Jorge Galindo Alfonso*
María Ramos Martín**

¿EMPEZAR BIEN PARA EVITAR RIESGOS DESPUÉS? PAUTAS DE INCORPORACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS EN LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

Las pautas de acceso al mercado de trabajo y el momento del ciclo económico tienen efectos en ciertos riesgos laborales como el desempleo, la temporalidad y la parcialidad involuntarias. Con datos del módulo ad hoc *de 2009 de la Encuesta de población activa (EPA) se comprueba que los jóvenes que tienen experiencias laborales mientras estudian, sufren menores riesgos laborales en el futuro. Por el contrario, quienes acceden con un contrato temporal o de bajo estatus ocupacional se enfrentan a mayores riesgos, algo que no sucede para aquellos que tardaron menos en acceder al primer empleo. Estos resultados sugieren que para reducir los riesgos laborales de los jóvenes resulta fundamental diseñar políticas específicas orientadas a colectivos que iniciaron su inserción laboral en peores condiciones.*

Palabras clave: *inserción laboral, jóvenes, desempleo, temporalidad involuntaria, parcialidad involuntaria.*
Clasificación JEL: *J24, J64.*

* Universidad de Ginebra (Suiza).
** Universidad de Alcalá-Universidad Nacional de Educación a Distancia.
Los autores agradecen a Mariano Ucelay y Carlos García Serrano versiones previas de este texto. Jorge Galindo reconoce la financiación de la Swiss National Science Foundation, y María Ramos la de los proyectos «Estratificación ocupacional y rendimiento de la formación en España: ajuste educación-empleo, inmigración, y jubilación» (CSO2010-21004) y «Reducir el paro estructural en España: formación y empleo, costes laborales, migraciones, Estado del bienestar y familia» (CSO2014-59927) del Ministerio de Ciencia e Innovación.

1. Introducción: no toda la falta de trabajo es desempleo, ni todos los jóvenes son *outsiders*

El desempleo es un problema relevante entre los jóvenes, que pone de manifiesto la incapacidad de acceder a un puesto de trabajo entre aquellos que querrían hacerlo. En prácticamente todos los países

el desempleo de los jóvenes es mayor que el del resto de personas, pero España, en particular, tiene el triste honor de ser uno de los países europeos con mayor tasa de desempleo. Las astronómicas cifras son bien conocidas por todos: en 2013, momento en que se alcanzó el nivel más alto de los últimos años, la tasa de desempleo de los jóvenes entre 16 y 24 años alcanzó la cifra del 55,5 por 100 —más de la mitad de los jóvenes que entre esas edades quería trabajar no encontraba un empleo—.

Sin embargo, siendo relevante, el desempleo no deja de ser un indicador parcial de las posibles situaciones laborales de los jóvenes, que en las primeras etapas de la vida laboral pueden ser muy diversas. Algunos jóvenes pueden compatibilizar los estudios con trabajos a tiempo parcial; otros, intercalar episodios de inactividad con episodios de ocupación; otros, acceder directamente a un empleo indefinido tras finalizar sus estudios; otros, perpetuarse en el desempleo y otros, directamente, no estar ni estudiando ni trabajando. De hecho, la incorporación al mercado de trabajo no necesariamente se da de manera lineal, sino que puede haber discontinuidades y pasar por una combinación de diferentes situaciones entre las anteriormente descritas[1].

Las macromagnitudes como la tasa de paro, la tasa de temporalidad o el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial esconden dinámicas internas dentro del país y en las propias trayectorias individuales. Por esta razón, resulta especialmente relevante conocer a nivel micro las dinámicas de inserción laboral de los jóvenes. En otras palabras: no todos los jóvenes en España están en paro, ni todos son «ninis» o lo serán en algún momento. Por tanto, para diseñar políticas focalizadas y que mejoren la situación laboral de los jóvenes resulta fundamental, primero, identificar posibles trayectorias fallidas y otras exitosas, así como los factores que reduzcan los riesgos laborales. Este es precisamente el objetivo de este texto. En concreto, se analiza el impacto que tiene la forma de incorporación laboral sobre los riesgos laborales posteriores. Los tres aspectos relacionados con las pautas de incorporación laboral que se consideran, son: el tener experiencias laborales durante los estudios, el tiempo en incorporarse al primer empleo tras finalizar la formación y las características del primer puesto. Los riesgos laborales posteriores analizados también son tres: el riesgo de estar en el desempleo, de estar en un puesto con un contrato temporal involuntario, o con un contrato a tiempo parcial.

Tras esta introducción se abordan en detalle los tres problemas laborales analizados (apartado 2). Seguidamente, en el apartado 3 se plantean las cuestiones abordadas en el texto, a la luz de la literatura teórica y los estudios que han analizado los efectos de las pautas de incorporación laboral en la situación laboral posterior. Los datos, variables y técnicas de análisis empleados se explican en el apartado 4, y los resultados obtenidos se comentan en el apartado 5. Se concluye con la discusión de los resultados y sus implicaciones en términos de políticas públicas en el apartado 6.

2. Querer y no poder: desempleo, contratos temporales y trabajo a tiempo parcial

Querer trabajar y no poder: el desempleo

De las tres posibles categorías consideradas en el presente trabajo (desempleo, temporalidad y tiempo parcial), es el desempleo la peor de las perspectivas para los jóvenes. Además de la pérdida inmediata de renta, caer en la casilla de la desocupación nada más comenzar la carrera laboral puede tener consecuencias de muy larga duración, tanto en términos de poder adquisitivo (Arulampalam, 2001 y Gregg y Tominey, 2005) como de bienestar general (Clark *et al.*, 2001).

[1] Para una ilustrativa discusión sobre la diferencia entre el desempleo, la inactividad y la falta de trabajo (*joblessness*), véase RYAN (2001) o QUINTINI *et al.* (2007).

Por todo ello, la tasa de desempleo juvenil es uno de los datos más citados en la España de la crisis. A fecha del primer trimestre de 2015, un 32,2 por 100 de los activos menores de 35 años y mayores de 15 se encuentra buscando empleo sin conseguirlo. Este número se eleva a más de la mitad para los menores de 25 años. Esta no es sino otra prueba de la ya expuesta enorme dificultad para incorporarse y mantenerse en el mercado laboral de la actual generación. Además, el desempleo juvenil es mayor que el desempleo general. Si se compara la ratio entre la tasa de desempleo de jóvenes menores de 25 años en relación al desempleo de los adultos en diferentes países europeos, se comprueba que en lugares como Italia, Reino Unido, Luxemburgo o Suecia, en 2014 esta ratio alcanza valores superiores al 3,5, que indican que los jóvenes tienen muchos más problemas para encontrar un empleo que sus contrapartes mayores. Por el contrario, Suiza, Austria, Letonia o Alemania muestran ratios por debajo de 2, con una distribución relativamente equitativa de las oportunidades de empleo (o del riesgo de desempleo, si se mira desde la otra perspectiva).

España, en particular, se encuentra más cerca del segundo grupo que del primero, con un modesto 2,4. Esta cifra sugiere que en realidad España no tiene un problema *específico* de paro juvenil, en el sentido de que sus altos valores parecen responder a problemas que afectan al conjunto del mercado laboral. Sin embargo, no debe extraerse la conclusión (precipitada) de que dichos factores afectan *por igua*l a jóvenes y a mayores. Al contrario: las cuestiones de estructura económica e institucional parecen tener efectos diferenciados en la población de menor edad. Si los niveles de paro no son muy distintos a lo largo del ciclo vital y se mantienen elevados en cualquier caso, esto quiere decir que dichos efectos no desaparecen, al contrario de lo que parece suceder en otros países, sino que se transforman para mantenerse.

Respecto a la dimensión de estructura y ciclo económico, hay motivos para pensar que la recesión tiene un efecto particularmente intenso en los jóvenes. Por ejemplo, en el trabajo de Quintini *et al.* (2007) se observa que en España ha bajado el nivel de paro juvenil con respecto a la cifra de 1995, pero la ratio con respecto al paro general se ha mantenido constante. Esto podría interpretarse como que la presente crisis ha afectado de manera más marcada a los jóvenes. Es decir, que el ciclo económico habría frenado la generación neta de empleo de manera más marcada entre los trabajadores de menos edad. Así parece haber sido. Según la Encuesta de población activa (EPA), entre el primer trimestre de 2007 y el de 2015 el número de ocupados menores de 20 años descendió en un 80 por 100, cifra que aúna efectos de destrucción de empleo, pero también de envejecimiento de la población.

El objeto del presente apartado, por tanto, es detectar los factores que hay detrás del desempleo juvenil. El primer factor a considerar es la coyuntura económica. Una primera hipótesis razonable al respecto, en línea con la literatura existente (Giuliano y Spilimbergo, 2009) y con la evidencia superficial mostrada, es que los jóvenes afectados por un *shock* macroeconómico se verán afectados negativamente en su probabilidad de conseguir un empleo.

Pero no solamente la dimensión puramente económica determina el nivel de desempleo juvenil. Breen (2005), por ejemplo, muestra la importancia de la capacidad del sistema educativo de un país para proporcionar señales de empleabilidad a los jóvenes. Por descontado, un menor nivel educativo afecta negativamente a las probabilidades de conseguir un empleo, pero esto es algo común a todos los países y a todas las edades. Lo que resulta particular, con respecto a los jóvenes, es la capacidad que tiene el proceso de formación de un país para proporcionar y subrayar las habilidades buscadas por los empleadores potenciales. En este sentido, un aspecto no suficientemente explorado y que se tratará en el presente trabajo es el posible efecto positivo sobre la empleabilidad de combinar trabajo/prácticas con el periodo formativo.

Querer un contrato indefinido y no tenerlo: la temporalidad involuntaria

Cuando se habla de dualidad en el mercado laboral de los países desarrollados, España es uno de los ejemplos por excelencia. Como se aprecia en el Gráfico 1, el país tiene una de las tasas de temporalidad, entre los jóvenes, más altas de nuestro entorno. De hecho, era incluso más elevada hasta que, durante la crisis, se destruyeron una gran cantidad de empleos no indefinidos.

