EL DESEMPLEO JUVENIL EN TIEMPOS DE CRISIS: ¿UNA ADVERTENCIA A EUROPA (CONTINENTAL) PARA REFUNDAR EL DERECHO DEL TRABAJO?[1]

MICHELE TIRABOSCHI[2]

I. POSICIÓN DEL PROBLEMA

Los responsables políticos, actores sociales y la opinión pública están siguiendo con atención y creciente preocupación el grave empeoramiento del desempleo juvenil. En Europa, más que cualquier otro lugar. Todas las principales instituciones internacionales –fundamentadas, en esto, de los análisis de los expertos del mercado del trabajo– parecen confirmar por otra parte, como los jóvenes han sido el grupo más golpeado de la "gran crisis" que inició en el 2007 con el colapso de los mercados financieros. Como es del todo natural, en una temporada de recesión persistente y grandes sacrificios exigidos a los trabajadores, que aprensiones y esperanzas se concentren en el futuro y, consecuentemente, en el destino (incluido el empleo) de las generaciones más jóvenes.

Desde hace tiempo se sabe, en efecto, como el concepto de desempleo se haya convertido cada vez menos apropiado para describir los diversos aspectos críticos de la relación entre jóvenes y trabajo. Igualmente importantes, aunque frecuentemente debatidos y mayormente controvertidos, son de hecho, otros fenómenos, los que golpean fundamentalmente los jóvenes en la difícil transición de la escuela al trabajo. Inactividad, precariedad y bajos salarios *in primis*.

(1) Traducido por Maria Alejandra Chacón Ospina y Ailed Labrada Sosa.

(2) Profesor ordinario de Derecho del Trabajo en la Universidad de los Estudios de Módena y Reggio Emilia.

Sin embargo la desocupación sigue siendo todavía hoy, uno de los principales indicadores que pueden decir en términos esenciales e inmediatos, incluso para los que no son expertos, la posición de particular vulnerabilidad de los jóvenes en el mercado del trabajo. Un dato estructural en la mayoría de los países (industrializados o no) y que sin dudas remonta, datos en la mano, a mucho antes de la crisis económica y financiaría de los últimos años. Al punto que no se ha dudado en hablar, entre los expertos en materia, de un déjà vu.

La preocupación por las altas tasas de desempleo no es, por lo tanto, una verdadera novedad. Lo que sí es definitivamente nuevo, al menos respecto al debate público y a la comparación político-institucional del reciente pasado, es más bien el tono de énfasis con el cual el tema (del futuro) de los jóvenes viene ahora "utilizado", sobretodo en Europa, para justificar, –o quizás también para imponer, bajo la dirección de las instituciones centrales, a Estados-Naciones sometidos a relevantes limitaciones de soberanía– un impresionante proceso de reforma y desregulación del mercado del trabajo.

Serían entonces las normas del derecho del mercado del trabajo y, en particular, los elevados niveles de protección con respecto a la terminación de la relación de trabajo las que explicarían los altos niveles del desempleo de los jóvenes y el constante incremento del uso, por parte de las empresas, de formas de trabajos atípicas y temporales.

Hasta aquí nada nuevo bajo el sol, salvo que –en una época de excepcional crisis y continua recesión– a los padres ahora se les pidiera hacer sacrificios "aceptables" aunque no con fines para sí mismos, sino útiles y necesarios para garantizar un futuro ocupacional a sus hijos. De modo que la "gran crisis" ha actuado como un verdadero catalizador para aquellos procesos de reforma y liberalización de los mercados del trabajo desde tiempos auspiciados, al menos por muchos, sin todavía haber sido llevados a cabo por la falta de un adecuado consenso político y sobre todo social.

Especialmente emblemática, en esta perspectiva, es una entrevista al Wall Street Journal del Presidente del Banco Central Europeo, Mario Draghi, que justo en nombre del futuro de las jóvenes generaciones ha puesto en discusión, en medio de la crisis internacional, la persistente sostenibilidad del llamado "modelo social europeo" solicitando, consecuentemente, una reforma obligatoria de los derechos laborales nacionales en Europa, demasiado desequilibrados, en la actual recesión, a favor de los *insiders*, es decir, de los adultos.

Y así ha sucedido en muchos países europeos, entre el 2008 y el 2012, a través de medidas legislativas impopulares, en términos de reducción de las tasas de protección del Derecho del Trabajo, las cuales han sido presentadas a una opinión pública cada vez más desorientada e indefensa en términos de sacrificios ineludibles, en el actual contexto macroeconómico, para poder proporcionar un futuro laboral y de pensiones (también) a las más jóvenes generaciones.

La tendencia no es solo europea si es cierto que, en el mismo lapso de tiempo, 40 de los 131 países que se adhieren a la OIT han reducido los niveles de protección del trabajo estándar. El fenómeno se presenta, sin embargo, especialmente relevante en las economías avanzadas y, en particular, en la Europa centromeridional donde el 83 % de las reformas para contener la crisis ha afectado efectivamente los niveles de protección del Derecho Laboral y, en particular, las disciplinas legislativas relativas a los despidos por razones económicas.

El objetivo del presente trabajo es evaluar si, en un contexto de drástico empeoramiento de los fundamentos económicos y de escasez de los recursos públicos para subsidios, políticas de *job creation* e incentivos al empleo, la desregulación de los actuales marcos legales de la legislación laboral en Europa y, en particular, de las disciplinas de protección contra el despido ilícito, puedan realmente representar una (si no la única) respuesta plausible para contrarrestar el fenómeno del desempleo juvenil.

II. DESEMPLEO JUVENIL: LAS PERSPECTIVAS DE ANÁLISIS OFRECIDAS AL JURISTA DEL TRABAJO DESDE UN ESTUDIO COMPARATIVO

Sin duda es intuitivo el hecho que niveles elevados de protección ofrecidos a los *insiders* puedan desalentar o discriminar a los *outsiders* del mercado de trabajo y, por lo tanto, a los jóvenes. En esta perspectiva se ha movido, ya a finales del siglo pasado, la OCDE con la publicación del celebre Jobs Study. Varios estudios sucesivos, sin embargo, han puesto en duda la relevancia de los niveles de protección del Derecho del Trabajo en sí mismos considerados en relación con las tasas generales de desempleo y desempleo de los jóvenes en particular.

