

Capítulo 2

Fundamentos teóricos del proceso de transición del sistema educativo al mercado de trabajo

2.1 Introducción

En este capítulo se exponen los fundamentos teóricos de esta investigación presentando, de manera sucinta, las principales teorías económicas que pueden contribuir a explicar el comportamiento de los jóvenes en su incorporación al mercado de trabajo. Se insistirá fundamentalmente en la teoría de la búsqueda de empleo -tanto desde el desempleo como desde la ocupación- por la fuerte conexión existente entre esta teoría y los modelos econométricos que sirven de soporte a la aplicación empírica de esta tesis. La característica de estos modelos de búsqueda es que describen la duración del desempleo como el resultado de una decisión sobre el momento óptimo de parada de la búsqueda del empleo deseado.

Otras teorías que pueden aportar luz sobre esta cuestión, desde diferentes perspectivas, son la teoría del emparejamiento entre trabajadores y puestos de trabajo (Jovanovic, 1979), la teoría sobre la existencia de mercados de trabajo segmentados (Doeringer y Piore, 1971), la teoría de los mercados ocupacionales (Marsden, 1990) y

la teoría sobre la competencia por los puestos de trabajo (Thurow, 1975). En cualquier caso, las teorías expuestas no deben considerarse como aproximaciones mutuamente excluyentes, sino como instrumentos explicativos parciales que permiten analizar desde distintas ópticas la lógica del proceso de transición al mercado laboral.

La exposición de los postulados de estas teorías económicas nos facilita de algún modo una mejor comprensión en la lectura de los trabajos revisados, ya que estos suelen tomar como punto de partida que algunos de los comportamientos predichos por estas teorías están presentes en las actuaciones y formas de proceder de los agentes económicos. En este sentido, a lo largo del capítulo se mencionan algunas de las investigaciones a nivel nacional que, tras diferentes análisis del mercado de trabajo, concluyen que los principios que subyacen en el modelo económico contrastado pueden ser aceptados.

Finalmente, y sin perder de vista los fundamentos teóricos descritos, se realiza un proceso de revisión de los trabajos nacionales e internacionales, que va a aportar una visión global sobre cuál es el estado actual en el que se encuentra la investigación sobre el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes que finalizan sus estudios, y, en concreto, el tiempo que les lleva integrarse, de una manera más o menos estable, en el mercado laboral.

En definitiva, el contenido del capítulo es el siguiente. En el segundo apartado se presenta la teoría de la búsqueda de empleo sustentada en la existencia de un salario de reserva individual que determina si las ofertas salariales recibidas son aceptadas. Dentro de este mismo apartado, se tienen en cuenta algunas revisiones posteriores de esta teoría que incorporan la posibilidad de que la búsqueda se realice desde el empleo, en cuyo caso la toma de decisión por parte del individuo vendrá determinada por el establecimiento de dos salarios de reserva, dependiendo de su situación laboral. Asimismo, también se considera la aportación a la búsqueda de empleo realizada por Jovanovic (1979) con su teoría sobre el emparejamiento según la cual la bondad del ajuste entre trabajadores y empleos no es conocida de forma inmediata, sino que se requiere de un periodo relativamente corto de tiempo para saber si el emparejamiento ha sido bueno o si se ha de continuar con la búsqueda. En un tercer apartado se describen algunas de las teorías englobadas bajo el epígrafe de institucionalistas, en las que la preponderancia de la conducta maximizadora que caracteriza a las teorías anteriormente expuestas se ve parcialmente anulada por los factores institucionales o estructurales. Entre ellas, resaltamos las aportaciones de la teoría que establece la existencia de dos tipos de trabajadores, denominados *insiders* y *outsiders* o las teorías que distinguen entre

mercados laborales con distintas normas de asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo (teorías de los mercados de trabajo segmentados y de los mercados de trabajo ocupaciones) y, por último, presentamos el modelo de competencia por los puestos de trabajo en el que los empresarios ordenan a los trabajadores según sus capacidades para ser adiestrados, de tal forma, que surgen las llamadas colas de empleo.

La segunda parte de este capítulo está destinada a la revisión bibliográfica de las principales aportaciones empíricas en este campo. En este sentido, se repasan los principales trabajos que analizan el desempleo juvenil desde un punto de vista de la duración del mismo, tanto a nivel nacional como internacional. Para finalizar incluimos un último apartado en el que exponemos las principales conclusiones que se pueden extraer de la lectura de este capítulo.

2.2 La teoría de la búsqueda de empleo

La teoría económica, tradicionalmente, ha modelizado el mercado de trabajo como si de otro bien se tratara y ha planteado su funcionamiento como la elección por parte del trabajador entre renta (horas de trabajo) y ocio, bajo el supuesto de que los empleos están disponibles de forma instantánea para tasas salariales de equilibrio conocidas por el trabajador. Pronto, muchos autores han puesto de manifiesto que este modelo basado en elecciones unilaterales y plenamente informadas no puede explicar muchas de las experiencias laborales de la vida real, como, por ejemplo, el tiempo que los individuos pasan en situación de desempleo o los cambios entre empleos durante la vida laboral.

Como consecuencia, y como complemento a los modelos clásicos, se ha desarrollado la teoría de la búsqueda de empleo en un intento de representar las dimensiones dinámicas de la experiencia laboral. Los orígenes de esta teoría se han fechado en 1961 con el trabajo de Stigler sobre los salarios. Sin embargo, en la literatura aparece como referente inicial el trabajo de Mortensen (1970) en el que se sientan las bases del llamado modelo básico de la teoría de la búsqueda de empleo.

2.2.1 El modelo básico de búsqueda de empleo

Explícitamente, los modelos de búsqueda tratan de modelizar el problema de un trabajador típico: encontrar un empleo en un mercado laboral descentralizado. Los supuestos de los que se parte es que la búsqueda de un empleo requiere tiempo y recursos y los rendimientos de esta inversión en el proceso de búsqueda son inciertos y futuros.

Además, la información relativa a localización de los empleos vacantes y el salario que éstos ofrecen es imperfecta y debe ser adquirida y evaluada antes de que el trabajador pueda o desee emplearse.

Básicamente se parte de que el trabajador está buscando empleo de forma activa, sin embargo, no está seguro sobre donde debe buscar y, por ello, puede encontrarse con ofertas que no le resulten adecuadas antes de encontrar un empleo deseado. Las ofertas no adecuadas son aquéllas que llevan al trabajador a continuar con su proceso de búsqueda. Según sea la política de búsqueda que siga el trabajador así se determinará la distribución de la duración del desempleo (tiempo dedicado a la búsqueda) y la distribución de las características del empleo una vez empleado.

A continuación vamos a desarrollar el modelo de búsqueda básico, que nos va a permitir determinar cuál es la política óptima que sigue el trabajador a la hora de aceptar un empleo. Este modelo parte de supuestos muy simplificadores y, por tanto, poco realistas, pero ha servido de base en los desarrollos posteriores, en los cuales los supuestos de partida se han ido acercando a la realidad observada.