La distribución por edad no es equitativa, al contrario: los jóvenes están claramente sobrerrepresentados. Del 65 por 100 de los menores de 25 años, baja hasta el 25 por 100 para el resto de los ocupados. De hecho, es el contrato temporal la puerta de entrada más habitual al mercado laboral español. Nueve de cada diez contratos firmados en cualquiera de los últimos años es temporal. Esta cifra no ha variado demasiado en las últimas dos décadas. Tampoco hay excesivos cambios entre Comunidades Autónomas.

Si tomamos esta cifra como única referencia, España no parece distinta de países como Suecia, donde también la inmensa mayoría (más del 80 por 100) de nuevas contrataciones para el total de la población (no solo jóvenes) son de menos de tres meses (OCDE, 2014). Sin embargo, lo destacable es que la cantidad de trabajadores con contratos no permanentes sobre el total es mucho mayor en España. La lógica indica que en estos países la transición entre la situación de temporalidad y la de permanencia es más habitual que en el mercado español.

De hecho, además de cubrir trabajos cuya naturaleza es esencialmente temporal, existen dos posibles usos para los contratos temporales: por un lado, contratar con duración determinada sirve como *screening devices* (Portugal y Varejão, 2009) y, por otra, como fuente de flexibilidad (Polavieja, 2006). Esta diferenciación entronca con el dilema enunciado por Booth *et al.* (2002): si los contratos temporales pueden actuar como peldaños o trampolines hacia un mejor contrato en el futuro (*stepping stones*), o bien como trampas o callejones sin salida (*dead ends*), es decir, círculos viciosos de temporalidad y desempleo.

En España, los trabajos de Güell y Petrongolo (2001) apuntan hacia el predominio de la dimensión de *dead end*, y los datos de la EPA indican que mientras que la ocupación entre los indefinidos entre 2008 y 2014 solo descendió un 9 por 100, la bajada para los temporales fue de un 39 por 100, y para los temporales menores de 25 años un 65 por 100. Esto lleva a hipotetizar que la tenencia de un contrato temporal al inicio de la vida laboral incrementa las probabilidades de reincidir en la categoría, más adelante. En otros estudios centrados en España también se constata que quienes terminan un contrato temporal y se quedan en situación de desempleo tienen más posibilidades de encontrar otro trabajo temporal que uno indefinido. Esto pone de manifiesto que, en buena medida, los contratos temporales son más una «trampa» que un «puente» hacia el empleo permanente, puesto que existe una gran tendencia a encadenar contratos temporales (Amuedo-Dorantes, 2000 y Arranz *et al.,* 2010). No obstante, es también cierto que no todos los contratos temporales tienen el mismo efecto. Aquellos de mayor duración parecen elevar las oportunidades posteriores de acceder a un trabajo permanente.

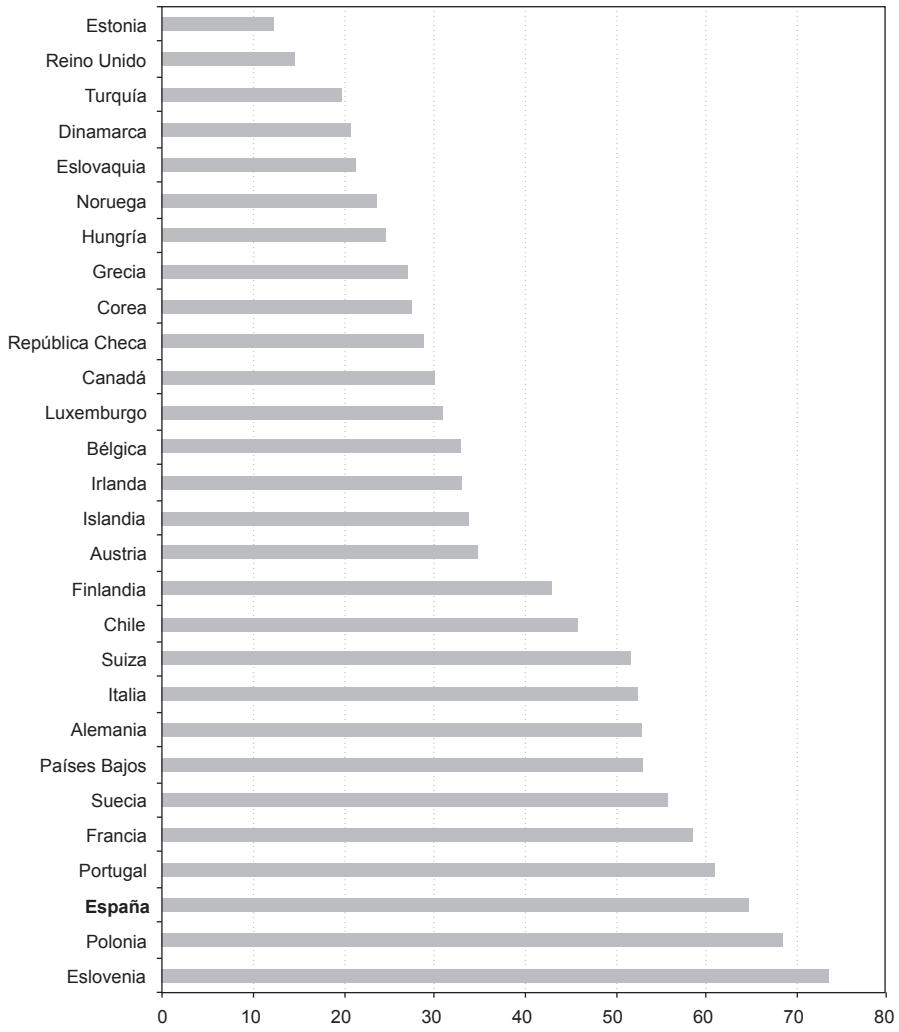
El efecto del ciclo económico global debería estar en línea con lo observado a nivel micro, existiendo una relación negativa entre crecimiento y probabilidad de caer en un contrato temporal. Entre otras razones, porque el poder de negociación de los empleados se incrementa cuando el paro es menor (Saphiro y Stiglitz, 1984) y no tienen por qué verse sometidos a la constante promesa de un contrato mejor (indefinido) empezando sistemáticamente por uno de tipo temporal (Polavieja, 2005, 2006).

Querer un contrato a tiempo completo y no tenerlo: el trabajo a tiempo parcial involuntario

El trabajo a tiempo parcial es para algunos una vía de incorporación al mercado laboral y de flexibilidad

GRÁFICO 1

PROPORCIÓN DE TRABAJADORES TEMPORALES SOBRE EL TOTAL DE OCUPADOS ENTRE 15 Y 29 AÑOS
(En %)



FUENTE: EU Labour Force Survey, 2014.

para aquellos trabajadores que no quieren o no pueden emplearse a jornada completa. Para otros, por el contrario, se trataría más bien de una manera de proporcionar dicha flexibilidad al empleador, que puede entonces negociar en su beneficio condiciones más favorables, y ponen en duda las visiones más optimistas, apuntando más bien hacia «trampas de desempleo» o precariedad (Buddelmeyer *et al.,* 2004) o simplemente efectos negativos sobre el bienestar de los trabajadores. Como apunta Tilly (1996), la «calidad» de los trabajos a tiempo parcial depende, en gran medida, de la cantidad de horas que impliquen, de su transitoriedad

y, en general, del hecho de que las condiciones finales resulten en una reproducción más o menos fiel de las preferencias iniciales del empleado.

Afortunadamente, la EPA distingue entre trabajo a tiempo parcial voluntario e involuntario, que es precisamente lo que identifica en qué proporción los contratos a tiempo parcial no responden a la voluntad de los trabajadores, sino que se firman aunque el trabajador quiera trabajar más horas.

Como puede observarse en el Gráfico 2, salta a la vista la posición preponderante de España, en segunda posición, solo precedida de Italia. Esta cifra resulta aún más llamativa cuando se tiene en cuenta que hace dos décadas el valor no superaba el 3 por 100. De hecho, al comenzar la crisis en 2008 tampoco estaba por encima del 6 por 100, lo cual indica un aumento durante la recesión. Para eliminar efectos estadísticos provocados por cambios en el denominador (número de ocupados) cabe decir que, en términos absolutos, los trabajadores a tiempo parcial involuntario pasaron de 245.000 (2007) a 434.000 (2015) en España.

En línea con los datos, la literatura comparada apunta hacia grandes diferencias entre países en torno a las causas de una mayor o menor prevalencia de trabajos a tiempo parcial (Fagan y O'Reilly, 1998), con la feminización del trabajo a tiempo parcial como única característica más o menos común a todos ellos. En última instancia, los efectos del trabajo a tiempo parcial sobre el bienestar de los trabajadores también son considerados como contingentes a factores contextuales (Feldman, 1990).

Niveles de remuneración

Los problemas laborales abordados anteriormente se refieren a una cuestión de cantidades (desempleo) y calidad (temporalidad y parcialidad involuntarias). Los precios (salarios), además, son otra cuestión relevante en la inserción laboral de los jóvenes. A este respecto, Davia (2004) ha analizado en detalle los efectos salariales de la movilidad en las trayectorias de inserción de los jóvenes en varios países europeos. En su estudio se confirma cómo, al igual que en el resto de trabajadores, los aumentos salariales en los trabajadores jóvenes responden positivamente a la antigüedad y experiencia, así como al paso a ocupaciones de mayor rango. Como era de esperar, también responden positivamente cuando se pasa a ocupar puestos más acordes a la propia formación y cuando se trata de movilidad voluntaria. Con todo, es necesario subrayar que existe un sesgo de selección positivo y significativo. Es decir, que hay características que inciden positivamente sobre la posibilidad de estar ocupado en dos momentos del tiempo y que, además, influyen en el salario.