Existen, de hecho, pocos elementos que confirman que las condiciones de empleo de los jóvenes sean mejores en los países con un mercado laboral desregulado o, por lo menos, flexible. Mientras no pocos estudios sugieren, por el

contrario, cómo los niveles de protección del trabajo han favorecido y no empeorado, al menos en una perspectiva de medio periodo, las condiciones de empleo de los jóvenes durante la "gran crisis".

Por otra parte es igualmente evidente que, en un mercado laboral largamente desregulado en la entrada y en la salida, los jóvenes pueden sentirse del mismo modo desanimados o penalizados, respecto a los adultos, por falta de experiencia o fuertes redes de relaciones sociales en la búsqueda de una ocupación, menor productividad, carencia de competencias o perfiles profesionales inadecuados, competencia por parte de los trabajadores migrantes disponibles a puestos de trabajo o a condiciones contractuales considerados inaceptables o perjudiciales para la población autóctona.

Un jurista del trabajo, como lo es quien escribe, no dispone de herramientas técnicas y conceptuales suficientes para entrar en el mérito de una discusión, que además sigue abierta entre los economistas laborales, sobre los efectos del cuadro normativo de organización y disciplina del mercado de trabajo. Fuerte del exacto (o, al menos, mejor) conocimiento del cuadro normativo e institucional de referencia, el jurista del trabajo puede ofrecer a los economistas una interpretación diferente del posible impacto de los niveles de protección del empleo en las tasas de desempleo de los jóvenes.

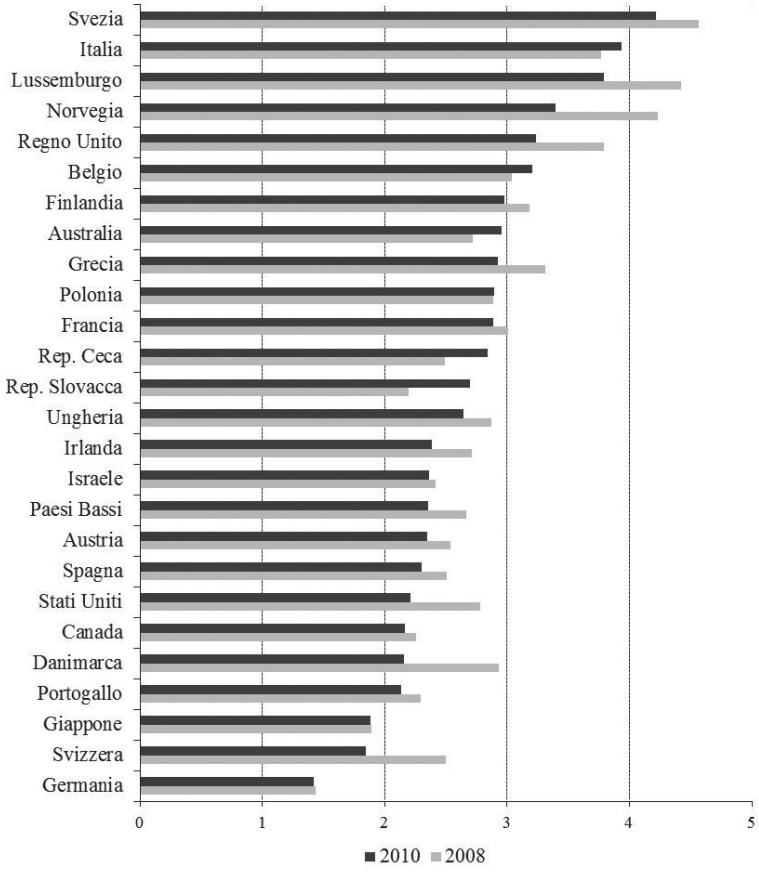
Que este sea, después de todo, el verdadero desafío de acoger, lo indica, desde al menos una década, una institución de prestigio como la OIT cuando señala que los indicadores hoy disponibles sean perfectamente en grado de proporcionar un cuadro informativo analítico y detallado acerca de la exacta condición de los jóvenes en los mercados de trabajo de las diferentes regiones del mundo. Por lo tanto, siempre según la opinión de la OIT, el verdadero punto crítico parece más bien "la forma de mejorar tales condiciones de empleo haciendo uso de los numerosos indicadores existentes".

Pues, aquellos que para un economista laboral pueden ser simples datos de hechos empíricamente observables –si no incluso los puntos de finales de su investigación– para un jurista del trabajo, pueden sin embargo convertirse, al menos allá donde se adopta una perspectiva de estudio comparado, puntos de reflexión útiles para evaluar con mayor precisión el funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo y, en particular, el impacto de los niveles de protección del trabajo sobre el desempleo juvenil.

Analizando desde una perspectiva comparada los principales indicadores del mercado del trabajo –antes y después de la "gran crisis"– golpea, en primer

lugar, la diferente ratio presente en un mismo país entre el desempleo de los jóvenes y el de los adultos (véase el gráfico 1).

Gráfico 1 - Tasa relativa de desempleo juvenil (2008 y 2010)



Nota: La tasa relativa de desempleo juvenil es la relación entre el desempleo de los jóvenes (15-24 años) y de los adultos (25-64 años). Fuente: elaboración sobre datos del OCDE.

Para un jurista del trabajo golpea, en particular, el hecho de que en algunos países el desempleo juvenil sea sustancialmente en línea con el de los adultos (Alemania, Suiza), y que en otros países –elevado o contenido poco importa– el desempleo juvenil sea aproximadamente el doble (Portugal, Dinamarca, España, Estados Unidos) y en otros el triple o más respecto al de los adultos (Italia, Grecia, Reino Unido, Suecia).