Las principales características del modelo básico se resumen en los siguientes puntos:

1. Un trabajador desempleado busca una oferta de empleo en cada periodo. Los empleos tienen muchas características que incluyen el salario, las horas de trabajo, otro tipo de beneficios, las condiciones de trabajo, el ambiente laboral, la amabilidad de los jefes, etc. pero se supone que el trabajador sólo tiene en cuenta el salario (o el salario es la característica más importante) a la hora de decidir si acepta o rechaza el empleo. El trabajador desconoce donde se encuentran los empleos disponibles pero conoce las características generales del mercado de trabajo en el que se desenvuelve. Dicho de otro modo, el trabajador conoce cuales son los rasgos generales de la distribución de los salarios en una área, pero desconoce qué empresas los ofertan. En términos estadísticos esto se expresa diciendo que el trabajador conoce la distribución de los salarios $F(w)$ y que cada oferta de empleo (de salario) es una extracción independiente de dicha distribución (w). Por supuesto, la distribución de salarios relevante para cada trabajador puede ser la específica de una profesión, un sector o un área geográfica.
2. La probabilidad de que un trabajador reciba una oferta en un periodo dado puede ser fija o puede depender del esfuerzo que ponga el trabajador en su búsqueda. En el modelo básico se parte de que esta probabilidad es fija e igual a 1, con lo

que el trabajador recibe una oferta en cada periodo y, o bien la acepta, o espera y busca de nuevo en el siguiente periodo. En modelos más complejos se supone que la llegada de las ofertas de empleo sigue un proceso de Poisson de parámetro λ . Este proceso implica que la probabilidad de obtener una oferta en un intervalo de tiempo dado es proporcional a la duración del intervalo. El parámetro λ indica la tasa a la que llegan las ofertas.

3. Adicionalmente se supone que durante el proceso de búsqueda el trabajador recibe un renta, que es fija (UB). El origen de esa renta puede ser el seguro de desempleo, la renta de otro miembro de la familia, etc. La búsqueda de empleo también lleva asociado un coste (C) que se considera constante.
4. Si un trabajador rechaza un empleo, éste no vuelve a estar disponible y si lo acepta la duración del empleo es infinita.
5. Finalmente se supone que el objetivo del trabajador es maximizar el valor presente de la renta futura $E(y)$.

Dado el objetivo del trabajador, y teniendo en cuenta que la distribución de ofertas es fija a lo largo del tiempo, que la renta y costes del trabajador durante la búsqueda también son fijos y que el trabajador espera estar en el empleo que acepte un largo periodo de tiempo (formalmente toda su vida laboral), la política óptima seguida por el trabajador es la política del *salario de reserva* o salario de aceptación. El trabajador determinará un salario de reserva (w_r) que será constante durante todo el proceso, y aceptará la primera oferta que lo supere. Por lo tanto, el nivel de este salario de reserva es el que determina finalmente la duración de la búsqueda T^* . El salario de reserva se elegirá de modo que se maximice el valor presente de la renta futura y esto conduce a que se fije en el nivel para el que se iguala el coste marginal y el beneficio marginal de continuar la búsqueda. Por lo tanto, el salario de reserva se determina resolviendo, con respecto a w_r , la siguiente igualdad

$$w_r = \int_{w_r}^{\infty} w f(w) dw T^* - (C - UB) T^*$$

donde $\int_{w_r}^{\infty} w f(w) dw T^*$ y $(C - UB) T^*$ recogen los beneficios y los costes esperados de continuar la búsqueda respectivamente. El coste de oportunidad de dejar pasar esa oferta es w_r , el lado izquierdo de la igualdad, mientras que el lado derecho recoge el beneficio

neto esperado de continuar la búsqueda. Otra interpretación alternativa puede obtenerse operando en esta última ecuación. Esto es,

$$(C - UB) = \int_{w_r}^{\infty} wf(w)dw - pw_r$$

donde $p = \int_{w_r}^{\infty} f(w)dw$ es la probabilidad de recibir una oferta con un salario superior o igual al salario de reserva, verificándose que $T^* = 1/p$. Reordenando esta expresión llegamos a

$$(C - UB) = \int_{w_r}^{\infty} (w - w_r)f(w)dw$$

que podemos expresar como

$$(C - UB) = A(w_r)$$

El lado izquierdo de esta expresión, $(C - UB)$, recoge el coste marginal de continuar la búsqueda un periodo adicional, es decir, el coste marginal de generar una oferta adicional, y el lado derecho, el ingreso marginal esperado de esa oferta adicional. Mientras $(C - UB)$ es constante, $A(w_r)$ es una función decreciente del salario de reserva. Esta ecuación permite determinar de forma gráfica el salario de reserva como se muestra en la figura 2.1.

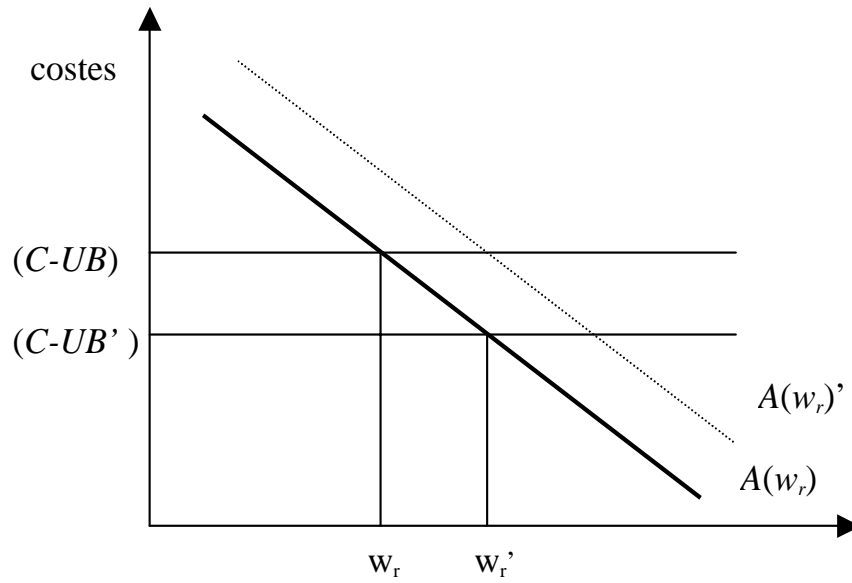
Como ya hemos señalado el modelo básico parte de supuestos muy simplificadores, pero puede adaptarse fácilmente para recoger supuestos más realistas. De hecho, la mayor parte de los desarrollos en la teoría de la búsqueda se han concentrado en analizar las consecuencias, sobre los resultados de este modelo, de ir relajando los supuestos en los que se basa.

Así, por ejemplo, el supuesto de que los empleos duran eternamente es claramente irreal pero se puede relajar asociando a cada oferta salarial u oferta de empleo un periodo de empleo esperado. En este caso, se tendrá que para cada oferta salarial dada, los ingresos esperados son una función creciente de la duración del empleo esperada. Dicho de otro modo, para cada coste marginal dado, habrá un valor determinado de la duración del empleo que igualará el beneficio marginal y el coste marginal de la oferta salarial dada. Una implicación de este planteamiento es que los trabajadores de mayor edad tenderán a buscar menos que los jóvenes, porque tienen menos años de vida laboral para cosechar los beneficios de los empleos con salarios altos.

El supuesto de que se recibe una oferta de empleo en cada periodo también puede resultar poco realista y puede relajarse permitiendo que las ofertas de empleo lleguen

de un modo aleatorio (proceso de Poisson, por ejemplo) o que dependa de la intensidad de la búsqueda. En este último caso, la intensidad es otra variable controlada por el trabajador y su valor se determinará siguiendo el mismo criterio, que el coste y el beneficio marginal se igualen.

