credenciales educativas que observa el país desde los años 1990, parece indicar que Chile podría replicar el patrón de concentración del empleo en el segmento de la fuerza de trabajo en la edad adulta (25-54 años) que se observa en la actualidad en algunos países de la Unión Europea. Que este sea el cuadro de mediano plazo, dependerá de la evolución del mercado de trabajo, el que con la crisis mundial abierta en 2008 atraviesa una difícil coyuntura. En efecto, lo más probable es que la crisis tienda a acentuar las asimetrías vigentes en la distribución del empleo y el desempleo entre los distintos grupos de edad. Se ha visto ya que a la fecha el desempleo se ceba en el segmento juvenil, alcanzando en enero de 2009 tasas del 26,8% en la cohorte de 15-19 años y de 18,1% en la cohorte de 20-24 años (INE, 2009). En conjunto, para la cohorte más joven (15-24 años), en un año el desempleo ha aumentado casi un punto porcentual, llegando al 20,2% en enero de 2009. En general, los desocupados de 15 a 24 años representan casi el 35% del total de desempleados, mientras que quienes buscan empleo entre los 25 y los 34 años representan casi el 27% del total de desempleados. En este contexto, no es esperable que la ya reducida tasa de participación juvenil, la que se situaba en el orden del 31% en 2005, experimente un cambio de tendencia en el corto plazo.

Se encuentra ampliamente establecido por la evidencia empírica internacional que los y las jóvenes son quienes mayoritariamente acceden a los trabajos con los salarios más bajos y que implican menores cualificaciones y experiencia. En Chile, en los hechos los y las jóvenes representan un mercado de trabajo más flexible y más expuesto a las incertidumbres propias de un mercado ya bastante desregulado.

Lo que debiera concitar una amplia discusión, y que sorprendentemente suele estar omitido en los debates nacionales recientes sobre políticas públicas, es cómo hacer menos traumático y más rápido la transición de la educación formal al trabajo, particularmente para los jóvenes que no acceden a la educación superior o terciaria. El logro educativo de los jóvenes que consiguen terminar su enseñanza secundaria está altamente segmentado por clase social y recursos familiares, lo que podría indicar una posible bifurcación o dualización del mercado laboral (Bash & Paredes-Molina, 1996), que se genera precisamente en la juventud: por un lado quienes ostentan credenciales post-secundarias y por el otro quienes sólo pueden exhibir la licencia de enseñanza secundaria, mayoritariamente de centros públicos con dudosa calidad de enseñanza. Por un lado, el debate sobre la reforma educativa en curso debiera atender a remediar esta disparidad inherente a un logro educativo muy diferente. Pero en lo que hace a las políticas del mercado de trabajo, debería discutirse sobre cómo generar políticas activas de empleo juvenil que, más allá de la mala coyuntura económica, fomenten el entrenamiento y la educación para el trabajo, acerquen los perfiles de empleabilidad de los jóvenes a las necesidades reales de la economía (por ejemplo, a través de la conformación de perfiles productivos regionales con participación de sindicatos y patronales locales), y tal vez, dadas las actuales disponibilidades presupuestarias del Estado, instaurar un plan de gran escala de estímulo a la contratación de jóvenes, el que a través de subsidios estatales a las empresas o de reducciones fiscales podría activar la contratación de jóvenes sin tener que necesariamente reducir el salario

mínimo. Si se considera que los daños que infligen largos períodos de inactividad en los individuos son mayores entre quienes ostentan las calificaciones más débiles (OCDE: 1998), la necesidad de políticas activas de devolución al trabajo resultan muy necesarias en contextos de contracción económica.

BIBLIOGRAFÍA

Amable B., Demmou L., Gatti D., (2007) *Employment Performance and Institutions: New Answers at Old Questions*, IZA Discussion Paper nº 2371, IZA: Bonn.

Bash, M., & Paredes-Molina, R. (1996) Are there dual labour markets in Chile?: empirical evidence, *Journal of Development Economics* Vol. 50: pp: 297-312.

Biletta, I. & Eisner, M., (2007) *Youth and work*, Dublin: Eurofound.

Comisión Europea, (2007) *Employment in Europe 2007*, Brussels, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

Eberhard, J. & Engel, E. (2009) *The educational transition and decreasing wage inequality in Chile*. UNDP Working Paper.