Una representación "geográfica" de las diferentes tasas de desempleo de los jóvenes permite de hecho afirmar, de forma intuitiva y en línea de una primera aproximación, que el desempleo juvenil no es un problema, o no es un problema específico, en los países (ordenamientos diría el jurista) que hacen uso extensivo del aprendizaje no tanto en términos de contrato de trabajo "temporal", sino como herramienta de colocación en la perspectiva de una mayor y mejor integración entre el sistema educativo de instrucción y formación y mercado laboral (veáse el gráfico 2).

Lo mismo se puede decir con referencia al problema de la inactividad, es decir, del fenómeno de los llamados NEET (not in employment, education or training), que es menos grave en los países donde es arraigado el aprendizaje como instrumento para la adquisición de un título de estudio del sistema educativo secundario (veáse el gráfico 3).

No solo. Los países que registran el mejor rendimiento en materia de empelo juvenil como Austria y Alemania, conocen, al mismo tiempo, algunos de los más altos niveles de protección del trabajo y, en particular, de protección contra los despidos improcedentes (veáse el gráfico 4). Mientras que es verdad que los países con una legislación más liberal con relación al despido, como Dinamarca, Reino Unido y Estados Unidos, registran elevadas tasas de desempleo de los jóvenes. Ciertamente no estamos en los niveles de los peores países europeos, como Francia, Italia y España, pero aún así es el doble de lo que se registra en los países con mejores resultados.

La que es una simple observación empírica parece, por lo tanto, fortalecer las convicciones de quienes piensan que las principales barreras en la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo no residan tanto en el marco regulatorio de referencia sino más bien en los caminos de la transición de la escuela al trabajo y, particularmente, en la ausencia o debilidad de los instrumentos de encuentro entre demanda y oferta de trabajo.

Gráfico 2 - Tasa de desempleo juvenil (2010)

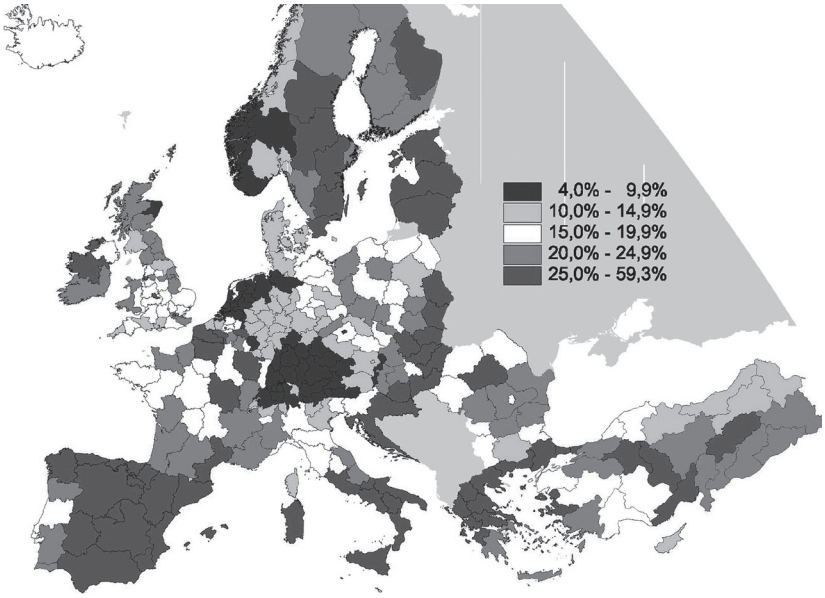
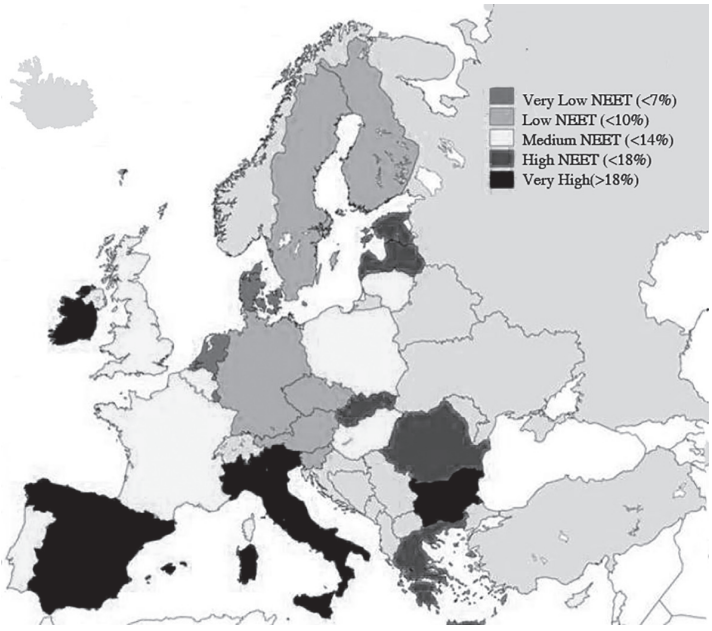