Figura 2.1: Determinación gráfica del salario de reserva



En cualquier caso, los supuestos del modelo básico descrito aseguran que la decisión de un trabajador de aceptar o rechazar una oferta no dependa de cuanto lleva el trabajador desempleado y, por tanto, buscando un empleo, pues el salario de reserva, una vez determinado, se mantiene fijo durante todo el proceso de búsqueda. Por lo tanto, los modelos de búsqueda tienen implicaciones sobre la distribución de la duración del proceso de búsqueda, es decir, sobre la duración del desempleo. Así, la probabilidad de que un trabajador deje de estar desempleado (finalice la búsqueda) en un periodo es la probabilidad de que reciba una oferta “aceptable” durante el mismo. Esta probabilidad puede expresarse, a su vez, como el producto de dos probabilidades: la probabilidad de recibir una oferta durante ese periodo (λ) y la probabilidad de que ésta sea aceptada bajo la política óptima de búsqueda seguida por el trabajador, es decir, que el salario de la oferta supere al salario de reserva $p(w \geq w_r)$

$$h = \lambda p(w \geq w_r).$$

Esta probabilidad, que recoge la tasa de transición entre el desempleo y el empleo, también se denomina probabilidad instantánea de empleo o función de riesgo y es el objetivo de los modelos estadísticos de supervivencia para analizar la distribución de la duración del desempleo (o de la búsqueda de empleo). Las implicaciones que se derivan del modelo básico con respecto a esta probabilidad es que no depende de la duración del desempleo, ya que como hemos visto ni la probabilidad de recibir una oferta ni la estrategia seguida para aceptarla, dependen de esa duración y, esto tiene implicaciones de cara a la modelización estadística de la duración del desempleo, ya que para que este resultado se dé, la duración del desempleo debe seguir una distribución exponencial.

En cualquier caso, la probabilidad de dejar el desempleo va a depender de la tasa a la que llegan las ofertas y de la política óptima seguida por el trabajador en su proceso de búsqueda, de modo que se verá influida por las variables que afecten a la probabilidad de que un trabajador reciba una oferta y por las que determinen el salario de reserva, entre las que pueden incluirse el subsidio de desempleo y los parámetros que caracterizan la distribución de los salarios, es decir, la media y la varianza.

La implementación práctica de los modelos de búsqueda ha seguido dos enfoques. Por un lado, los estudios estructurales, en los que se estiman las ecuaciones que determinan la regla de decisión óptima del trabajador y, por otro, los estudios en los que se parte de la forma reducida del modelo y en los que se modeliza directamente la probabilidad de dejar el desempleo a partir de sus variables determinantes. La mayor parte de los estudios empíricos siguen este segundo enfoque y difieren entre sí en las variables explicativas utilizadas y en los supuestos de los que parten sobre los efectos de la duración del desempleo en el proceso de búsqueda.

Así, por ejemplo, resulta útil y realista partir de que cada trabajador tiene una distribución de salarios de referencia propia de sus características personales, determinadas fundamentalmente, por su categoría laboral, ocupación y área geográfica, que definen el área del mercado de trabajo donde va a buscar empleo. Dentro de este área no todos los trabajadores son igualmente productivos y su productividad puede asociarse con otras características personales como la edad, el sexo, la experiencia laboral, etc.

El trabajador es consciente de que cuando busca empleo en una empresa dentro de su área de mercado, la probabilidad de que realmente reciba una oferta va a depender de las características personales relacionadas con su productividad, el número de puestos de trabajo vacantes en ese área, el número de desempleados compitiendo por esas vacantes y de los salarios asociados a esas vacantes. Esta última variable puede incorporarse

partiendo del hecho de que si el salario asociado a un puesto vacante es alto, es más probable que haya otros desempleados con una productividad mayor a los que se les puede ofrecer el empleo y que quieran aceptarlo.

Así, pues la probabilidad de dejar el desempleo dependerá de un conjunto de variables personales que determinan las diferencias de productividad de los trabajadores, de un conjunto de variables que determinan el nivel de la demanda existente en el mercado de trabajo y del grado de competencia existente por esos puestos de trabajo. Todas estas variables influyen sobre la probabilidad de recibir una oferta. Por otro lado, también hay que considerar las variables que afectan al salario de reserva y que están relacionados con los ingresos durante el proceso de búsqueda (subsidio de desempleo, ingresos de otros miembros de la familia, etc), los costes de la búsqueda en los que pueden influir las cargas familiares y las características de la distribución de los salarios del área del mercado de cada trabajador, que suelen recogerse mediante la media de los salarios percibidos por los trabajadores empleados en su misma categoría laboral, ocupación y área geográfica, por ejemplo.

Por otra parte, para obtener una representación más realista suele considerarse que algunas de estas variables cambian con la duración del desempleo, como es el subsidio de desempleo o el grado de productividad asociado a los trabajadores, lo que hace que tanto el salario de reserva, como la probabilidad de recibir una oferta de empleo, no sean constantes sino dependientes de la duración del desempleo.

2.2.2 Los modelos de búsqueda repetida

El principal punto de partida de las teorías que revisamos a continuación es que el trabajador se mueve en un entorno cambiante que requiere una evaluación continua de la decisión de trabajar y/o buscar una oportunidad de empleo en condiciones de incertidumbre. Por lo tanto, el trabajador ha de tomar decisiones referidas a la oferta laboral, que determinarán su trayectoria laboral, en un escenario dinámico. Dentro de este contexto, comentaremos brevemente los principales aspectos de la teoría de la búsqueda de empleo desde la ocupación (*on-the-job search model*) cuyo principal referente es Burdett (1978) y la teoría del emparejamiento entre trabajadores y puestos de trabajo (*job matching model*) cuyo precursor fue Jovanovic (1979).

2.2.2.1 La teoría de la búsqueda de empleo desde la ocupación

Las primeras aplicaciones de los modelos de búsqueda se han centrado en el fenómeno del desempleo y han ignorado la posibilidad de realizar una búsqueda desde el propio empleo. No obstante, el supuesto de que los trabajadores buscan exclusivamente cuando están desempleados no es del todo realista y está sujeto a importantes críticas. De ahí que hayan surgido explicaciones alternativas, que complementando a la teoría básica de la búsqueda de empleo, tratan de comprender la conducta de los trabajadores, tanto desempleados como ocupados, y de ofrecer una interpretación teórica a la existencia de rotación laboral en el mercado de trabajo y a las experiencias laborales de los trabajadores a lo largo del tiempo.

El inicio de esta teoría se sitúa en el trabajo de Burdett (1978) que generaliza el modelo de búsqueda secuencial considerando que el individuo puede optar por: 1) iniciar la búsqueda desde el desempleo 2) continuar la búsqueda una vez está empleado o 3) finalizar la búsqueda tras conseguir un empleo¹.

Tal y como originalmente el modelo fue presentado por Burdett, la probabilidad de obtener una oferta en un periodo es idéntica para todos los individuos que buscan, ya estén desempleados u ocupados, e igualmente, no hay diferencias en cuanto a los costes de la búsqueda para estos dos tipos de trabajadores². Bajo estas consideraciones, el salario de reserva del trabajador no empleado es simplemente el valor del ocio, al igual que en el modelo de participación clásico. El criterio de decisión en el que se basa el trabajador consiste en elegir el primer empleo que le compense por el valor del ocio perdido.

Cuando se introduce el supuesto de que los costes de la búsqueda son distintos para ambos colectivos, c_1 para los desempleados y c_2 para los ocupados, y en concreto, que los costes de la búsqueda desde la ocupación son más elevados que desde el paro, es decir, se cumple $c_2 > c_1$, Burdett demuestra que la estrategia más adecuada para que la búsqueda desde el paro sea óptima parte de la consideración de dos salarios de reserva, w_1 y w_2 (siendo $w_1 < w_2$). Estos salarios de reserva dividen a los individuos en tres grupos según la oferta salarial recibida. Un desempleado sólo aceptará una oferta si el

¹Se mantienen las mismas hipótesis que en el modelo de búsqueda básico, entre ellas, que el salario del empleo actual es fijo y que en cada periodo se recibe una oferta de empleo con un salario extraído de una función de distribución salarial conocida.