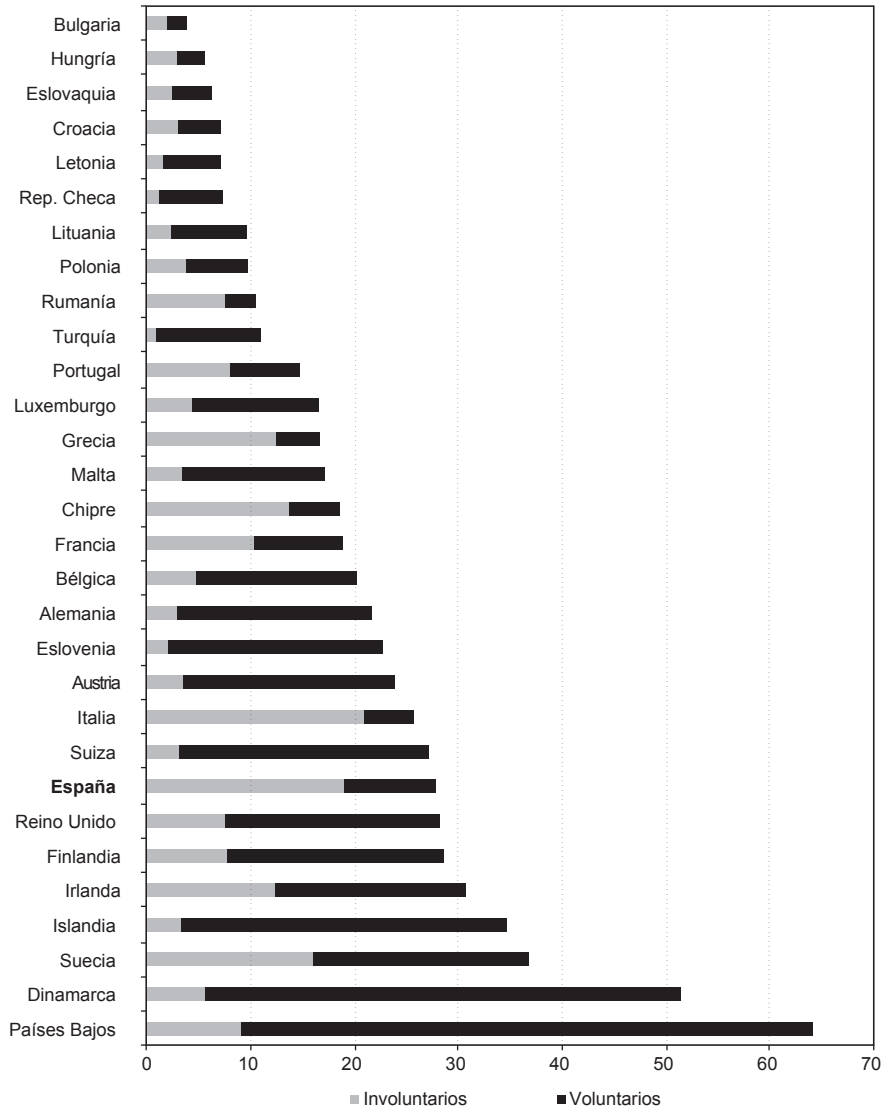
3. ¿Quién mal empieza mal acaba? La entrada de los jóvenes en el mercado laboral y sus efectos en la carrera laboral posterior

Podría pensarse que acceder al mundo laboral a través de un empleo «malo» es simplemente una fase transitoria en la vida laboral de los individuos y que, con el tiempo, y al ir adquiriendo experiencia las posibles desventajas iniciales de los jóvenes se compensan. Desde esta perspectiva más bien optimista, entrar al mercado de trabajo, aunque sea con un contrato «malo», es positivo porque sirve como un primer peldaño o trampolín (*stepping-stone*) con el que acceder a un puesto mejor, al ir ganando experiencia y moviéndose entre diferentes puestos de trabajo y empleadores. Esta es precisamente la idea que hay detrás de la teoría de la movilidad laboral (Sicherman y Galor, 1990).

Otras perspectivas algo más pesimistas argumentarían, por el contrario, que la generalización de contratos temporales incrementaría la dualidad del mercado de trabajo al acrecentar las diferencias entre *insiders* y *outsiders* (Reich *et al.,* 1973 y Piore, 1983). La idea es que si hay jóvenes que acceden con contratos indefinidos y de mayor calidad mientras que otros solo encadenan episodios de desempleo y contratos temporales, la segmentación del mercado de trabajo se daría desde el mismo inicio de la carrera laboral, y podría tener efectos mucho mayores a lo largo del ciclo. De hecho, se podría

GRÁFICO 2

PROPORCIÓN DE TRABAJADORES CON CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL VOLUNTARIOS E INVOLUNTARIOS ENTRE 15 Y 29 AÑOS (En %)



FUENTE: EU Labour Force Survey, 2014.

llegar incluso a argumentar que aquellos individuos que empiezan «mal» en sus etapas iniciales acaban cayendo en una trampa o un callejón sin salida (*dead end*) y se ven condenados a perpetuar su situación de *outsiders*, mientras que quienes tuvieron un mejor acceso tienen más probabilidades de seguir como *insiders*. Los mecanismos explicativos pueden ser varios: la concatenación de contratos temporales puede minar las aspiraciones

y expectativas laborales futuras, y además dar señales negativas a los empleadores.

El primer empleo de mala calidad: ¿un peldaño para acceder a otro mejor o una trampa?

Las dos perspectivas teóricas anteriores están implícitas en el debate académico y político sobre los efectos de la inserción laboral. El efecto de los trabajos temporales es, probablemente la situación más analizada. En este sentido, el de Booth *et al.* (2002) no es el único, pero sí uno de los primeros y más influyentes trabajos académicos sobre los posibles efectos a medio y largo plazo de estar en el mercado laboral en un puesto no óptimo. Lo que analizan es el efecto de los contratos temporales sobre los perfiles salariales posteriores en Reino Unido y sus conclusiones son parcialmente optimistas. Reconocen que, incluso en mercados laborales menos regulados como el británico, los contratos temporales tienen aspectos negativos: menos satisfacción, menos formación en el empleo y salarios más bajos. Sin embargo, acaban concluyendo que los efectos son transitorios y que, en gran medida, los contratos temporales (pero no así los estacionales o eventuales por circunstancias de la producción) actúan como un trampolín (*stepping-stone*) a trabajos permanentes y con mejores perspectivas salariales. En concreto, identifican que aunque en Reino Unido los hombres, a largo plazo, sufren una penalización salarial de aproximadamente el 5 por 100, las mujeres que inician su carrera laboral con trabajos temporales, en un período de tiempo de unos diez años llegan a alcanzar los niveles salariales de los contratos permanentes.

También parecen invitar al optimismo las conclusiones del estudio de McGinnity *et al.* (2005) sobre los efectos de entrar con un contrato temporal en el mercado de trabajo alemán. En él comprobaron que cinco años después del primer empleo no había diferencias, ni en la probabilidad de estar en el desempleo, ni en el prestigio de la ocupación, entre quienes entraron en el mercado laboral con un contrato temporal, en comparación con quienes lo hicieron con uno indefinido. Es decir, que empezar la vida laboral con un contrato temporal no da una señal negativa en Alemania, y que, efectivamente, los contratos temporales actúan como un puente hacia trabajos mejores. Sin embargo, esta evidencia, en gran medida, no es extrapolable a otros contextos: los propios autores reconocen que el efecto puede deberse a las particularidades de Alemania, como por ejemplo la temprana inserción laboral de los jóvenes, la compaginación de estudios con el trabajo, los relativamente bajos niveles de desempleo y, especialmente, al hecho de que quienes acceden a un empleo temporal al principio de sus vidas laborales son, tanto trabajadores de baja cualificación, como trabajadores de alta cualificación.

Las posibles diferencias institucionales que en el estudio de McGinnity *et al.* (2005) quedaban esbozadas, fueron exploradas con mayor detalle en Gash (2008). En este trabajo, que utilizaba datos de panel no solo de Alemania, sino también de Francia, Dinamarca y Reino Unido, la expectativa teórica era que en economías más flexibles los trabajadores temporales obtendrían, en mayor proporción, empleos permanentes en comparación con los trabajadores temporales de economías más rígidas, como Alemania o Francia. Sin embargo, a la vista de las evidencias, acabaron concluyendo que eran Alemania y Reino Unido, con modelos opuestos en las escalas de legislación de protección del empleo, los países que ofrecen *a posteriori* las mejores probabilidades de obtener un contrato permanente frente a la opción del desempleo. Aunque solo se abordan cuatro países, estos resultados parecerían sugerir que la legislación laboral de protección al empleo no es el único elemento que modela las oportunidades laborales para los jóvenes.

¿Tardar menos es mejor? Efectos de la duración en el acceso al primer empleo

Cuando se analiza la inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes, generalmente se entiende como una transición de los estudios al trabajo. En consecuencia,

es una tentación pensar que, tanto desde el punto de vista individual, como agregado, resulta preferible reducir el tiempo de incorporación al mercado de trabajo. Sin embargo, al menos a corto plazo, la evidencia parece demostrar lo contrario. Es decir, que una menor duración de la búsqueda no necesariamente implica que el puesto al que se acceda sea mejor. En concreto, Bernardi *et al.* (2003) observaron que la calidad del primer trabajo al que accedían los jóvenes en Italia, Países Bajos y Estados Unidos no era peor si se había tardado mucho en encontrarlo. En esta misma dirección, Wolbers (2007) comprobó para un conjunto de países europeos que cuanto más se tardaba en acceder al primer trabajo, mayor era el estatus alcanzado. Es decir, que en realidad alargar el tiempo de entrada puede resultar una estrategia individual para evitar trabajos considerados «no óptimos», como por ejemplo puestos de bajos salarios, temporales o para los que se está sobrecualificado, y para acceder a un trabajo mejor.