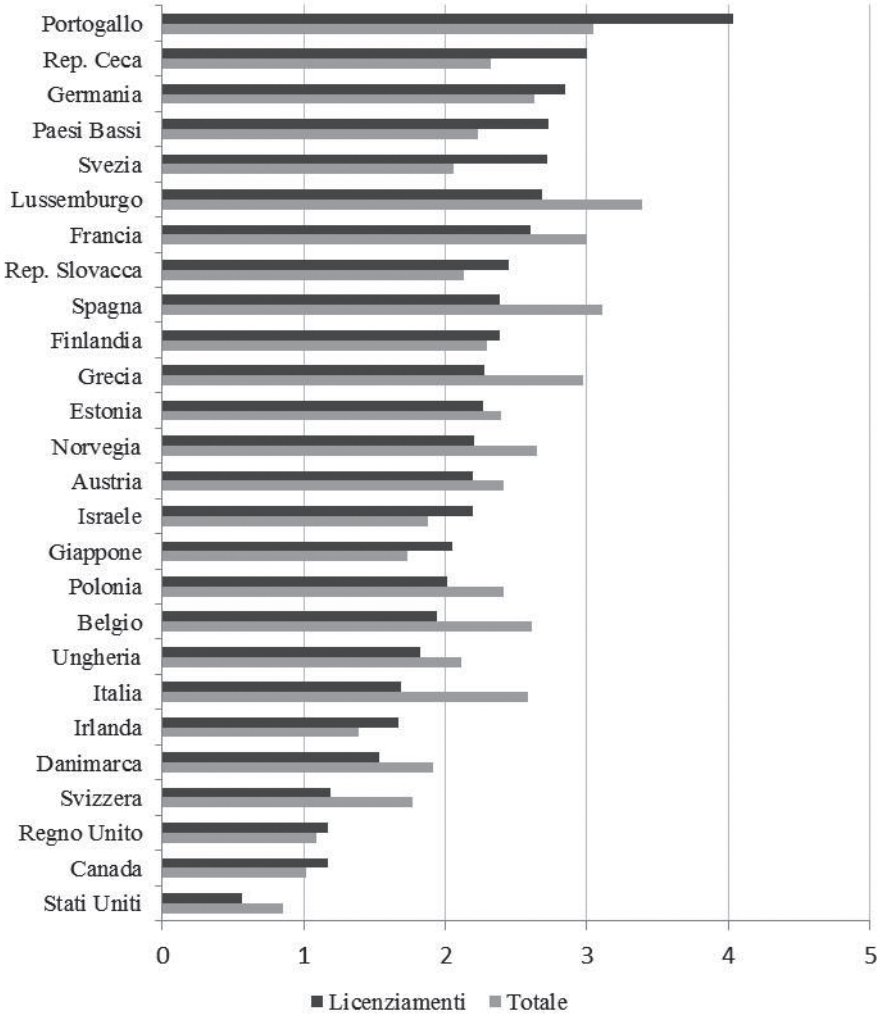
Gráfico 3 - Tasa de los NEET (2010)



Fuente para los gráficos 2 y 3: Eurostat.

Un encuentro pensado, por supuesto, no solo y no tanto, en términos estadísticos, y en función de la única presencia de servicios más o menos confiables (públicos o privados) para el trabajo, sino más bien con relación a la construcción de caminos educativos coherentes, en términos de formación y competencia, con las exigencias actuales y futuras, en términos de requisitos profesionales, del mercado del trabajo.

Gráfico 4 - Índice de protección del trabajo total y en contra de los despidos individuales (2008)



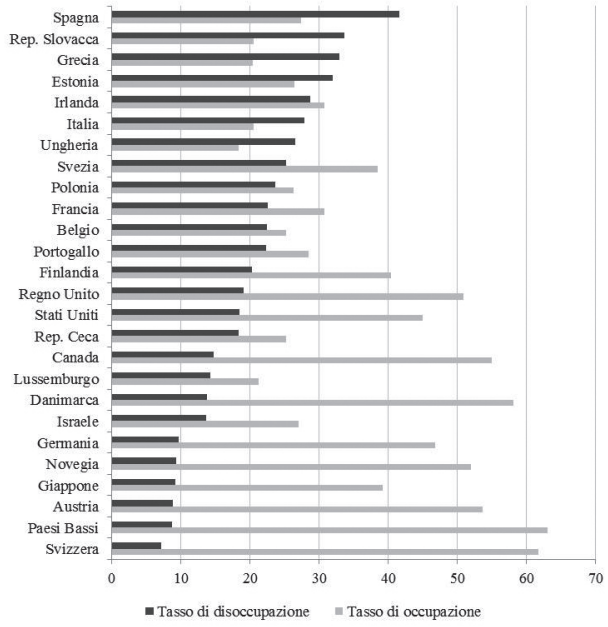
Fuente: elaboración con datos de OECD.

III. FLEXISEGURIDAD Y APRENDIZAJE: LOS LÍMITES DE LA PROPUESTA DEL LLAMADO "CONTRATO ÚNICO"

También los países de la llamada flexiseguridad, fuertemente promovida por las instituciones comunitarias, registran datos tendencialmente positivos en materia de ocupación juvenil (véase gráfico 5), con altas tasas de ocupación y bajas tasas de desocupación.

Circunstancia, esta, que ha llevado a muchos observadores a prever, incluso para los países de Europa Central y del Sur –primero en Francia y a continuación en Italia y España– la sugerencia del llamado "contrato único" es decir, la adopción por vía legislativa de un esquema contractual, como dicho, único, o sin embargo predominante, de trabajo subordinado a tiempo indeterminado fuertemente facilitado, en términos de protección contra los despidos injustificados, pero bien equilibrado, por el lado de la protección (ya no en el contrato) en el mercado del trabajo, por un generoso sistema universal de amortiguadores sociales en grado de acompañar al trabajador en las inevitables y siempre más frecuentes transiciones ocupacionales.

Gráfico 5 - Tasas de ocupación y desocupación juvenil (2010)