²A pesar de que, como veremos más adelante, existen razones para creer que el coste de la búsqueda es mayor cuando se está empleado.

salario supera a w_1 , y, en caso contrario, continuará la búsqueda. Además, si el salario ofrecido es mayor que w_1 pero menor que w_2 , aceptará el empleo, aunque seguirá buscando otro mejor mientras está ocupado. Por el contrario, si la oferta iguala o supera a w_2 , el individuo la aceptará y detendrá la búsqueda.

realiza la búsqueda desde el desempleo	si $w < w_1$
continúa la búsqueda mientras está empleado	si $w_1 < w < w_2$
finaliza la búsqueda tras conseguir un empleo	si $w > w_2$

El salario de reserva w_1 determina si la búsqueda se realiza desde el paro o desde la ocupación. Esta decisión se basa exclusivamente en los costes relativos de las dos opciones alternativas de búsqueda, de manera que el individuo aceptará cualquier oferta que sea mayor que los ingresos sacrificados si está desempleado (que se denotan por b , descontadas las correspondientes prestaciones) más la diferencia entre los costes de la búsqueda:

$$w_1 = b + c_2 - c_1$$

El segundo salario de reserva w_2 distingue entre aquellos salarios para los que resulta más adecuado seguir buscando desde la ocupación y aquéllos para los que lo óptimo sería abandonar la búsqueda. Este salario se obtiene igualando los costes de búsqueda a los beneficios, representados estos últimos por la ganancia esperada si se sigue buscando con un salario de reserva w_2 . Lógicamente, si el salario del empleo actual supera a w_2 el individuo no buscará otro empleo:

$$c_2 = \lambda[1 - F(w_2)E[w - w_2/w > w_2]]$$

Por lo tanto, la diferencia existente entre los costes de la búsqueda -desde el empleo y desde el paro- es la que determina la distancia entre estos dos salarios de reserva. De este modo, si esta diferencia fuera nula (costes idénticos), es probable que el individuo acepte la primera oferta que se le presente que compense su valor del ocio y continúe buscando otro empleo si el salario no es lo suficientemente elevado. En cualquier caso, si la búsqueda no tiene éxito su salario de reserva disminuirá, acercándose de forma progresiva a su salario actual, de manera que el trabajador abandonará definitivamente la búsqueda. Esta caída del salario de reserva podría explicar, desde la perspectiva de

la teoría de la búsqueda, la disminución que se produce en la probabilidad de abandono del empleo, al aumentar la edad del trabajador o su antigüedad en la empresa.

Asimismo, esta teoría tiene en cuenta las posibles diferencias en el comportamiento de búsqueda de un ocupado y de un parado. El desempleado puede dedicar, al menos en teoría, más tiempo a la actividad de la búsqueda mientras que la intensidad de la búsqueda de un ocupado ha de ser menor ya que emplea parte de su tiempo a la actividad por la que percibe un salario. Esta búsqueda menos intensiva tiene su efecto directo en la probabilidad de recibir ofertas de empleo, que se verá reducida.

Por otro lado, la probabilidad de aceptar una oferta es menor en el caso de los ocupados pues, al estar trabajando, establecen un salario de reserva relativamente más alto (al menos igual al salario recibido en el empleo actual). Este argumento ha servido para explicar la preferencia por la búsqueda desde el desempleo frente a la búsqueda desde el empleo, resultando más convincente que la existencia de un diferencial de costes. El hecho de que los ocupados reciban ingresos más elevados que los parados y además pueden tener más información sobre las vacantes y las condiciones del mercado laboral, han permitido desarrollar modelos alternativos que están basados en la existencia de costes de movilidad o transición. Dichos costes incluirán, por una parte, los costes de entrada a un nuevo empleo (para ajustarse al entorno, a las nuevas tareas y a los compañeros, recibir formación inicial o cambiar de lugar de residencia, lo que prodría implicar importantes costes de alquiler o de compra de vivienda, etc.) y, por otra, los costes de salida por despido o abandono del puesto (pérdidas de complementos salariales por antigüedad, pensiones, etc.).

Si el individuo anticipa estos costes elevará su salario de reserva para compensarlos, de manera que, incluso si el coste de búsqueda desde el empleo fuera menor, los parados no aceptarán trabajos poco interesantes para seguir buscando otros mejores, si tienen que hacer frente a altos costes de entrada. Estos mismos costes podrían explicar por qué los ocupados que buscan otro empleo no suelen abandonar su puesto antes de encontrar uno nuevo, ya que esto sólo les resulta beneficioso si la búsqueda desde el paro es menos costosa que desde la ocupación y si el descontento con su empleo actual compensa la ventaja de unos mayores ingresos durante la búsqueda. En resumen, en ambos casos, los costes de transición inducirán al individuo que busca a permanecer en su situación inicial hasta que encuentre un empleo que considere bien remunerado, de manera que los costes tienden a reducir la movilidad laboral.

La extensión del modelo de búsqueda de empleo incluyendo la posibilidad de buscar

desde la ocupación, tiene implicaciones tanto sobre los periodos de búsqueda sin empleo como sobre los tiempos de búsqueda con empleo, esto es, sobre la duración del desempleo y del empleo. En concreto, esta teoría señala que ambas duraciones siguen una distribución exponencial y, por lo tanto, con funciones de riesgo constantes.

2.2.2.2 La teoría del emparejamiento entre trabajadores y puestos de trabajo

En el modelo de búsqueda original, y en su extensión de la búsqueda desde el empleo, el trabajador busca un puesto de trabajo con unas características que están definidas para cualquier empleo determinado. Sin embargo, el mercado muestra ciertas señales de desajuste en los emparejamientos trabajadores-empleos que pueden ser debidas a un conocimiento parcial de las características del empleo por parte de los trabajadores. Las consecuencias derivadas de considerar que existe información imperfecta en el emparejamiento de trabajadores y empleos han sido estudiadas por Jovanovic (1979).

El argumento básico de esta teoría es, por tanto, que el trabajador no conoce con seguridad algunas de las características relevantes del empleo aceptado, básicamente los salarios futuros, de tal forma, que le lleva un tiempo conocerlas. De ahí que, la productividad inicial de un emparejamiento sea desconocida y que, tan sólo a medida que se adquiere antigüedad en el empleo, se obtenga información adicional sobre la productividad real del trabajador en su puesto. En este sentido, la teoría desarrollada por Jovanovic entiende los empleos como bienes experimentales dado que la única forma de determinar la calidad de un emparejamiento es experimentándolo.

Los supuestos de los que parte Jovanovic para desarrollar su modelo son: 1) la calidad del emparejamiento difiere entre emparejamientos, es decir, no hay “buenos” trabajadores ni “buenos” empleos sino buenos emparejamientos 2) los trabajadores son contratados por los empresarios basándose en sus características individuales en el sentido de que el salario establecido refleja el éxito esperado del emparejamiento y 3) existe información imperfecta sobre la localización exacta de la asignación óptima por parte de los dos bandos interesados en el emparejamiento: empresarios y trabajadores. Por ello, la información sobre la productividad no se observa de forma inmediata, aunque si se conoce la producción real que permite establecer el salario actual y una previsión de los ingresos futuros.

Por parte del trabajador, la decisión de permanecer en el empleo es reconsiderada

conforme va consiguiendo más información. Esta decisión se adopta comparando el valor actual esperado de la renta futura del trabajador en otro empleo alternativo, con el valor actual esperado en el empleo actual, condicionado a la información disponible sobre la productividad en el empleo actual. En este contexto los trabajadores permanecerán en aquellos empleos en los que su productividad sea alta y por otro lado, se producirá un abandono como consecuencia de que el trabajador decida que el empleo aceptado no ha sido una buena elección en relación a las alternativas disponibles. Así, los que permanecen en el empleo son los que experimentan una secuencia relativamente favorable y creciente de productividades realizadas.