¿Estudias y trabajas o trabajas mientras estudias? Efectos de tener experiencias laborales durante la etapa formativa

Las prácticas o los contratos de formación son, hoy por hoy, la forma más habitual que tienen los sistemas educativos de proporcionar algún tipo de experiencia laboral a los jóvenes. El objetivo político de combinar trabajo, en forma de prácticas, con formación académica o técnica es mejorar la empleabilidad de los estudiantes en el futuro, que coincide además con el deseo de los alumnos (Krawietz *et al.,* 2006). Dada su extensión, resulta un tanto sorprendente la falta de trabajos empíricos buscando si tal efecto se produce, más allá de aquellos basados en encuestas de satisfacción laboral realizadas a los propios estudiantes[2].

Respecto a los efectos de las prácticas sobre la vida laboral posterior de los jóvenes, un reciente estudio centrado en el mercado laboral americano resulta especialmente ilustrativo. Sus autores, Nunley *et al.* (2014), a través del envío de currículums fabricados para la ocasión y las respuestas de los empleadores, comprobaron que las prácticas eran significativamente útiles para reducir los efectos negativos que el subempleo en puestos anteriores tiene sobre las probabilidades de contratación futura. Al tratarse de un experimento que introduce variables del tipo nota media, universidad de graduación y carrera realizada, también se controla parcialmente por supuestos problemas de autoselección que tenderían a darse en el mundo real: normalmente, aquellos jóvenes que se preocupan por hacer prácticas suelen poner más empeño en sus estudios y en la búsqueda de empleo. También identificaron efectos positivos de las prácticas Saniter y Siedler (2014), que intentaban comprobar si el hecho de haber pasado por unas prácticas mejoraba las perspectivas salariales de los jóvenes alemanes. Además, observaron que las prácticas laborales reflejaban, sobre todo, una mayor probabilidad de tener un trabajo en los cinco años posteriores a la finalización de los estudios, y de que este fuera a tiempo completo. Es decir, que las prácticas se demostraron útiles, no solo para conseguir un empleo, sino también para que este sea acorde con las aspiraciones de los individuos, tanto en horas trabajadas como en ingresos. Menos optimistas son, sin embargo, las conclusiones de Klein y Weiss (2011), que no encontraron efecto alguno sobre los salarios.

¿Entrar al mercado laboral en un mal momento condiciona la vida laboral? Efectos del ciclo económico en el momento de la finalización de los estudios

El momento de finalización de los estudios determina el inicio potencial de la vida laboral de un individuo. En este sentido, es razonable pensar que acceder por primera vez al mercado de trabajo en un momento de recesión económica puede ser especialmente compli-

[2] Sobre satisfacción de los estudiantes véase, por ejemplo, BECK y HALIM (2008) o SHOENFELT *et al.* (2013). También existe bastante trabajo evaluando la transferencia de valores, competencias y autopercepción a los alumnos a través de los periodos de prácticas, como por ejemplo TAYLOR (1988), PEDRO (1984) o GARAVAN y MURPHY (2001).

cado y es, por tanto, un elemento a tener en cuenta al analizar las primeras etapas laborales. Algunos autores, como por ejemplo Oreopoulos *et al.* (2012), identifican, además, que acceder en un momento adverso del ciclo económico puede tener efectos incluso a largo plazo. En concreto, estos autores demuestran, con datos de universitarios canadienses, que graduarse en una recesión tiene un coste, y que ese coste es desigual entre individuos. En el mecanismo explicativo que desarrollan se da mucha importancia a la calidad de los empleadores y a la posibilidad de movilidad laboral, argumentando que en momentos de recesión, cuando las oportunidades laborales se reducen, los licenciados menos aventajados tienen más dificultades para acceder a puestos buenos y sus posibilidades de promoción se limitan.

4. Datos y metodología

El módulo *ad hoc* de la EPA de 2009 sobre la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo permite acometer los objetivos propuestos. La encuesta se realizó en 2009 a los jóvenes que en ese momento tenían entre 15 y 34 años. Aunque no se trata de un estudio longitudinal, incorpora elementos dinámicos que permiten reconstruir episodios de la vida laboral de los jóvenes, puesto que además de las variables habituales de la EPA, se dispone también de información retrospectiva sobre la vinculación de los individuos con el mercado de trabajo durante la etapa formativa, la fecha de finalización de los estudios y las características del primer empleo.

Los análisis se circunscriben a jóvenes que, en el momento de la entrevista, ya habían finalizado sus estudios y habían accedido, al menos, a un primer empleo de más de tres meses. Las variables dependientes se refieren a tres situaciones laborales consideradas como no óptimas: estar en el desempleo (frente a tener una ocupación), tener un contrato temporal involuntario (frente a tener un contrato temporal deseado, o uno de duración ilimitada), y tener un contrato a tiempo parcial involuntario (frente a que esa situación sea deseada o se trabaje a tiempo completo).

Entre las variables explicativas en el nivel individual están las siguientes:

— Tiempo que se tarda en acceder al primer empleo de más de tres meses. Se calcula como la diferencia entre dos fechas: el mes y año en que se completaron los estudios de más alto nivel y el mes y año de inicio del primer contrato de más de tres meses de duración. En los casos en que se empezara a trabajar antes de finalizar los estudios, pero se siguiera trabajando al acabarlos, se establece que la duración es de cero meses porque no se ha pasado ningún momento sin empleo tras acabar los estudios. Si el joven actualmente está trabajando en su primer empleo esta variable se calcula como la diferencia entre la fecha de salida de los estudios y el inicio del empleo actual, siempre que la duración del contrato sea superior a los tres meses. La duración se expresa en meses.

— Características del primer empleo. Se consideran dos: por un lado, una variable dicotómica que identifica si el primer empleo fue con contrato temporal; por otro lado, el estatus del primer empleo, medido a través del International Socio-economic Index (ISEI), propuesto por Ganzeboom *et al.* (1992). Se trata de una variable continua calculada a partir de las ocupaciones, expresadas a tres dígitos, según la clasificación ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations). Valores más altos en este índice reflejan un estatus ocupacional más alto, y valores inferiores hacen referencia a ocupaciones con menor estatus.

— Tipo de relación con el mundo laboral cuando se estudiaba. Las categorías posibles son: no trabajó mientras estudiaba (o lo hizo durante menos de un año); trabajó como parte del programa educativo (prácticas o contratos de formación y aprendizaje en sistemas duales); trabajó mientras estudiaba, pero al margen del sistema educativo; o trabajó en momentos de interrupción del sistema educativo.

Además de estas variables del nivel individual, se ha construido una variable agregada que recoge la situación macroeconómica al salir del sistema educativo, calculada como la variación porcentual anual del Producto

interior bruto (PIB) en el país de residencia del joven el año en que finalizó sus estudios. También se consideran otras variables de control como la edad, el sexo, la nacionalidad y el nivel educativo de más alto nivel de los padres, utilizado como proxy de la clase social. El nivel formativo según la orientación de los estudios se considera una variable de control en los modelos completos, pero sirve además para estimar modelos separados. Esta variable se ha creado a partir de otras dos: el nivel educativo de más alto nivel y la orientación (generalista o para la formación profesional). En concreto, se han establecido tres categorías estudios no universitarios de orientación general, estudios de formación profesional (FP) y estudios universitarios. Para los países con suficiente variación en la variable se han estimado también modelos con cinco categorías en las que pueden diferenciarse tres tipos de FP, dependiendo de si la formación se había recibido fundamentalmente en la empresa, en la escuela o en ambos. Tras la depuración de las variables, el tamaño de la muestra en España es de 3.146 jóvenes.

Para cada una de las variables dependientes a explicar (desempleo, temporalidad involuntaria y parcialidad involuntaria) se estiman *logit* binomiales que permiten analizar los factores que elevan o reducen el riesgo de estar en cada una de las tres cuestiones analizadas. Los análisis se centran en España, pero como complemento, se estiman también modelos para un conjunto de países europeos, que permiten comprobar si las dinámicas observadas también se dan en otros lugares[3]. En las especificaciones para un conjunto de países se reportan los errores estándar robustos ajustados por país, entre países, y se incluyen *dummies* de país. En las tablas incluidas en el texto solo se reportan los coeficientes logísticos (positivo si eleva el riesgo de una situación no óptima y negativo si la reduce), pero puntualmente se alude en la interpretación de los resultados a los *odds ratio* para cuantificar la magnitud de las diferencias en términos de riesgo relativo entre colectivos de jóvenes, según los valores de las variables explicativas.

5. Resultados: efectos de la incorporación laboral sobre los riesgos de tener situaciones laborales no óptimas

El nivel formativo alcanzado, así como su orientación (generalista o vocacional), tiene gran importancia en los riesgos laborales de los jóvenes. No solo porque puede influir de manera directa en sus oportunidades laborales, sino también porque puede modelar indirectamente las dinámicas de incorporación laboral. De hecho, un mayor nivel educativo incrementa la probabilidad de encontrar un primer empleo significativo, especialmente para las mujeres (Albert *et al.,* 2000). Por esta razón, el tipo de formación se ha considerado una variable explicativa más en las especificaciones generales (columnas 1 y 2 de los Cuadros 1, 2 y 3), y además se han estimado modelos separados que permiten identificar los efectos de las diferentes variables explicativas en jóvenes de distinto nivel formativo (columnas 3, 4 y 5 de los Cuadros 1, 2 y 3). En términos generales se confirma lo esperado: un mayor nivel formativo reduce los riesgos laborales de los jóvenes. Es decir, aquellos con una titulación universitaria o de FP se enfrentan a una menor probabilidad de desempleo, en comparación con quienes accedieron a niveles inferiores. A continuación se presentan los resultados para cada una de las variables explicativas consideradas, que se corresponden con los Cuadros 1, 2 y 3, respectivamente.