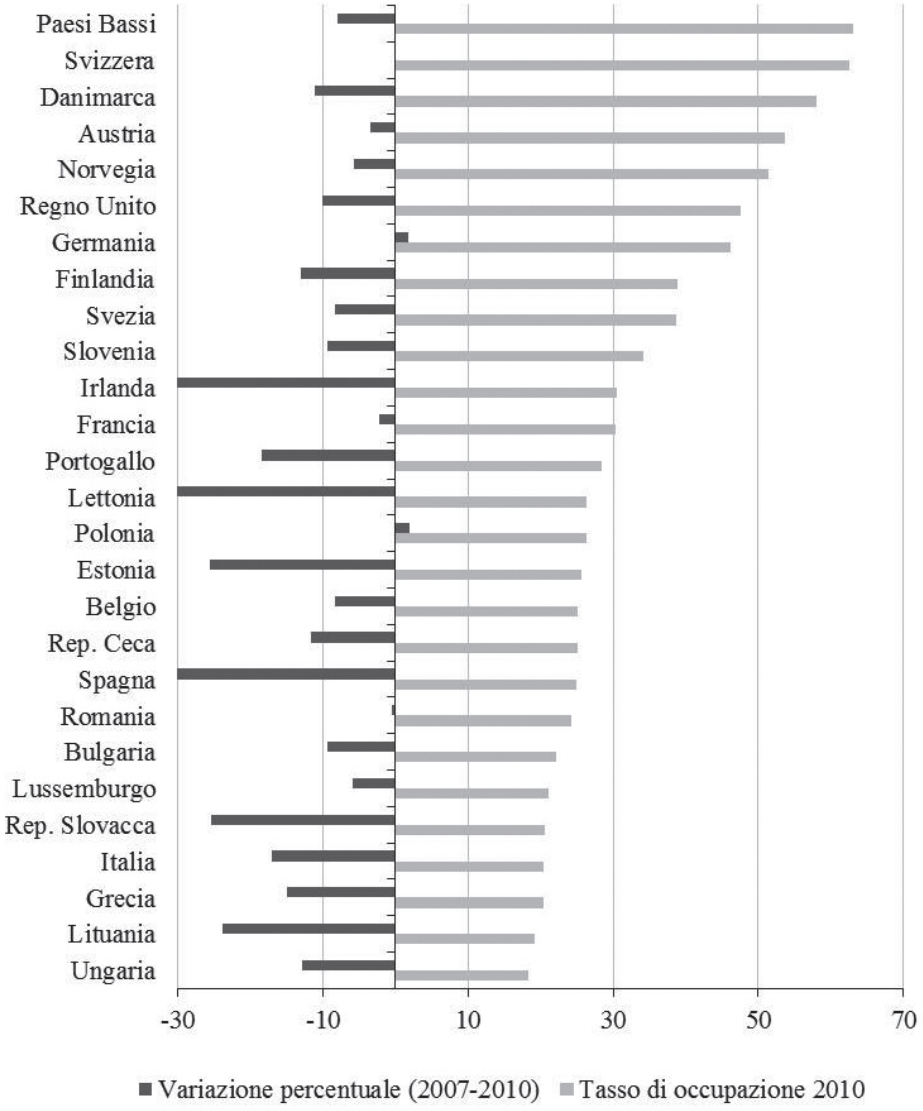
Fuente: elaboración con datos de OECD.

La sugerencia –y los límites– de la propuesta del contrato único, radica acá: en la irrazonable convicción –que ninguno se ha atrevido a avanzar, ni siquiera en un época como aquella fordista caracterizada, como es sabido, por modelos de producción y organización del trabajo tendencialmente estandarizados– de poder contrarrestar el dualismo de los mercados de trabajo de Europa, enjaulando dentro de un único y rígido esquema contractual la multiforme y siempre más diversificada realidad de los modernos modos de trabajar y producir. Prohibiendo, consecuentemente, las formas de trabajo autónomo y coordinado, aunque auténticas. Comprimiendo en una rígida casuística las hipótesis de uso legítimo del trabajo a término, prohibiéndolo también allá donde exista una plausible razón técnica, organizativa o productiva. Negando el valor formativo y educativo del trabajo a través de los contratos de ingreso incentivados para los grupos desfavorecidos y el contrato de aprendizaje para los jóvenes que, en el ámbito de todos los principales proyectos de reforma adelantados, han sido drásticamente eliminados a favor de una flexibilidad pura y mal equilibrada por una simple monetización de la plena libertad de despido.

Una solución de este tipo perjudicaría, de hecho, no solo el sistema de la empresa, sino incluso antes, a los mismos trabajadores. A partir propio de los jóvenes y de los muchos trabajadores excluidos del mercado de trabajo que, muy plausiblemente, se habrían convertido en víctimas sacrificiales predestinadas no más al trabajo "precario" sino al trabajo "negro" y a la economía sumergida. Porque se les impediría no solo los *stage*, los contratos de formación y las colaboraciones a proyecto, sino también, al menos en los primeros años de contratación a la dependencia de un mismo empleador o comitente, todos los regímenes de protección para la estabilidad del empleo.