Estevez-Abe, M., (2005) Gender Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation, *Social Politics*, vol. 12(2), pp. 180-215.

Esping-Andersen, G. (2000) Who Is Harmed by Labour Market Regulations? Quantitative Evidence, G. Esping-Andersen & M. Regini (Eds.) *Why deregulate labour markets?*, New York: Oxford University Press.

Gangl, M., (2000a) European Perspectives on Labour Market Entry: A Matter of Institutional Linkages between Training Systems and Labour Markets?, *MZES Working Paper n. 24*, Mannheim: MZES.

Gangl, M., (2000b) Education and labour market entry across Europe: the impact of institutional arrangements in training systems and labour markets, *MZES Working Paper N° 25*. Mannheim: MZES.

Gautié, J., (2003) Lavoro: dai mercati interni ai mercati di transizione. Implicazioni sulla solidarietà, le tutele, la formazione, *Rivista delle Politiche Sociali*, N° 1-2, pp. 29-74.

Iannelli, C. & Soro-Bonmatí, A., (2000) The Transition from School to Work in Southern Europe: The Cases of Italy and Spain, paper presented in the CATEWE Final Report to the European Commission, Dublin.

INE (2009) *Indicadores Mensuales. Empleo trimestral*. Santiago: INE.

Marsden, D., (1990) *Institutions and Labour Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany*, R. Brunetta & C. Dell'Aringa (Eds.), *Labour Relations and Economic Performance*, Handmills: MacMillan.

Montanino, A., & Sestito, P., (2003) *Le politiche del lavoro in Italia ed in Europa in una logica di benchmarking*, Roma: Italia Lavoro.

Montenegro, C. & Pagés, C (2003) *Who benefits from labour market regulations? Chile 1960-1998*. Working Paper N° 494, Inter-American Development Bank.

Müller, W., (2005) *Education and Youth Integration into European Labour Markets*", *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 46(5-6), p. 461-485.

Müller, W. & Wolbers, M., 2000, Educational attainment of young people in the European Union: cross-country variation of trends over time, T. Hammer (Ed.), *Transitions and Mobility in the Youth Labour Market*. Oslo, pp. 263-302.

OCDE (1998) *Employment outlook*, Paris: OCDE.

OCDE, (2000) *From Initial Education to Working Life. Making Transitions Work*, Paris: OCDE.

OCDE (2008a), *Jobs for Youth. Netherlands*, Paris: OCDE.

OCDE (2008b) *Off to a Good Start? Youth Labour Market Transitions in OCDE Countries*, in *Employment Outlook 2008*, Paris: OCDE.

Pollock, G., (2008), *Youth Transition: Debates over the Social Context of Becoming Adult*, *Sociology Compass*, vol.2, pp. 1-17.

Quintini, G., Martin, J.P., Martin, S., (2007) *The Changing Nature of the School-to-work Transition Process in OECD Countries*, *IZA Discussion Paper n° 2582*.

Ryan, P., (2001) *The School-to-Work transition: A Cross-National Perspective*, *Journal of Economic History*, vol. 34, pp.34-92.

Rovelli, R., Bruno, R., (2007) *Labour Market Policies and Outcomes: Cross Country Evidence for the EU-27*, *IZA Discussion paper n° 3161*, Bonn.

Saar, E., Unt, M., Kogan, I., (2008) *Transition from Educational System to Labour Market in the European Union. A Comparison between New and Old Member States*, *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 49 (1), pp. 31-59.

Samek Lodovici, M., Semenza, R., Torchio, N., (2007) *Le riforme recenti dei mercati del lavoro europei. Uno sguardo d'insieme*, *Rivista delle Politiche Sociali*, Vol. 2.

Sestito, P., (2001) Le politiche del lavoro, L. Brucchi (Ed.), *Manuale di economia del lavoro*, Bologna: Il Mulino.

Walthers, A., (2006) Regimes of youth transition: choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts, *Young*, Vol. 14 (2), pp. 119-139.

Wolbers, M. (2007) Patterns of labour market entry: a comparative perspective on school-to-work transitions in 11 European countries, *Acta Sociologica*, Vol. 50 (3): pp. 189-210.