Los jóvenes que tienen experiencias laborales mientras estudian, especialmente si son prácticas o contratos de formación, tienen menores riesgos laborales en el futuro

De las posibles vinculaciones con el mercado de trabajo durante la etapa formativa, cabría esperar que el haber trabajado como parte del programa formativo (ya sea en prácticas, contratos de aprendizaje o sistemas

[3] Los países considerados son: Austria, Bélgica, República Checa, Alemania, Dinamarca, Estonia, España, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Suecia y Reino Unido.

CUADRO 1

PROBABILIDAD DE DESEMPLEO
ESTIMACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE REGRESIÓN LOGÍSTICA PARA ESPAÑA

	Todos		Estudios no universitarios (orientación general)	Formación profesional	Estudios universitarios
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Experiencias laborales durante los estudios (ref: ningún trabajo)					
— Como parte del programa	0,148 (0,326)	0,096 (0,331)	0,239 (0,887)	-0,335 (0,580)	0,265 (0,432)
— Fuera del programa	-0,526*** (0,127)	-0,510*** (0,130)	-0,526** (0,208)	-0,514 (0,358)	-0,459** (0,192)
— En momentos de interrupción	-0,422** (0,207)	-0,363* (0,208)	-0,457* (0,264)	0,210 (0,478)	-0,407 (0,348)
Tiempo entre la finalización de los estudios y el primer empleo (meses)	-0,008*** (0,001)	-0,007*** (0,001)	-0,007*** (0,002)	-0,010** (0,004)	-0,010** (0,005)
Primer empleo con contrato temporal	0,291** (0,116)	0,227* (0,118)	0,299* (0,161)	0,389 (0,308)	0,010 (0,200)
Estatus ocupacional del primer empleo (ISEI)	-0,007* (0,004)	-0,005 (0,004)	-0,008 (0,007)	-0,014 (0,013)	0,003 (0,005)
Situación macroeconómica el año de finalizar los estudios (variación del PIB)	0,008 (0,008)	-0,036 (0,038)	0,015 (0,051)	0,005 (0,084)	-0,040 (0,076)
Nivel formativo (ref. estudios no universitarios de orientación general)					
— Formación profesional	-0,403*** (0,142)	-0,315** (0,147)			
–— Estudios universitarios	-0,750*** (0,122)	-0,502*** (0,132)			
Otros controles individuales	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Constante	-0,414** (0,208)	1,070*** (0,357)	0,581 (0,463)	4,223*** (1,410)	-0,923*** (0,482)
Logaritmo de verosimilitud	-1.290,6	-1.264,2	-688,1	-154,8	-402,7
N	3,146	3,146	1,296	424	1,425

NOTA: *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,10. Los controles individuales son sexo, edad, nacionalidad y nivel educativo de más alto nivel de los padres.
FUENTE: Incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo (EU LFS, 2009).

duales) redujera los riesgos laborales posteriores (Hipótesis 1a). El mecanismo explicativo es evidente: eleva la experiencia potencial y por tanto la empleabilidad, pero, además, puede señalizar positivamente habilidades individuales y motivación. Por el contrario, el haber trabajado al margen del programa formativo, bien mientras se estudiaba, o bien en momentos de interrupción de los estudios, podría sin embargo elevar los riesgos laborales futuros (Hipótesis 1b).

Respecto a la Hipótesis 1a, se comprueba que haber trabajado como parte del programa formativo, efectivamente reduce los riesgos laborales futuros, en

CUADRO 2

PROBABILIDAD DE TEMPORALIDAD INVOLUNTARIA
ESTIMACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE REGRESIÓN LOGÍSTICA PARA ESPAÑA

	Todos		Estudios no universitarios (orientación general)	Formación profesional	Estudios universitarios
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Experiencias laborales durante los estudios (ref: ningún trabajo)					
— Como parte del programa	-0,828** (0,366)	-0,934** (0,374)	2,473* (1,136)	-1,158* (0,638)	-1,732*** (0,502)
— Fuera del programa	-0,024 (0,129)	-0,015 (0,131)	0,218 (0,244)	-1,158 (0,638)	-0,026 (0,170)
— En momentos de interrupción	-0,118 (0,212)	0,074*** (0,213)	-0,489 (0,339)	-0,460 (0,638)	0,469 (0,301)
Tiempo entre la finalización de los estudios y el primer empleo (meses)	0,005*** (0,001)	0,007** (0,001)	0,006*** (0,001)	0,009*** (0,003)	0,009*** (0,003)
Primer empleo con contrato temporal	0,340** (0,139)	0,356 (0,136)	0,383* (0,213)	0,235 (0,344)	0,328* (0,188)
Estatus ocupacional del primer empleo (ISEI)	-0,006 (0,004)	-0,001 (0,004)	0,002 (0,008)	0,006 (0,014)	-0,001 (0,005)
Situación macroeconómica el año de finalizar los estudios (variación del PIB)	0,024 (0,039)	-0,022 (0,041)	0,064 (0,059)	0,013 (0,102)	-0,190*** (0,067)
Nivel formativo (ref. estudios no universitarios de orientación general)					
— Formación profesional	-0,285* (0,165)	-0,111 (0,166)			
— Estudios universitarios	-0,201 (0,134)	0,208 (0,144)			
Otros controles individuales	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Constante	-0,919*** (0,244)	0,902*** (0,490)	0,274 (0,590)	-1,295 (0,849)	0,843 (0,597)
Logaritmo de verosimilitud	-1.047,8	-1.015,4	-469,8	-117,3	-408,4
N	3,146	3,146	1,296	424	1,425

NOTA: *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,10. Los controles individuales son sexo, edad, nacionalidad y nivel educativo de más alto nivel de los padres.
FUENTE: Incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo (EU LFS, 2009).

la línea de los hallazgos de Nunley *et al.* (2014). El efecto entre los jóvenes universitarios en España es particularmente reseñable: quienes no tuvieron ninguna experiencia laboral mientras estudiaban tienen un riesgo cinco veces mayor de tener un contrato temporal involuntario que aquellos que sí hicieron prácticas laborales o tuvieron contratos de formación mientras estudiaban.

La Hipótesis 1b solo es parcialmente confirmada, puesto que trabajar mientras se estudia (aunque sea fuera del programa formativo) no tiene el efecto negativo que se esperaba. De hecho, la evidencia parecería reflejar inclu-

CUADRO 3

PROBABILIDAD DE PARCIALIDAD INVOLUNTARIA
ESTIMACIÓN DE LOS COEFICIENTES DE REGRESIÓN LOGÍSTICA PARA ESPAÑA

	Todos		Estudios no universitarios (orientación general)	Formación profesional	Estudios universitarios
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Experiencias laborales durante los estudios (ref: ningún trabajo)					
— Como parte del programa	-0,349	-0,413	0,159	-0,128	-1,029
	(0,491)	(0,505)	(1,167)	(0,826)	(0,826)
— Fuera del programa	0,113	0,111	0,080	0,690	-0,250
	(0,216)	(0,225)	(0,364)	(0,703)	(0,308)
— En momentos de interrupción	0,216	0,442	0,668*	0,856	-0,460
	(0,002)	(0,301)	(0,384)	(0,814)	(0,594)
Tiempo entre la finalización de los estudios y el primer empleo (meses)	-0,001	0,001	0,080	0,010	-0,008
	(0,002)	(0,002)	(0,364)	(0,006)	(0,006)
Primer empleo con contrato temporal	0,216	0,146	0,001	0,423	-0,008
	(0,201)	(0,201)	(0,002)	(0,602)	(0,006)
Estatus ocupacional del primer empleo (ISEI)	0,010	0,006	0,017	0,026	-0,008***
	(0,007)	(0,007)	(0,011)	(0,021)	(0,011)
Situación macroeconómica el año de finalizar los estudios (variación del PIB)	0,055	0,021	0,170*	-0,175	-0,067***
	(0,066)	(0,069)	(0,103)	(0,126)	(0,067)
Nivel formativo (ref. estudios no universitarios de orientación general)					
— Formación profesional	-0,626**	-0,592**			
	(0,278)	(0,287)			
— Estudios universitarios	-0,987***	0,898***			
	(0,233)	(0,240)			
Otros controles individuales	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Constante	-2,805***	-0,631	-1,326*	-3,615*	-1,358***
	(0,371)	(0,607)	(0,749)	(1,992)	(1,205)
Logaritmo de verosimilitud	-468,6	-438,1	-237,6	-44,96	-143,4
N	3,146	3,146	1,296	424	1,425

NOTA: *** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,10. Los controles individuales son sexo, edad, nacionalidad y nivel educativo de más alto nivel de los padres.
FUENTE: Incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo (EU LFS, 2009).

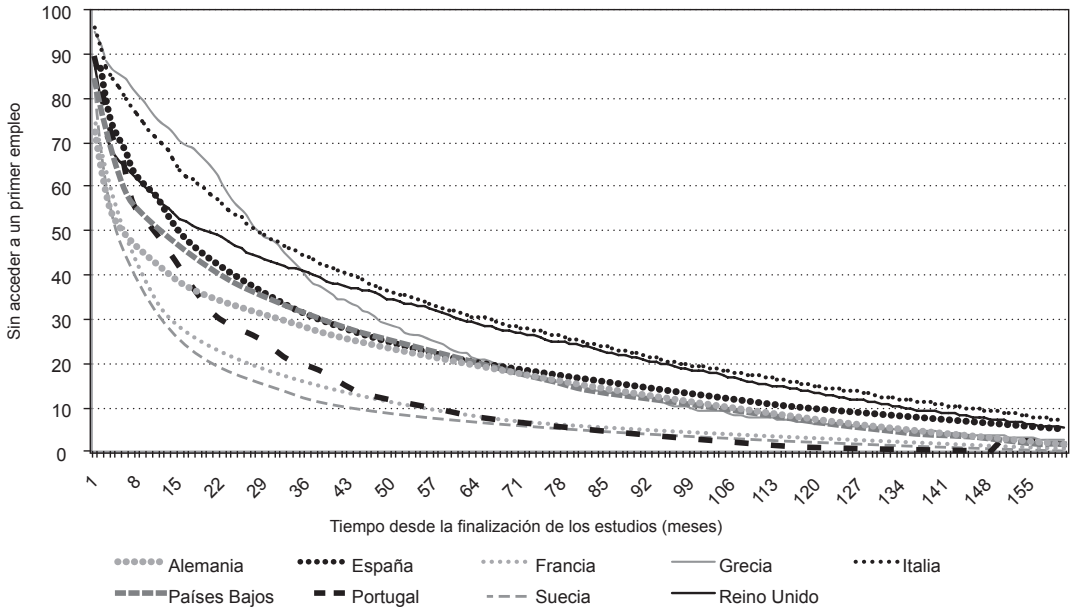
so que los riesgos laborales son menores para estos jóvenes, en comparación con quienes no tuvieron ninguna experiencia laboral en absoluto, mientras estudiaban. Lo que sí eleva los riesgos laborales posteriores es interrumpir los estudios para trabajar, especialmente para quienes se decantan por una titulación de FP.