Este modelo predice que la probabilidad de abandono, que depende de la información adquirida sobre el empleo hasta el momento de adoptar la decisión, tiende a aumentar inicialmente pero que a medida que el tiempo pasa, los trabajadores que continúan en la empresa muestran una mayor probabilidad de permanencia en la misma dado que los desajustes suelen detectarse al comienzo del emparejamiento. Esto es, la tasa de abandono del empleo exhibe dependencia negativa en relación a la duración del empleo para todos los valores elevados de antigüedad.

Finalmente, la teoría del emparejamiento también trata de justificar la existencia de desempleo y de tasas elevadas de abandono entre los jóvenes, mostrándose como la primera formalización de la explicación de “ir de compras” al mercado de trabajo. En concreto, las primeras incursiones en el mercado de trabajo se entienden como accesos temporales que facilitan al joven la observación de las características desconocidas de este mercado. A través de la formación adquirida en estos empleos iniciales el joven acumula capital humano y obtiene un mayor conocimiento de sus habilidades, preferencias y oportunidades laborales. Es de esperar que, con el tiempo, y gracias a la movilidad, el joven logre un buen ajuste y la rotación disminuya, dando paso a una etapa de mayor estabilidad laboral. En base a esta teoría la relación existente entre el desajuste educativo y la movilidad laboral que caracteriza a los jóvenes es un desequilibrio temporal, por lo que se considera la movilidad laboral inicial como un método eficiente de asignación de recursos.

2.3 Teorías estructuralistas e institucionalistas

El núcleo de la economía neoclásica está constituido por el estudio de la conducta maximizadora de los agentes económicos, ignorándose en gran medida los cambios endógenos en las preferencias de los individuos y los aspectos sobre el marco institucional en el que operan los mercados. Basándose en la existencia de estos otros factores, los problemas del mercado laboral se consideran en un contexto económico, donde la conducta maximizadora, en la medida en que existe, carece de importancia para los resultados del mercado que son objeto de interés fundamental.

En este apartado consideramos las principales aportaciones desde el llamado enfoque estructuralista, que relaciona los logros en el mercado de trabajo con la existencia de factores estructurales que limitan la influencia que las características personales tienen sobre las trayectorias laborales de los individuos.

2.3.1 La teoría *insider-outsider*

La teoría *insider-outsider* (Lindbeck y Snower, 1986) surge para dar respuesta a uno de los grandes problemas de la economía laboral, la persistencia del desempleo involuntario en las economías de los países desarrollados, planteándose cuáles son los fundamentos microeconómicos que explican su existencia. Concretamente, los teóricos de este enfoque buscaban una explicación del porqué los desempleados (*outsiders*) no eran capaces de encontrar un trabajo ofreciéndose a las empresas incluso a salarios inferiores a los que perciben los trabajadores ya ocupados (*insiders*). La justificación propuesta por estos autores es que no es admisible que los trabajadores desempleados “roben” el empleo a los ocupados desde un punto de vista social, ya que recibirían a cambio muestras de desaprobación por parte de sus compañeros *insiders*. Como resultado de cualquier sustitución, los *insiders* rehusarían cooperar con sus nuevos compañeros de trabajo lo que a la larga se traduciría en unos mayores costes para la empresa derivados de la sustitución.

La distinción que realizan Lindbeck y Snower entre *insiders* y *outsiders* tiene mayores implicaciones que la mera diferenciación entre trabajadores ocupados y parados. Estos conceptos sirven para distinguir a grupos de trabajadores con diferentes oportunidades laborales. El fondo de esta diferenciación radica en el poder de negociación que se les adjudica a los *insiders* dada la existencia de costes laborales para la empresa derivados

de la movilidad de estos trabajadores³. Estos tienen la capacidad de influir en el establecimiento de las condiciones laborales de la empresa incluso a expensas de los *outsiders*, de tal forma que, en las negociaciones laborales los *outsiders* no compiten en condiciones de igualdad frente a los *insiders* ya que estos últimos desincentivan la contratación de los primeros basándose en el hecho de que a la empresa le resultaría muy costoso sustituir su plantilla por nuevos trabajadores⁴.

Esta teoría también explica las dificultades a las que se enfrenta otra categoría de trabajadores, los entrantes, que se correspondería con los nuevos trabajadores que acaban de acceder a un puesto de trabajo en una empresa con la perspectiva de pasar a la situación de *insiders*. El poder de negociación de estos trabajadores entrantes es inferior al de los *insiders* al tener asociados unos menores costes de sustitución. En cuanto a la existencia de un diferencial salarial entre los *insiders* y los entrantes no aparece recogido en la versión clásica de esta teoría aunque algunos estudios demuestran que en economías como la española los trabajadores entrantes perciben un salario inferior al de los *insiders*, manteniéndose, sin embargo, una cierta relación entre ambos salarios, de tal forma que el salario de los entrantes aparece vinculado al de los trabajadores *insiders* (Ferreiro y Serrano, 2001). En cualquier caso, cuanto más bajos sean los costes de despido, contratación y formación, más próximos serán los salarios de estos trabajadores (*insiders* y entrantes) al salario de equilibrio y, por lo tanto, menor será el volumen de desempleo.

En resumen, esta teoría postula que la rigidez del salario real resulta de la posición privilegiada del grupo de trabajadores ya empleados, en contraste con la situación de los trabajadores fuera del mercado (*outsiders*) que se enfrentan a oportunidades de empleo claramente más desventajosas.

³Estos costes pueden estar relacionados con la producción o con la contratación. Entre ellos destacamos los llamados costes de despido que resultan tener múltiples formas siendo la más común el pago de una indemnización por días trabajados.

⁴Aparte de la teoría aquí expuesta, existen en la literatura otras explicaciones a la discriminación a que se ven sometidos determinados colectivos. Entre ellas, la proporcionada por la teoría de los salarios de eficiencia (Stiglitz, 1982). En este caso aunque las empresas estarían dispuestas a contratar a estos trabajadores a un salario menor, el efecto de esta caída de los salarios en términos de productividad desalienta la utilización de esta práctica consistente en el reajuste de los precios hasta conseguir vaciar el mercado.

2.3.2 La teoría de los mercados de trabajo segmentados

La explicación de la existencia de puestos de trabajo heterogéneos es perfectamente asumible dentro de las teorías neoclásicas sobre el mercado de trabajo. Ahora bien, cabe preguntarse por qué esta estructura de puestos conlleva diferencias en la asignación de los puestos, en el proceso de formación de los salarios o, de forma más general, en las condiciones laborales. La justificación teórica propuesta por Doeringer y Piore (1971) está en la existencia de un mercado laboral segmentado en varios sectores. El término de mercado de trabajo segmentado, tal y como ha sido definido por la teoría institucionalista, recoge la existencia de dos o varios grupos de puestos de trabajo con reglas de asignación de los trabajadores diferentes.

Por razones expositivas describimos la versión del *mercado de trabajo dual* dentro de la teoría de los mercados de trabajo segmentados. Bajo esta consideración, el mercado está compuesto por sólo dos sectores: un sector primario, con salarios elevados, contratos de carácter indefinido, mayor satisfacción laboral, etc., formado por empresas que cuentan con *mercados de trabajo internos*; y un sector secundario, de salarios bajos, menor formación en el puesto, mayor inestabilidad, etc., compuesto por empresas que contratan en el mercado externo disponible.