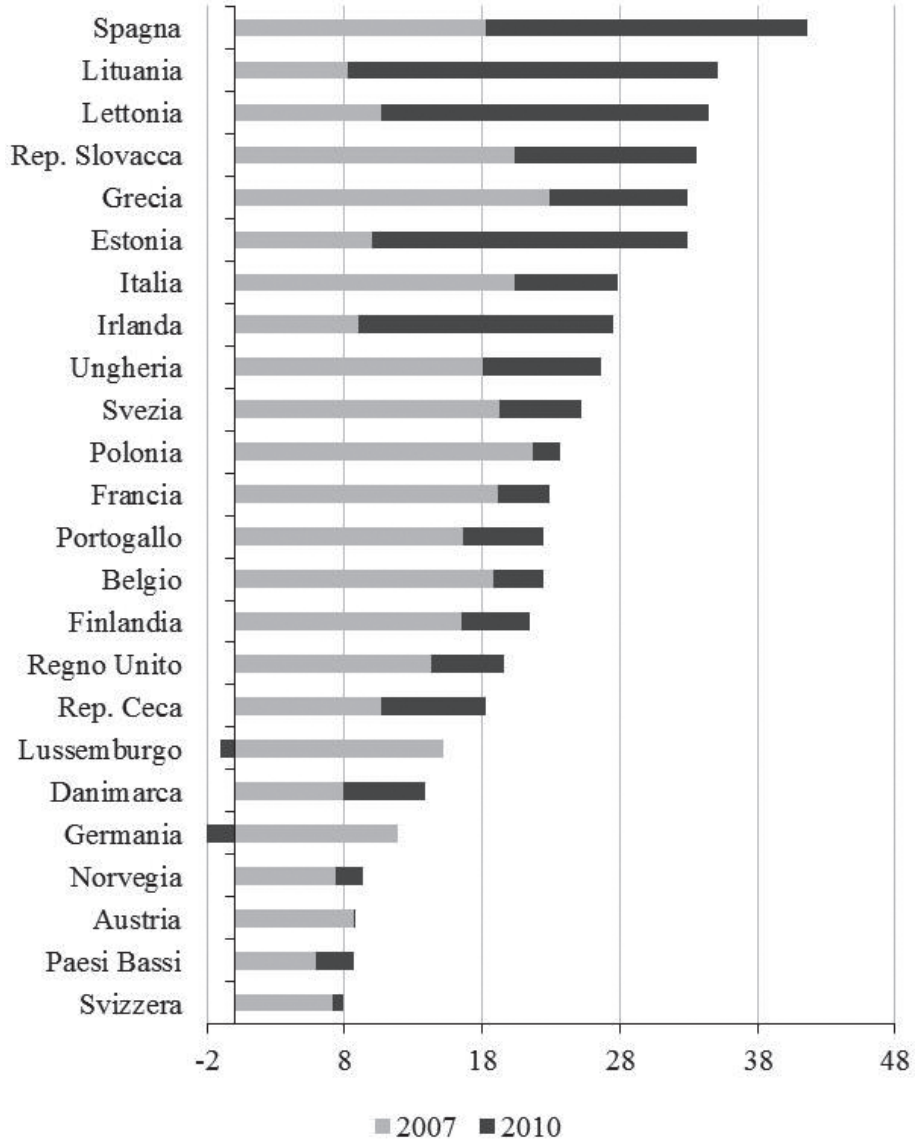
Esto explica por qué la propuesta del "contrato único" ha sido pronto abandonada en todos los países en donde se había propuesto ser sustituida, al menos en Francia e Italia, por una reforma significativa del contrato de aprendizaje y de los esquemas (contractuales y no contractuales) de primera inserción en el mercado de trabajo a partir de las pasantías formativas y de orientación. Una solución de buen sentido común, porque se centra en la necesidad de reducir el desequilibrio cada vez más marcado entre la oferta y la demanda de trabajo. Una solución sufragada, en nuestra opinión, también por la circunstancia que los países de la zona del aprendizaje (en el sentido indicado en el § 2) han reaccionado mejor a la crisis registrando no solo una reducción en el empleo significativamente inferior (gráfico 6) sino que, en algunos casos, incluso una disminución de la desocupación (gráfico 7) respecto a los países de la zona de la flexiseguridad que por el contrario se han demostrado más vulnerables en tiempos de recesión.

Gráfico 6 - Tasa de ocupación juvenil (2010) y variaciones porcentuales 2007-2010



Fuente: Elaboración con datos de Eurostat.

Gráfico 7 - Tasa de desempleo juvenil (2007 e 2010)



Fuente: Elaboración con datos de Eurostat.

IV. LAS (PRINCIPALES) DETERMINANTES DE LA DESOCUPACIÓN JUVENIL: EL SISTEMA EDUCATIVO, LA TRANSICIÓN ESCUELA TRABAJO, LAS INSTITUCIONES DEL MERCADO DE TRABAJO, EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

La existencia de un eficiente sistema dual de aprendizaje no puede ser naturalmente la única razón que ayuda a explicar las bajas tasas de desocupación juvenil en países como Alemania (incluso también en Suiza y Austria) y, menos aún, en términos más generales, aquello que ha sido llamado "el milagro del mercado de trabajo alemán durante la gran recesión".

Sin asumir mecánicas relaciones de causalidad, sin embargo, entre las instituciones del mercado de trabajo y las políticas adoptadas en los diferentes países, nos parece posible señalar algunas específicas determinantes de la desocupación juvenil que confirman cuánto parcial y reduccionista sea una intervención meramente reglamentaria para afrontar los problemas de los jóvenes en el mercado de trabajo, donde, en cambio, más eficaz aparece un enfoque de tipo institucional.

Los análisis comparados muestran, en efecto, que decisivas para las tendencias en la desocupación juvenil, no son solo las reglas del mercado de trabajo en términos de contratación y despido presentes en un determinado país, sino otros factores como la calidad del sistema educativo, la presencia de adecuados caminos de integración y/o transición de la escuela al trabajo, la calidad del sistema de relaciones laborales, el funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo.

La tabla 1, que se muestra a continuación, al clasificar algunos países europeos y Estados Unidos en función de la tasa de desocupación de los jóvenes de 15-24 años, ofrece una primera representación sintética (véase el § 5) de los determinantes de una buena o mala condición de empleo para los jóvenes por razón de tres pilares: educación y formación, relaciones laborales y legislación de protección del empleo.

La mirada comparada que ofrece la tabla, constituida sobre la base de indicadores ofrecidos por acreditadas investigaciones o fuentes internacionales, aclara en particular que existen varios ámbitos de intervención prioritarios en materia de empleo juvenil respecto a la sola anunciada necesidad de reformar el mercado de trabajo.

Tabla 1 - Características institucionales y desempleo juvenil en Europa y Estados Unidos (elaboración propia)

Tasso di disoccupazione giovanile 2010		Formazione e transizione scuola-lavoro						Sistema di Relazioni industriali		Legislazione a protezione dell'occupazione	
		Qualità sistema educativo	Apprendistato			Transizione scuola-lavoro					
			Forma di lavoro flessibile	Forma di scuola	Bassa retribuzione, alta formazione	Placement scolastico	Servizi per l'impiego efficienti	Rel. Ind. Cooperative	Flessibilità salariale	Flessibilità in entrata	Flessibilità in uscita
Austria	**9%**	x		x	x	x	x			x	
Olanda	**9%**	x			x	x	x	x	x	x	
Germania	**10%**	x		x	x	x	x	x	x	x	
Danimarca	**14%**	x				x	x	x		x	x
USA	**18%**	x				x	x		x	x	x
UK	**19%**	x	x			x	x	x	x	x	x
Francia	**23%**				x		x			x	
Italia	**28%**		x							x	
Spagna	**42%**		x							x	

Nota: la croce indica come si collocano i vari Paesi rispetto a ciascun indicatore.