Quienes tardan menos en acceder al primer empleo no necesariamente tienen menos riesgos laborales en el futuro

La transición entre formación y mercado laboral varía considerablemente entre países, como se observa

GRÁFICO 3

FUNCIÓN DE SUPERVIVENCIA DE LA INCORPORACIÓN DE LOS JÓVENES AL PRIMER EMPLEO DE MÁS DE TRES MESES EN VARIOS PAÍSES EUROPEOS (En %)



NOTA: Funciones de supervivencia calculadas con el estimador Kaplan-Meier.
FUENTE: Incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo (EU LFS, 2009).

en el Gráfico 3[4]. De los países europeos considerados, las mayores dificultades de inserción laboral se encuentran en Grecia e Italia, donde un año después de finalizar sus estudios, casi tres de cada cuatro jóvenes aún no habían encontrado un empleo de más de tres meses. En España la situación es ligeramente más alentadora: al año de terminar de estudiar, casi la mitad de los jóvenes habían accedido al mercado de trabajo, aunque las diferencias según niveles formativos son notables. Con todo, las cifras contrastan con las pautas de países como Suecia o Francia, donde la transición al empleo es considerablemente más rápida. En ambos países, durante el mismo período de tiempo, apenas un 30 por 100 de los jóvenes no había accedido aún a ningún puesto de trabajo.

Más allá de las diferencias entre países, un aspecto destacable es comprobar cómo en todos ellos las pro-

[4] El eje vertical se refiere a la proporción de los que acabaron sus estudios y aún no han accedido a un trabajo de más de tres meses, y el horizontal al tiempo transcurrido desde la finalización de los estudios. Los datos reflejan la información retrospectiva de jóvenes que en 2009 tenían entre 15 y 34 años. Hay casos censurados a la derecha, es decir, personas que, transcurrido el período de observación, aún no habían accedido al mercado de trabajo en un puesto de más de tres meses. Por su parte, para quienes entraron al mercado de trabajo antes de finalizar sus estudios, la duración del episodio es igual a cero porque no pasaron ningún mes en el desempleo o en inactividad tras salir del sistema educativo. Las funciones de supervivencia se han calculado con el estimador Kaplan-Meier, un estimador no paramétrico, que viene dado por la expresión $\hat{S}(t)=\prod_{t_k<t}(1-\frac{E_t}{R_t})$, donde t_k es cada punto del tiempo desde la finalización de los estudios, E_k identifica el número de jóvenes que acceden al primer trabajo en t_k, R_k se refiere al número de jóvenes que aún no han accedido a él, y $(1-\frac{E_t}{R_t})$ expresa la probabilidad de que no se acceda en el tiempo *t*.

babilidades de acceder al empleo se reducen cada vez más, a medida que pasa el tiempo. Este hecho pone de manifiesto la existencia de una *negative duration dependence,* es decir, un efecto adverso de la propia duración fuera del mercado de trabajo sobre la probabilidad de entrar en él. Las implicaciones políticas saltan a la vista. Si tardar mucho en entrar por primera vez al empleo tuviera efectos negativos sobre las carreras laborales futuras de ciertos colectivos, lo conveniente sería diseñar políticas específicas que evitaran, en la medida de lo posible, *scarring effects* en el futuro que pudieran afectar negativamente, a nivel individual, y a la economía en su conjunto. Por el contrario, si tardar más en acceder al empleo sirviera para desarrollar una carrera laboral mejor y redujera los riesgos laborales en el futuro, el retraso en la incorporación al primer empleo sería un mal menor. En este caso las políticas laborales deberían encaminarse, más bien, a acompañar en el proceso de incorporación laboral, para que el ajuste de trabajadores y demandas empresariales fuera satisfactorio a corto, medio y largo plazo.

Resulta fundamental, por tanto, establecer si el tiempo que se tarda en acceder al mercado de trabajo afecta a las probabilidades de empleo. A este respecto la evidencia comparada sugiere, al menos respecto al primer empleo, que una menor duración de la búsqueda no necesariamente implica que el puesto al que se acceda sea mejor. En concreto, Bernardi *et al.* (2003) observaron que la calidad del primer trabajo al que accedían los jóvenes en Italia, Países Bajos y Estados Unidos, una vez finalizados sus estudios, no era peor si se había tardado mucho en encontrarlo. En esta misma dirección, Wolbers (2007) comprobó para un conjunto de países europeos que cuanto más se tardaba en acceder al primer trabajo, mayor era el estatus alcanzado. Es decir, que en realidad se podría interpretar que alargar el tiempo de entrada puede resultar una estrategia individual para evitar trabajos considerados «no óptimos», como por ejemplo puestos de bajos salarios, temporales o para los que se está sobrecualificado, y acceder a un trabajo mejor.

Si en lugar de analizar el efecto sobre el primer empleo, analizamos las situaciones laborales posteriores, cabe plantear dos hipótesis. Por un lado, podría pensarse que el retraso en la entrada al mundo laboral elevará los riesgos laborales futuros. El mecanismo es evidente: si se está buscando activamente empleo y se tarda en encontrarlo, se estarían dando señales negativas a los potenciales empleadores (hipótesis 2a). Por otra parte, resultaría también razonable pensar que alargar el tiempo hasta que se accede a un primer empleo podría no tener efectos negativos, sino que contribuiría a forjar una carrera más estable en el futuro (Hipótesis 2b).

En este caso se comprueba que, si bien en el conjunto de países analizados, tardar en acceder al primer empleo no tiene efectos significativos, en España sí reduce considerablemente el riesgo de desempleo posterior. Es decir, no habría evidencia de que haber tardado más en acceder dé malas señales a los empleadores en el futuro, como afirmaba la Hipótesis 2a, sino que los resultados dan soporte más bien a la Hipótesis 2b, sugiriendo que en España quienes retrasan el acceso al mercado de trabajo reducen sus riesgos laborales futuros. Este hallazgo está en la línea de lo apuntado por Scherer (2004), que consideraba que tardar en acceder a un empleo no tiene efectos negativos en países donde, como sucede en España, la transición al mercado de trabajo es lenta. En el caso de la temporalidad y la parcialidad involuntaria, el mecanismo que operaría es el opuesto, puesto que en esos casos retrasar la entrada sí tiende a elevar ambos riesgos.

Los jóvenes que entran por primera vez al mercado de trabajo con un contrato temporal o de bajo estatus ocupacional tienen mayores riesgos laborales posteriores

Como ya se adelantó en el apartado 2, determinar si los contratos temporales ejercen su función de «peldaño» (*stepping-stone*) o «callejón sin salida»

(*dead-end*) en la vida laboral de los jóvenes es una cuestión relevante tanto desde el punto de vista académico como político. Por un lado podría pensarse que un empleo de mala calidad al principio de la carrera laboral no tiene efectos negativos futuros, sino que sirve para adquirir experiencia y permite moverse a puestos mejores (Hipótesis 3a). Sin embargo, existen también razones para pensar que un mal comienzo laboral podría elevar los riesgos laborales futuros (Hipótesis 3b).

La evidencia aquí analizada sugiere que haber entrado al mercado de trabajo con un contrato temporal entraña un mayor riesgo futuro de estar en el desempleo, en una temporalidad involuntaria y también, aunque en menor medida, en una parcialidad involuntaria. Por ejemplo, manteniendo estables el resto de características, los universitarios que empezaron con un contrato temporal tienen el doble de posibilidades de tener un contrato temporal en el futuro que aquellos que entraron con contratos más estables. No obstante, la correlación observada no permite inferir conclusiones en términos de causalidad: aquellos jóvenes que accedieron con contratos temporales al mercado de trabajo tienen mayores riesgos futuros, pero no es posible asegurar que sean los contratos temporales en sí mismos los causantes de este efecto. Si hubiera factores individuales que propiciasen la entrada en empleos «malos» y que al mismo tiempo, esos factores incidiesen en los riesgos laborales futuros, el efecto que encontramos se debería a esos factores no observados y no tanto (o no solo) a las características del primer empleo.

Por su parte, la ocupación del primer empleo tiene también un considerable efecto sobre la posterior carrera para los jóvenes de todos los niveles educativos. En concreto, se comprueba que empezar en una ocupación de mayor estatus reduce el riesgo de paro (especialmente para los no universitarios o aquellos con FP), de temporalidad involuntaria (especialmente para los no universitarios) y de parcialidad involuntaria (especialmente para los universitarios). Por tanto, existen razones para afirmar que aquellos jóvenes que empezaron en empleos de peor calidad se enfrentan a mayores riesgos laborales en el futuro (Hipótesis 3b).