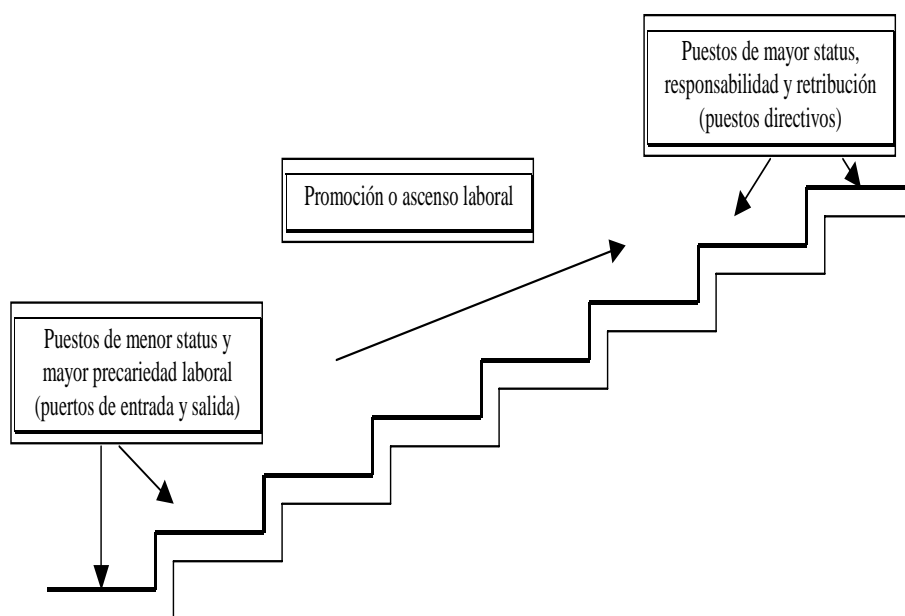
Un mercado de trabajo interno, según palabras de sus gestantes, se define como una unidad administrativa en la que la fijación de los salarios (precio del trabajo) y la asignación de los puestos de trabajo se rigen por un conjunto de reglas y procedimientos administrativos independientes de las fuerzas económicas (Doeringer y Piore, 1971, págs. 41-42). Por lo tanto, los trabajadores pertenecientes a estos mercados internos no están sujetos a las mismas presiones competitivas que los trabajadores del mercado externo.

Dentro de muchas empresas, que operan como pequeños mercados de trabajo internos, encontramos una estructura jerarquizada de los puestos de trabajo donde cada jerarquía contiene una secuencia de puestos de trabajos que constituye la cadena de movilidad o escala de puestos de trabajo. Por ejemplo, un trabajador nuevo normalmente entra en la escala como aprendiz en el puesto menos cualificado situado en el extremo inferior de esta escala. Esta posición de acceso, que en la literatura se denomina *puerto de entrada*, suele ser el único puesto en esta escala que entra en contacto con el mercado de trabajo externo.

Las fuerzas responsables de la existencia de estos mercados internos de trabajo y de la determinación de las normas que los rigen no han sido consideradas por la teoría

económica tradicional, sin embargo, la especificidad de las cualificaciones, la formación en el trabajo y la costumbre son los tres factores que se señalan como causantes del mercado de trabajo interno. Atendiendo a los dos primeros factores, los mercados internos existen porque las empresas incurren en altos costes en el reclutamiento y formación de sus trabajadores, que consiguen minimizar mediante la disminución de la rotación laboral. Por un lado, el hecho de que las cualificaciones y la tecnología sean específicas a cada empresa significa que los trabajadores necesitan una formación específica que se adquiere de un modo más eficiente en el desarrollo del propio trabajo. La empresa soportará este coste en la medida en que esa formación específica sea rentable, en el sentido de que los trabajadores formados por la empresa se mantengan durante un periodo de tiempo amplio. El sistema jerárquico establecido en la empresa mediante el que se da estabilidad a los trabajadores logra este objetivo⁵.

Figura 2.2: Esquema de una escalera laboral de un mercado de trabajo interno



Desde el punto de vista del trabajador, los mercados de trabajo internos también ofrecen ventajas al proporcionar una mayor estabilidad en el empleo y oportunidades de ascenso sin necesidad de abandonar la empresa. Además, están protegidos de la

⁵El uso del término de formación específica fue impulsado por Becker (1964) en su teoría del capital humano. Becker entiende que esta formación adquirida en el puesto de trabajo produce conocimientos y habilidades que sólo resultan útiles en la propia empresa.

competencia de los trabajadores del mercado externo.

En el otro extremo, el mercado de trabajo externo funciona como un mercado de subastas, en el que los trabajadores compiten de una manera abierta por los puestos de trabajo y las empresas pujan para cubrir los puestos de trabajo que tienen vacantes. En estos mercados, las fuerzas de la oferta y de la demanda son fundamentales en la determinación de los salarios. Este mercado estará formado primordialmente por aquellos puestos de trabajo menos atractivos para los trabajadores, bien por su bajo salario o por otras características no deseables, que impiden que los trabajadores sientan fuertes lazos de unión a los mismos. Por otro lado, en la medida que son trabajos con escasos incentivos para ser mantenidos por parte del trabajador, se observa una mayor rotación laboral en estos mercados externos.

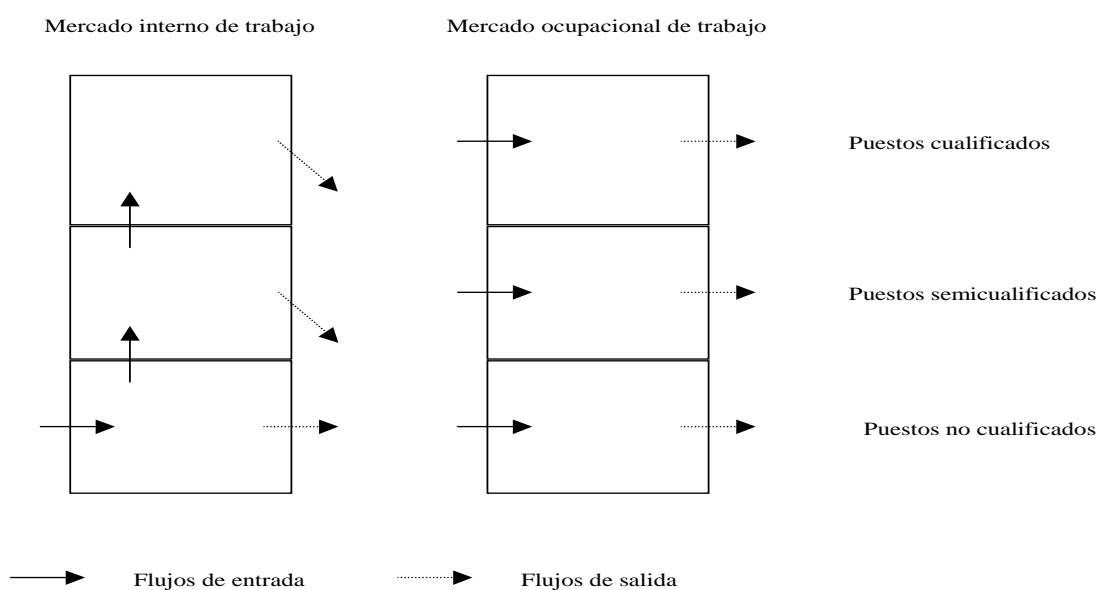
El trabajo empírico desarrollado por los economistas de esta corriente se ha dirigido a fundamentar tres aspectos de esta teoría. El primero es si los sectores primario y secundario suministran rendimientos diferentes para niveles de formación y perfiles educativos distintos. La segunda cuestión es si los empleos “malos” convierten a los trabajadores “buenos” en malos. Y, por último, si existen colectivos atrapados en los empleos del sector secundario. En relación a este último aspecto, se tiende a relacionar a determinados grupos sociales o demográficos, entre los que se encuentran los jóvenes, con los empleos propios del sector secundario. En el caso de los jóvenes, la entrada al mercado laboral vía el sector secundario y, por lo tanto, sufriendo constantes y cortos periodos de desempleo alternados con empleos de escasa calidad, puede producir cierta “familiarización” con esta situación, lo que a la larga se traduciría en una débil vinculación con el mercado de trabajo, un continuo deterioro del capital humano acumulado o, incluso, en discriminación por parte de la sociedad. Por otra parte, la opinión de que los jóvenes acceden a los puestos de trabajo del sector secundario por propia voluntad pues no están interesados en las condiciones laborales que les ofrecen los puestos de trabajo del sector primario (estabilidad, etc.) está en contradicción con la menor duración de la transición de los jóvenes a una situación estable en economías donde predomina el sector primario y la economía es alcista.