Fonti: il benchmarking è stato effettuato facendo riferimento a: 1) The Global Competitiveness Report 2011-2012, World Economic Forum, Geneva, 2011; 2) Eurostat, Methods used for seeking work, 2011; 3) Banca mondiale, Doing Business Report, 2011.

El primer pilar sobre el cual hay que intervenir es el sistema de educación, con especial referencia al perfil de la integración y/o de la transición de la escuela al trabajo. El sistema educativo representa, de hecho, tanto una política útil en tiempo de crisis, como una política estructural, y no es una coincidencia, por lo tanto, que los países con buenas tendencias de empleo para los jóvenes resulten dotados de un sistema de educación y formación de calidad. Como indica la tabla anterior, la mayor calidad percibida respecto a los sistemas de educación y formación es conectada a menores tasas de desocupación juvenil. Para simplificar, la tabla presenta un indicador sintético relativo al concepto general de "calidad del sistema educativo", derivado del Competitiveness Report del World Economic Forum y como resultado de una encuesta destinada a los dirigentes, donde se les preguntó "¿en qué medida el sistema educativo del país satisface las necesidades de una economía competitiva?", donde las respuestas correspondían a una puntuación de 1 (nada) a 7 (muy bien).

Los países con las tasas de desocupación juvenil bajas (color gris claro y medio en la tabla) son también aquellos donde la calidad percibida de los dirigentes de las empresas, en relación con los sistemas educativos del propio país, resulta ser alta. No obstante este indicador sufra de una posible distorsión de tipo subjetivo, puede ser particularmente útil porque proporciona el punto de vista de los actores del mercado de trabajo, haciendo la pregunta no con referencia a la educación que se imparte en sí misma, sino teniendo en consideración la medida en que esta formación satisfaga las necesidades de competencias y las necesidades profesionales que demanda el mercado de trabajo.

Dentro del pilar de la educación y de la transición escuela-trabajo, el aprendizaje tiene un rol fundamental, representando un instrumento cultural y formativo basado en el aprendizaje en el ámbito de trabajo y siendo consagrado por la literatura como uno de los instrumentos más eficaces de transición escuela-trabajo. Sin embargo, no todos los aprendizajes son iguales con relación a la inversión en formación involucrada, ingrediente fundamental para que se pueda hablar de aprendizaje genuino, y no todos tienen la misma capacidad en términos de empleo juvenil, considerando que, si no hay inversión en la formación auténtica por parte de la empresa, lo que queda es el uso de mano de obra a bajo costo. Por esta razón la tabla distingue entre los varios tipos de aprendizaje según el criterio de la presencia (efectiva y no teóricamente prevista por ley) de formación. Más allá de los preceptos de ley existentes respecto a la obligatoriedad de la componente formativa del aprendizaje, de hecho, la realidad del aprendizaje muchas veces es muy alejada del "tipoideal", concretizándose en el uso de mano de obra flexible y de menor costo. El aprendizaje alemán y austriaco, prevé al contrario, una

formación formal de tipo profesional *part time*, anclada en el sistema educativo y formativo, allá donde en Italia y Reino Unido no solo el aprendizaje es prevalentemente un contrato de trabajo "flexible" o "incentivado", sino incluso carente de reales contenidos formativos si es cierto que la cuota de aprendices que reciben formación es inferior al 40 %.

De la misma manera se explica la elección del tercer indicador insertado en la tabla del aprendizaje, en particular el nivel de retribución obtenido por el aprendiz con relación a la retribución de un trabajador especializado. De hecho, es también con el nivel económico de pago acordado al aprendiz que se cuantifica el valor del intercambio en términos de formación, de donde se deriva la observación que más sólida y real es la inversión en la formación involucrada en el contrato de aprendizaje, menos será la retribución en dinero prevista por la contratación colectiva; por el contrario, cuando la formación es descuidada, a los aprendices se les paga casi lo mismo que a un trabajador calificado. No es una coincidencia, como muestra claramente la tabla que sigue, que los aprendices alemanes y austríacos perciban una retribución menor y aprendan más. El método del aprendizaje dual, de hecho, se distingue a partir del propio nombre del pago, que es definido como reembolso (*vergütung*) y no como salario, término en cambio regularmente utilizado en el Reino Unido y en Italia. En Austria y Alemania, los aprendices reciben menos de la mitad de la retribución de un ocupado experto, y así sucede en Holanda y Francia, mientras en Italia tal nivel llega al 80 %.

Tabla 2 - Remuneración de los aprendices como porcentaje de los trabajadores especializados

		Industria	Servicios	Otros sectores	
Reino Unido	2005	46 %	70 %	Del 45 % (peluquerías) al 60 % (comercio)	
Alemania	2007	29 %	34 %	27 %	
Suiza	2004	14 %	17,5 %	18 %	
Irlanda	2009	30 % (I año), 45% (II año), 65 % (III año), 80% (IV año)			
Francia (% salario mínimo)	2010	25% (menores de 19 años), 42 % (20-23 años), 78 % (mayores de 24 años)			
Italia	2010	72 % (2 niveles inferiores)	del 70 % al 80 % (2 niveles inferiores)	Artesanía: del 55 % al 90 %	Construcción: del 60 % al 85 % (en 3 años, + 10 % al año)

Fuente: Adapt, Giovani e lavoro: ripartiamo dall'apprendistato, en www.fareapprendistato.it, 10 mayo 2011.

Además de la utilización correcta de los instrumentos contractuales (y no), un sistema de transición escuela-trabajo eficiente debe poder contar con un sistema de colocación que sepa conectar sinérgicamente el mundo del "saber" y del "saber hacer" –es decir, escuela y empresa– a través de una colaboración constante y sistemática basada en el intercambio continuo de informaciones y en la intermediación entre demanda y oferta de trabajo, así como, en óptica proyectual, explorar las necesidades de formación y de competencia requeridas del mercado y difundirlas en las sedes formativas.

En los países donde el sistema de colocación escolar y universitario es bien arraigado, la relación entre las instituciones formativas y las empresas es, en el recíproco interés, de colaboración, los currículum de los estudiantes así como las ofertas de trabajo de las empresas son de libre acceso en los sitios web de las universidades y en las oficinas de colocación, y las instituciones educativas son participativas y conscientes de las *skills* requeridas del mercado.