La situación macroeconómica al finalizar los estudios condiciona los riesgos laborales futuros de los jóvenes

El momento en que se finalizan los estudios determina el inicio potencial de la carrera laboral. Si la situación económica en ese momento es adversa, es de esperar que haya menos vacantes disponibles y que, por tanto, los jóvenes tengan más dificultades para acceder, especialmente si el mercado de trabajo está segmentado (Hipótesis 4). De hecho, se podría argumentar, en la línea de Oreopoulos *et al.* (2012), que los efectos del ciclo económico pudieran tener alcance incluso a largo plazo. En nuestro caso no disponemos de información sobre habilidades individuales ni sobre la calidad de la formación, pero sí nos es posible analizar el efecto del ciclo económico al finalizar los estudios (medido a través de la variación anual del PIB) sobre la situación laboral posterior para jóvenes con diferentes trayectorias educativas.

Los resultados, tanto para España como para el conjunto de países europeos analizados, confirman la Hipótesis 4: variaciones positivas del PIB en el año de finalización de los estudios reducen la probabilidad de desempleo, temporalidad y parcialidad involuntarias, mientras que, por el contrario, quienes finalizaron sus estudios cuando la situación económica del país registraba variaciones negativas del PIB, elevan sus riesgos laborales en el futuro.

Análisis de robustez y causalidad

Todos los resultados anteriores son robustos con respecto a diferentes especificaciones en las que se varían las categorías de referencia. Como se ha comprobado, se mantienen también al tener en cuenta las características individuales (sexo, edad o nacio-

nalidad), las condiciones socioeconómicas familiares (valor aproximado por el nivel de estudios de los progenitores) y los efectos del ciclo económico en cada uno de los países. Sin embargo, dado que los datos son observacionales y que la asignación de individuos a diferentes trayectorias educativas o pautas de inserción no es debida a una variación exógena, las inferencias obtenidas en rigor no pueden interpretarse en términos causales. En otras palabras, observamos, por ejemplo, que quienes realizan prácticas mientras estudian, reducen los riesgos laborales futuros. Sin embargo, en sentido estricto no podemos afirmar que hacer prácticas tenga ese efecto *a posteriori*, que bien podría deberse a otros factores no observados que también determinaran que unos individuos y no otros hicieran prácticas. Por ejemplo, si son los jóvenes más motivados y más hábiles quienes hacen prácticas en mayor proporción y esas características no observadas (motivación y habilidad), a su vez contribuyen a reducir los riesgos laborales, parte del efecto positivo atribuido a las prácticas está mediado por esas características no observadas.

6. Discusión y recomendaciones

Una idea vertebradora de este trabajo es que las tasas de desempleo o inactividad juvenil, si bien son indicadores relevantes, no son lo único que debería preocupar a quien se encarga de diseñar programas y políticas para la inserción laboral de la juventud. Más enriquecedor resulta adoptar una visión dinámica y analizar el proceso de incorporación al mercado laboral desde una perspectiva longitudinal, teniendo presente que la inserción es mucho más complicada que una simple transición entre la inactividad y la actividad. Como se ha demostrado, al finalizar los estudios, los jóvenes pueden pasar por diferentes estatus en relación al empleo (inactividad, desempleo u ocupación). Por eso, lo relevante no es tanto (o no solo) conocer cuántos jóvenes se encuentran en cada uno de esos estatus en cada momento del tiempo, sino identificar los tipos de secuencias y las implicaciones que estas tienen sobre las carreras laborales posteriores.

Desde esta perspectiva del análisis de secuencias laborales, a nivel comparado se ha constatado que las diferencias entre países son notables. Por ejemplo, si se analiza la duración media de los diferentes estatus laborales, se comprueba que en los cinco años después de salir del sistema educativo, en España y en Grecia los jóvenes pasan en promedio 18 meses en el desempleo. En Italia la cifra llega hasta los 25 meses. Por el contrario, en Alemania o Dinamarca, por ejemplo, la duración media es menor de cinco meses (Brzinsky-Fay, 2007). Lo más relevante, sin embargo, es que incluso dentro de un mismo país están presentes una variedad de tipologías de secuencias, unas exitosas y otras no. Dentro de Alemania, por ejemplo, al considerar los cinco primeros años después de salir del sistema educativo, Scherer (2001) observa que hay una amplia proporción de jóvenes que pasan la mayor parte del tiempo trabajando, pero también que existen grupos de jóvenes que no hacen transiciones satisfactorias, sino que pasan gran parte del tiempo en el desempleo, en trabajos a tiempo parcial o en la inactividad.

En este sentido, iniciativas europeas como la de Garantía juvenil, en principio resultarían adecuadas para mitigar alguno de los problemas de inserción de ciertos colectivos de jóvenes si se dedican, sobre todo, a ofrecer alternativas a quienes en un momento dado no pueden acceder al mercado laboral aunque lo intenten. Dichas alternativas pueden ir desde formación adicional hasta el apoyo en la búsqueda y obtención de puestos de trabajo, pasando por modelos mixtos de prácticas. Es este el planteamiento del programa de la Comisión Europea, que sin embargo varía considerablemente en sus distintas aplicaciones nacionales. En esencial, no se trataría de llegar antes, tanto como de llegar bien: el objetivo de la política debería ser ofrecer una carrera educativa y laboral lo más consistente posible. Así, los 25 años de edad que se fijan como umbral en la mayoría de las medidas incluidas resultaría insuficiente para ciertos colectivos, especialmente aquellos con

mayor nivel formativo. Esto es especialmente cierto si tenemos en cuenta que más del 40 por 100 de los estudiantes universitarios en España están cursando sus estudios después de esa edad, según datos de la Estadística de la enseñanza universitaria en España para el último año disponible (curso 2010-2011).

Políticas de activación enfocadas a colectivos específicos

La considerable heterogeneidad en las secuencias individuales de acceso y mantenimiento en el empleo aconseja la extensión de programas dirigidos a los jóvenes que comienzan con una mayor desventaja de partida. Todo esto sugiere, como ya se apuntaba en la introducción, que aunque los jóvenes en conjunto tienen problemas laborales específicos, es fundamental distinguir también entre colectivos dentro del grupo de jóvenes: del mismo modo que en España hay una dualidad entre los trabajadores adultos, también entre los jóvenes hay quienes se enfrentan comparativamente a menos riesgos laborales que otros. La situación socioeconómica es en este sentido un aspecto crucial, puesto que las propias trayectorias educativas y las pautas de inserción laboral (y no solo los riesgos en sí) dependen en buena medida de la situación familiar y del entorno social de origen.

La implicación política fundamental de la heterogeneidad de trayectorias de inserción es que los programas y políticas laborales se orienten a acompañar al individuo durante todo su periplo en el mercado de trabajo. En un modelo como el de países como Suecia, Dinamarca u Holanda, las políticas públicas se encargan de proteger al trabajador y de asegurarle, dentro de un orden, que nunca se encontrará completamente solo ante las dificultades que se vaya encontrando en el camino. Además, como pone de relieve la literatura, las políticas activas de empleo más eficaces suelen ser aquellas evaluadas, monitorizadas periódicamente y, sobre todo, centradas en el seguimiento personalizado y la activación, mucho más que los subsidios o la creación «directa» de empleo subvencionado (Bassanini y Duval, 2006 y OCDE, 2007, 2014a). Se trataría, en definitiva, de atajar las situaciones que generan los riesgos laborales. Estas acciones toman una doble vertiente: laboral y educativa.

Las políticas comentadas hasta este punto giran en torno a la protección del trabajador como individuo, pero las instituciones laborales españolas gravitan en torno a la regulación en los ámbitos de contratación y despido. Pese a que el presente análisis no permite extraer conclusiones sólidas en este ámbito, sí se constata que los contratos temporales tienden a funcionar como «callejones sin salida» de precariedad antes que como escalones para facilitar el ascenso laboral. Esto apunta hacia una reconsideración de la normativa encaminada a, cuando menos, dar a la temporalidad un rol de puerta de entrada a una mejor situación. Además, cabe reseñar que la evidencia apunta a una fuerte relación entre desempleo y segmentación en la regulación, por una parte, y temporalidad como «trampa», por otra (Polavieja, 2006). Si a ello sumamos los resultados obtenidos en el análisis que vincula el ciclo económico, se comprenderá que no todas las medidas en la lucha contra la precariedad pueden venir del lado de la oferta, y que algún tipo de estímulo en la demanda podría ser necesario. En concreto, puesto que los riesgos se incrementan en contextos de recesión económica, convendría actuar con mayor énfasis en esos momentos para compensar los *shocks* adversos.

Políticas educativas y políticas de empleo

En lo que respecta a la dimensión formativa, la influencia de la educación es, cabe subrayarlo una vez más, patente. España combina amplias capas de población con buen nivel formativo (un 39 por 100 de los individuos entre 25 y 34 años tenía un título de educación terciaria en 2011, en la media de la OCDE) y grupos con grandes carencias (un 35 por 100 del mismo colectivo no había completado más que secundaria básica o incluso menos, casi a la cabeza del mismo

grupo de países). El objetivo de acabar con el fracaso escolar, por tanto, marida bien con la mejora de las trayectorias de los jóvenes en el mercado laboral.

Finalmente, es necesario recordar que a pesar de que la FP pueda facilitar la incorporación al mercado laboral, y como se ha demostrado, reduce los riesgos con respecto a los niveles inferiores, queda abierta la cuestión de sus efectos en el medio y largo plazo sobre los salarios y la estabilidad laboral. De hecho, en algunos países europeos la FP es un mecanismo reproductor de la segmentación, en tanto que separa de manera temprana a los jóvenes, dependiendo de sus «intereses» o «capacidades», no solo no evitando, sino reforzando muchas veces las desigualdades de partida (esto es, de los hogares de los que provienen). El sistema de FP de Alemania es el caso paradigmático. En España, la evidencia aquí ofrecida respecto a la diferencia de oportunidades laborales según el nivel educativo, sumada al lastre que supone el fracaso escolar para la juventud (OCDE, 2014b, 2015) parecen aconsejar el uso de la FP como mecanismo de mejora para quienes presentan carencias en formación, más que como vía de segmentación de los participantes en la educación terciaria.