2.3.3 La teoría de los mercados de trabajo ocupacionales

El trabajo de Marsden (1990) se engloba dentro de los mercados de trabajo segmentados pero proporciona una visión más institucional y macroeconómica de los

mismos, distinguiendo entre mercados de trabajo internos y mercados de trabajo ocupacionales o profesionales. Una característica clave de estos mercados profesionales es que existe completa transferibilidad de las cualificaciones, para lo cual es necesario que se establezcan normas respecto a la combinación de capacidades adquiridas y el nivel alcanzado por aquéllos que han sido formados en una profesión determinada y, además, cierta uniformidad en el contenido de los puestos de trabajo de una empresa a otra. La utilización de puestos cuyo contenido no esté de acuerdo con la norma obligaría al empresario a proporcionar formación suplementaria o implicaría una infrautilización de los conocimientos por los cuales paga⁶.

Figura 2.3: Esquema de un mercado de trabajo interno y un mercado de trabajo ocupacional



Fuente: Gangl (2000a, pág. 4)

La principal diferencia entre estos dos tipos de mercados son las reglas institucionales que prevalecen a la hora de acceder a los puestos de trabajo que requieren una mayor cualificación (véase figura 2.3). En un mercado interno, el nivel educativo alcanzado no desempeña un papel importante en la asignación de los puestos ya que se trata de

⁶Una condición necesaria para el buen funcionamiento de un mercado profesional es la de una oferta suficiente de trabajadores que posean la cualificación requerida, y la existencia de un número equivalente de puestos definidos de manera adecuada.

formación profesional escasamente específica. Por lo tanto, el acceso a las posiciones más ventajosas está basado prioritariamente en un criterio de movilidad de los trabajadores prefijado por la empresa y en la experiencia laboral adquirida.

Por el contrario, los mercados de trabajo ocupacionales si que están abiertos al mercado externo donde las reglas que priman son las de la competencia. De ahí que los puestos de trabajo con un mayor nivel de cualificación se cubran con trabajadores del mercado externo, pero restringiéndose a aquellos individuos que presentan las cualidades profesionales adecuadas al puesto, entre los que se produce una competencia por conseguirlos.

Resultado de lo expuesto, se pone en evidencia que la política de formación de la empresa se relaciona directamente con la estructura del mercado de trabajo. Teóricamente en un mercado competitivo aquellos que reciben una formación transferible soportarían el coste total de la misma. Una vez formados, el empresario no puede recuperar los gastos de formación pagándoles un salario inferior porque correría el riesgo de que consiguieran un puesto en otra empresa. Una solución consiste en que durante el periodo de formación, el asalariado perciba un salario inferior, a fin de compensar al empresario por el coste de la formación que le ofrece⁷.

Dado que la asignación de trabajadores a los puestos de trabajo vacantes se realiza tomando como referencia el nivel de experiencia (mercados de trabajo internos) o las habilidades adquiridas (mercados de trabajo ocupacionales), el colectivo o colectivos que se ven mayoritariamente excluidos de estos mercados también difiere. En concreto, en los mercados internos serán los jóvenes que inician su vida laboral los más discriminados mientras que en los mercados ocupacionales, serán los peor cualificados los que sufren de manera más importante la exclusión.

2.3.4 La teoría sobre la competencia por los puestos de trabajo

El representante de esta teoría es Thurow (1975). En este modelo, por el lado de la demanda, los empresarios ofertan empleos con diferentes requerimientos en cuanto a las habilidades. Dado que el mercado de trabajo se caracteriza menos por la competencia por los salarios que por la competencia por los puestos de trabajo, los salarios y la

⁷La formación profesional que prepara a los individuos para acceder a mercados de trabajo ocupacionales forma a los individuos de modo que, a lo largo de su vida activa, sus probabilidades de empleo e ingresos dependen de unos conocimientos y una cualificación reconocida oficialmente y cuyo valor de mercado trasciende el nivel del empresario individual.

productividad están ligados a los puestos más que a las personas. Por el lado de la oferta, los trabajadores muestran sus preferencias en cuanto a la adquisición de habilidades. Las diferencias en cuanto a las preferencias de los trabajadores se deben a diferencias en los ingresos netos esperados de la inversión en adquisición de habilidades (en capital humano).

En este modelo basado en la competencia por los puestos de trabajo, al contrario que en la teoría del capital humano, la función de la educación no es proporcionar formación y de ese modo aumentar la productividad y los salarios de los trabajadores, sino más bien certificar la entrenabilidad y proporcionar una cierta posición en virtud de dicha certificación.

Una vez fijadas la demanda y la oferta, los empresarios ordenan a los trabajadores de acuerdo a su capacidad para ser adiestrados de tal manera que seleccionan aquellos candidatos más adecuados. La duración del desempleo dependerá, por lo tanto, de la posición relativa de cada trabajador en la cola de trabajo y asimismo, de las oportunidades de empleo que proporciona la economía. Así, los trabajadores que se encuentran al final de la cola en ese “ranking” tienen una mayor probabilidad de experimentar periodos de desempleo más largos.

En principio, existen al menos dos razones por las cuales el mercado no funciona correctamente. En primer lugar, la existencia de información imperfecta conlleva que los trabajadores no conozcan con exactitud donde se encuentran las plazas vacantes que emparejan con sus características (al igual que los empresarios). Por otro lado, los trabajadores pueden equivocarse en cuanto a las preferencias por habilidades de tal forma que los empresarios seleccionan erróneamente algunos trabajadores al cubrir sus vacantes.

El modelo también predice la existencia de un posible desplazamiento de los trabajadores menos adiestrados en situaciones de sobreeducación. Cuando se demanda una cantidad fija de puestos de trabajo y la oferta excede esta demanda, los trabajadores mejor cualificados que no han encontrado un empleo que se adapte a sus habilidades, aceptarán aquellos empleos que estaban destinados a los trabajadores peor cualificados, por lo que se produce un desplazamiento o *crowding out* de estos últimos que se ven abocados al desempleo.

2.4 Revisión histórica de los trabajos empíricos sobre la transición del sistema educativo al mercado de trabajo

El análisis de la información bibliográfica vinculada con la materia objeto de estudio suele aportar datos relevantes en el inicio de cualquier investigación. Por ello, a continuación, se presentan algunos de los principales estudios que han ahondado en la comprensión de los fundamentos que rigen el tránsito hacia la vida laboral de los jóvenes, en especial, aquéllos que estudian el tiempo que transcurre hasta que se encuentra un primer empleo. El objetivo es dar una visión panorámica que nos muestre el creciente interés que suscita este tema en un gran número de países, entre ellos España y, por otro lado, que nos permita establecer cuál es el estado actual de la cuestión.

En primer lugar nos centraremos en los estudios internacionales, más numerosos y más ajustados en cuanto a su temática al objeto de nuestro estudio. En segundo lugar, examinaremos los trabajos más relevantes que se han realizado a nivel nacional, empezando por aquellos que abordan la duración del desempleo en la juventud y cerrando con los que analizan directamente el tránsito hacia la vida laboral estable de los jóvenes en España.