Esta sinergia se traduce, en países como Reino Unido y Estados Unidos, en una entrada más fácil de los jóvenes en el mercado de trabajo y en una menor tasa de desocupación de los jóvenes. Oficinas de colocación ineficientes y servicios para el empleo –públicos y privados– inadecuados, hacen más difícil la búsqueda de trabajo para los jóvenes. Tanto es así que, como se mostró en la tabla 1, en los países donde los servicios para el empleo funcionan bien, los jóvenes confían más en estos para la búsqueda de un empleo, haciendo más eficiente la propia búsqueda e incrementando la probabilidad de encontrar un empleo. Los datos Eurostat muestran, al contrario, cómo los países caracterizados por mayor desempleo son también aquellos donde los jóvenes confían menos en los servicios y las agencias para el empleo, habituándose a la búsqueda de un empleo a través de canales informales (amigos y red de relaciones) y disponiendo inevitablemente de menos información, sumando a las dificultades tradicionales de ingreso en el mercado del trabajo, las adicionales barreras constituidas de la asimetría informativa.

Este primer pilar, además de constituir una contra-propuesta respecto a la individuación de la reforma del trabajo como una solución única al desempleo juvenil, constituye también un modo para prevenir este problema, sentando las bases para la adquisición de competencias en el mercado, acercando a los jóvenes al mercado de trabajo a través del aprendizaje y otros instrumentos, y creando un vínculo entre las instituciones interesadas.

A la creencia de que reformar el derecho del trabajo no sea la vía principal para reducir la desocupación juvenil, se añade el hecho de que actuar con las políticas y las regulaciones significa intervenir cuando el problema ya se ha presentado

y que, a través de ellas, no es, por lo tanto, posible resolver las dificultades de los jóvenes en el mercado de trabajo a la raíz.

El secundo pilar en grado de ofrecer una contribución constructiva al problema, se encuentra en la calidad del sistema de las relaciones laborales presente en un determinado país. Como se indica en la tabla, dos factores al interno de las relaciones laborales podrían en particular actuar como incentivo a la ocupación juvenil y contribuir a la creación de un mercado de trabajo más inclusivo.

En los países donde las relaciones laborales son más cooperativas, donde la negociación colectiva es descentralizada, donde la determinación de la retribución se lleva a cabo de una manera flexible, se puede desarrollar un ambiente productivo más eficiente y se pueden abrir espacios para la ocupación de los jóvenes. Al contrario allá donde las partes sociales no operan de una manera cooperativa y donde el sistema contractual sea altamente centralizado, la voz de los *insiders*, de los adultos con trabajo estable y, en general, de aquellos que ya están en el mercado de trabajo, prevalece sobre la de los *outsiders* y por sobre quien, encontrándose fuera del mercado de trabajo, sea desocupado o inactivo.

Entre los indicadores de las relaciones laborales es importante considerar una medida del grado de cooperación de las mismas, así como aquella referente al grado de flexibilidad en la determinación del salario. Ambos indicadores se toman del Competitiveness Report con el propósito, una vez más, de mirar el real funcionamiento de las relaciones laborales en lugar de la situación teórica prevista por las leyes y contratos. La clasificación del World Economic Forum, junto a la observación de las tasas de desocupación juvenil, parece no contradecir la intuición que la existencia de relaciones laborales cooperativas y de mecanismos de determinación del salario flexible, puedan contribuir a construir un ambiente productivo más inclusivo.

El debate europeo, sin embargo, se está alejando de la concertación, en dirección a la casi unánime individuación de la legislación en materia de protección de la ocupación como la principal razón de la alta desocupación juvenil. Como se señaló anteriormente, la literatura económica del trabajo no se ha pronunciado de una forma tanto unánime sobre los efectos de los sistemas de protección del empleo frente a la desocupación, produciendo al contrario solo un consenso unánime sobre el hecho de que estos efectos son ambiguos. La tabla 1 muestra, en este sentido, que la mayor flexibilidad en salida percibida por parte de los operadores del mercado de trabajo no se combina con la observación de más bajas tasas de desocupación juvenil ya que, como se sabe, Austria, Holanda y Alemania no tienen la facilidad de interrupción de las relaciones de trabajo que existen en

cambio en los países de la flexiseguridad y en aquellos más cercanos a una economía de libre mercado, a pesar de tener tasas de desocupación juvenil más bajas.

V. PERSPECTIVAS PARA UNA INVESTIGACIÓN INTERDISCIPLINARIA

Todos los principales estudios económicos sobre la materia están de acuerdo en considerar que un rol central en las políticas de apoyo a la ocupación juvenil sea representado por la demanda agregada. Permanecen centrales, por lo tanto, en contraste a la desocupación y a la desocupación de los jóvenes en particular, las políticas macroeconómicas (fiscales y monetarias) y sectoriales. Asume un papel determinante hoy en día, y aún más en perspectiva, el factor demográfico, tanto para la resistencia de los sistemas de pensiones y del *welfare*, como para el impacto en las dinámicas del mercado de trabajo y en los modelos de organización de empresa.

Con esta contribución se ha querido destacar, por el contrario, el papel marginal de las reformas de liberalización del mercado de trabajo, allá donde más importantes aparecen, al menos para la ocupación juvenil, factores institucionales, tales como la calidad del sistema educativo, el recurso al aprendizaje "escolástico", la eficiencia y la calidad del sistema de relaciones laborales y, más en general, de las instituciones del mercado de trabajo. Se abre, por lo tanto, el espacio para una nueva línea de investigación, un *cross-sectoral approach*, que verifique la hipótesis discutida en el párrafo anterior y se concentre en clave interdisciplinaria sobre aquellos que hemos llamado los factores determinantes de la ocupación juvenil y de las problemáticas relacionadas que, para quien es consciente de la complejidad de la materia, no pueden ser por cierto abordadas y resueltas con la sola pluma del legislador.