Referencias bibliográficas

[1] ALBERT, C.; TOHARIA, L. y RODRÍGUEZ, M. A. D. (2008). «To Find or not to Find a First Significant Job». *Revista de Economía Aplicada*, vol. 16, nº 46, pp. 37-60.

[2] AMUEDO-DORANTES, C. (2000). «Work Transitions Into and Out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain». *Industrial & Labour Relations Review*, vol. 53, nº 2, pp. 309-325.

[3] ARRANZ, J. M.; GARCÍA-SERRANO, C. y TOHARIA, L. (2010). «The Influence of Temporary Employment on Unemployment Exits in a Competing Risks Framework». *Journal of Labour Research*, vol. 31, nº 1, pp. 67-90.

[4] ARULAMPALAM, W. (2001). «Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages». *The Economic Journal*, vol. 111, nº 475, pp. 585-606. ISO 690.

[5] BASSANINI, A. y DUVAL, R. (2006). «The Determinants of Unemployment Across OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions». *OECD Economic Studies*, vol. 42, nº 1.

[6] BECK, EDWARD J. y HALIM, H. (2008). «Undergraduate Internships in Accounting: What and How do Singapore Interns Learn from Experience?». *Accounting Education: an international journal*, vol. 17, nº 2, pp. 151-172.

[7] BERNARDI, F.; GANGL, M. y VAN DE WERFHORST, H. G. (2004). *The from-School-to-Work Dynamics: Timing of Work and Quality of Work in Italy, the Netherlands and the United States, 1980-1998*. *Working Paper* 2004/201, CEACS, Fundacion Juan March.

[8] BOOTH, A. L.; FRANCESCONI, M. y FRANK, J. (2002). «Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?». *The Economic Journal*, vol. 112, nº 480, pp. 189-213.

[9] BREEN, R. (2005). «Explaining Cross-National Variation in Youth Unemployment Market and Institutional Factors». *European Sociological Review*, vol. 21, nº 2, pp. 125-134.

[10] BRZINSKY-FAY, C. (2007). «Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe». *European Sociological Review*, vol. 23, nº 4, pp. 409-422.

[11]BUDDELMEYER, H.; MOURRE, G. y WARD-WARMEDINGER, M. E. (2004). *The Determinants of Part-Time Work in EU Countries: Empirical Investigations with Macro-Panel Data*.

[12] CLARK, A.; GEORGELLIS, Y. y SANFEY, P. (2001). «Scarring: The Psychological Impact of Past Unemployment». *Economica*, vol. 68, nº 270, pp. 221-241.

[13] DAVIA, M. A. (2004). *La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea: un estudio comparativo de trayectorias laborales*. Consejo Económico y Social, Madrid.

[14] GANZEBOOM, H. B.; DE GRAAF, P. M. y TREIMAN, D. J. (1992). «A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status». *Social Science Research*, vol. 21, nº 1, pp. 1-56.

[15] GARAVAN, T. N. y MURPHY, C. (2001). «The Co-operative Education Process and Organisational Socialisation: A Qualitative Study of Student Perceptions of its Effectiveness». *Education + Training*, vol. 43, nº 6, pp. 281-302.

[16] GASH, V. (2008). «Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract». *European Sociological Review*, vol. 24, nº 5, pp. 651-668.

[17] GIULIANO, P. y SPILIMBERGO, A. (2009). *Growing up in a Recession: Beliefs and the Macroeconomy.* National Bureau of Economic Research, working paper nº 15321.

[18] GREGG, P. y TOMINEY, E. (2005). «The Wage Scar from Male youth Unemployment». *Labour Economics*, vol. 12, nº 4, pp. 487-509.

[19] GÜELL, M. y PETRONGOLO, B. (2001). *Workers' Transitions from Temporary to Permanent Employment: The Spanish Case*. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.

[20] KLEIN, M. y WEISS, F. (2011). «Is Forcing them Worth the Effort? Benefits of Mandatory Internships for Graduates from Diverse Family Backgrounds at Labour Market Entry». *Studies in Higher Education*, vol. 36, nº 8, pp. 969-987.

[21] LEANA, C. R. y FELDMAN, D. C. (1994). «The Psychology of Job Loss». *Research in Personnel and Human Resources Management*, vol. 12, nº 27, pp. 1-302.

[22] MCGINNITY, F.; MERTENS, A. y GUNDERT, S. (2005). «A Bad Start? Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany». *European Sociological Review*, vol. 21, nº 4, pp. 359-374.

[23] NUNLEY, J. M.; PUGH, A.; ROMERO, N. y SEALS, R. A. (2014). *College Major, Internship Experience and Employment Opportunities: Estimates from a Résumé Audit*.» Auburn University Department of Economics. Working Paper Series, nº 3.

[24] OREOPOULOS, P.; VON WACHTER, T. y HEISZ, A. (2012). «The Short-and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession». *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 4, nº 1, pp. 1-29.

[25] ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (2007). «Activating the Unemployed: What Countries Do». *OECD Employment Outlook*. OECD Publishing, Paris.

[26] ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (2014a). Non-Regular Employment, Job Security and the Labour Market Divide. *OECD Employment Outlook 2014*. OECD Publishing, Paris.

[27] ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (2014b). *OECD Education at a Glance 2013*. OECD Publishing, Paris.

[28] ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (2015). *OECD Education at a Glance 2014*. OECD Publishing, Paris.

[29] O'REILLY, J. y FAGAN, C. (Eds.). (1998). *Part-Time Prospects: an International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. Psychology Press.

[30] PEDRO, J. D. (1984). «Induction Into the Workplace: The Impact of Internships». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 25, nº 1, pp. 80-95.

[31] PIORE, M. J. (1983). «Labour Market Segmentation: to what Paradigm does it Belong?». *The American Economic Review*, vol. 73, nº 2, pp. 249-253.

[32] POLAVIEJA, J. G. (2005). «Flexibility or Polarization? Temporary Employment and Job Tasks in Spain». *Socio-Economic Review*, vol. 3, nº 2, pp. 233-258.

[33] POLAVIEJA, J. G. (2006). «The Incidence of Temporary Employment in Advanced Economies: Why is Spain Different?». *European Sociological Review*, vol. 22, nº 1, pp. 61-78.

[34] PORTUGAL, P. y VAREJÃO, J. (2009). «Why do Firms use Fixed-Term Contracts?». *Forschungsinst. zur Zukunft der Arbeit*.

[35] QUINTINI, G.; MARTIN, J. P. y MARTIN, S. (2007). «The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries». *IZA Discussion Paper* nº 2582.

[36] REICH, M.; GORDON, D. M. y EDWARDS, R. C. (1973). «A Theory of Labour Market Segmentation». *The American Economic Review*, vol. 63, nº 2, pp. 359-365.

[37] RYAN, P. (2001). «The School-to-Work Transition: a Cross-National Perspective». *Journal of Economic Literature*, vol. 31, nº 1, pp. 34-92.

[38] SANITER, N. y SIEDLER, T. (2014). «The Effects of Occupational Knowledge: Job Information Centers, Educational Choices, and Labour Market Outcomes». *IZA Discussion Paper,* nº 8100.

[39] SCHERER, S. (2001). «Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany». *European Sociological Review*, vol. 17, nº 2, pp. 119-144.

[40] SCHERER, S. (2004). «Stepping-Stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy». *Work, Employment & Society*, vol. 18, nº 2, pp. 369-394.

[41] SHAPIRO, C. y STIGLITZ, J. E. (1984). «Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device». *The American Economic Review,* vol. 74, nº. 3, pp. 433-444.

[42] SHOENFELT, E. L.; STONE, N. J. y KOTTKE, J. L. (2013).«Internships: An Established Mechanism for Increasing Employability». *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 6, nº 1, pp. 24-27.

[43] SICHERMAN, N. y GALOR, O. (1990). «A Theory of Career Mobility». *Journal of Political Economy*, vol. 98, nº 1, pp. 169-192.

[44] TAYLOR, M. S. (1988). «Effects of College Internships on Individual Participants». *Journal of Applied Psychology*, vol. 73, nº 3, pp. 393.

[45] TILLY, C. (1996). *Half a job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labour Market*. Temple University Press.

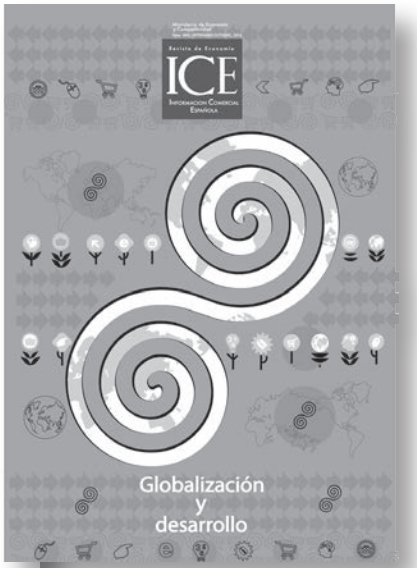
[46] WOLBERS, M. H. (2007). «Patterns of Labour Market Entry. A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries». *Acta Sociologica*, vol. 50, nº 3, pp. 189-210.

ICE
INFORMACIÓN COMERCIAL ESPAÑOLA

Información Comercial Española
Revista de Economía

6 números anuales

Artículos originales sobre un amplio espectro de temas tratados desde una óptica económica, con especial referencia a sus aspectos internacionales



Boletín Económico
de Información Comercial Española

12 números anuales

Artículos y documentos sobre economía Española, comunitaria e internacional, con especial énfasis en temas sectoriales y de comercio exterior

En
INTERNET

Cuadernos Económicos
de ICE

2 números anuales

Artículos de economía teórica y aplicada y métodos cuantitativos, que contribuyen a la difusión y desarrollo de la investigación

Librería virtual, suscripción y venta: www.mineco.gob.es
Pº de la Castellana, 162 – 28046 Madrid. Telf. 91 583 55 07
c.e.: DistribucionPublicaciones@mineco.es
Página Web: www.revistasice.com