2.4.1 Revisión histórica a nivel internacional

A nivel internacional, la incorporación de los jóvenes al mundo laboral ha recibido una mayor atención que a nivel nacional, lo que ha redundado en un considerable número de trabajos sobre este tema, sobre todo desde la óptica de la transición de la escuela al trabajo. En este apartado revisaremos, de forma sucinta, los trabajos más significativos que abordan esta cuestión agrupándolos en torno a la siguiente línea de presentación. En primer lugar, se desgranar aquellos estudios que realizan comparaciones internacionales del proceso de transición de los jóvenes al mercado laboral. A continuación, consideramos los estudios que estiman el modelo de búsqueda de empleo en su forma estructural, tal y como se ha planteado en la primera parte de este capítulo. Por último, se incluyen aquellos trabajos que parten de la forma reducida de los modelos de búsqueda, considerando tanto aquellos que tratan de determinar los factores más relevantes que influyen en el tiempo transcurrido hasta conseguir un empleo, como aquéllos que cuestionan la efectividad de determinadas políticas puestas en marcha para mejorar la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Dentro del primer grupo, una de las principales referencias son los trabajos desarrollados por determinados grupos interdisciplinares a nivel europeo e internacional, entre los que destacamos los realizados por el grupo CATEWE (*A Comparative Analysis of Transitions from Education to Work in Europe*), fundado dentro de la Comisión Europea, y los realizados por una comisión de expertos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

El proyecto CATEWE (1997-2001) surge a raíz de la participación de varios de sus integrantes en algunas de las celebraciones de la Red Europea de Investigación sobre “*Transitions in Youth*”⁸, reuniones en las que se hizo evidente la necesidad de un estudio exhaustivo para establecer las bases sobre las que se habría de analizar, en mayor profundidad, el proceso de transición al mercado de trabajo. El proyecto en sí tuvo una duración aproximada de tres años y a lo largo de su ejecución los miembros del equipo participaron en numerosos foros de discusión, lo que ha supuesto la recopilación de una abundante bibliografía sobre este tema, en concreto, algo más de una veintena de artículos previos al documento final^{9,10}.

Entre los objetivos iniciales del proyecto estaba el establecimiento de los fundamentos teóricos esenciales para analizar la transición de la educación inicial al mercado de trabajo y la construcción de una base de datos de corte transversal que integrara la información disponible para aquellos países que ya contaban con encuestas nacionales propias sobre la situación de los jóvenes que salen del sistema educativo¹¹. Una vez establecido el marco teórico, y dentro de la segunda parte del proyecto, había de realizarse un análisis completo de las transiciones laborales de los jóvenes que habían finalizado sus estudios en el periodo 1992-1997, con la finalidad de determinar cuales eran las principales similitudes y diferencias en ese proceso de transición. Para llevar a cabo este objetivo, las fuentes de información estadística disponibles eran, por un lado, la Encuesta sobre la Fuerza Laboral Europea (ELFS) y por otro, la base de datos propia a la que hemos aludido anteriormente.

Dentro del primer objetivo se identificaron tres dimensiones a tener en cuenta a la hora de explorar las transiciones, que son: el contexto económico, demográfico y laboral;

⁸Esta red se fundó en 1992 y desde entonces celebra anualmente una reunión en la que se debaten aspectos específicos del proceso de integración de los jóvenes en el mercado de trabajo.

⁹Entre ellos, la presentación de un artículo en el encuentro “*Thematic Review of the Transition from Initial Education to Working Life*” organizado por la OCDE (1998).

¹⁰Los artículos están disponibles en: <http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/catewe/Homepage>.

¹¹Los países incluidos en este estudio fueron Alemania, Francia, Holanda, Irlanda, Portugal y Escocia.

el sistema educativo y de formación; y, por último, la naturaleza de esas transiciones. El proyecto se centró especialmente en el análisis de las estructuras laborales de los países participantes, evaluando tanto el grado de segmentación como el nivel de regulación de sus mercados laborales, además de resaltar las características predominantes de los sistemas educativos de estos países.

En el informe final (CATEWE, 2001) se señala, como uno de los resultados más significativo, la importancia del nivel de estudios y del ciclo económico a la hora de predecir el comportamiento del proceso de transición en cualquiera de los países analizados. En este sentido, se comprobó que los individuos con niveles de estudios superiores mostraban un menor riesgo de estar en el desempleo y conseguían con mayor facilidad un empleo estable y de calidad. Además, las condiciones macroeconómicas agregadas afectaban de manera más acusada a los individuos peor cualificados en relación a su probabilidad de estar desempleado, aunque esta variable no resultó tan relevante a la hora de determinar la calidad del empleo.

Paralelamente a los trabajos desarrollados dentro del marco europeo, se estaban realizando en el seno de la OCDE estudios con una perspectiva espacial más global¹². De esta forma, la gran diversidad de economías analizadas -en relación a su desarrollo económico, la situación de su ciclo económico y sus culturas y tradiciones- ayudaba a tener una visión más amplia de los condicionantes relevantes en la transición a la vida laboral.

El informe final, OCDE (2000), es un trabajo de gran valor sintético en el que se analizan de una forma exhaustiva diversas cuestiones referidas al proceso de transición al que se enfrentan los jóvenes hasta que se incorporan definitivamente a la vida laboral. El proceso de transición se define de forma diferente, pues el periodo se inicia cuando el joven finaliza los estudios obligatorios y se da por concluido cuando alcanza una cierta estabilidad en el empleo. Por lo tanto, para aquellos individuos que deciden continuar su formación académica el periodo comprende dos etapas: una correspondiente al tiempo en el que se siguen formando y otra que equivale al periodo de tiempo que se requiere para conseguir una cierta estabilidad laboral¹³.

Los dos interrogantes principales a los que trata de dar respuesta este estudio se

¹²El análisis comprende un total de catorce países: Australia, Austria, Canada, Dinamarca, Estados Unidos, Finlandia, Hungría, Japón, Noruega, Portugal, Reino Unido, República Checa, Suecia y Suiza.

¹³Este último periodo se corresponde con la definición, en nuestro caso, del proceso de transición del sistema educativo al mercado de trabajo, y por lo tanto, es el de interés en esta tesis.

refieren, por un lado, a cuál ha sido el impacto de los cambios económicos y de las circunstancias laborales, de los cambios en el sistema educativo y de los cambios en las actitudes y expectativas de los jóvenes sobre el proceso de transición a la vida activa durante la década de los noventa y, por otro lado, qué tipo de medidas de política educativa y laborales han resultado ser más efectivas para facilitar el tránsito a la vida laboral de los jóvenes. Con respecto a esta segunda cuestión, se señalan algunos de los escenarios que parecen conseguir una mejor integración de los jóvenes en el mercado de trabajo como, por ejemplo, la existencia de trayectorias educacionales bien organizadas que conectan adecuadamente la educación inicial con el empleo o la adquisición de experiencia en el transcurso de los estudios a través de prácticas laborales.

A pesar de que el análisis principal se reduce a un determinado número de países, gran parte de los países miembros de esta organización fueron incluidos en la descripción inicial, un total de 25. En esta parte del análisis, se estima la duración del periodo de transición, encontrándose diferencias significativas en relación a esta variable. En concreto, la duración varía entre los 5 años, tiempo que corresponde a los países de Austria y Suecia, y los 11,3 años, en el caso de Italia. Si descontamos el periodo en el que se continúan los estudios, entonces el rango de variación es de 1,6 (Australia) a 5,6 años (Noruega). España está posicionada cerca de los extremos superiores de estos dos intervalos, con una duración de 9,6 y 5,3 años respectivamente¹⁴.

Como se ha señalado, los proyectos parcialmente descritos han generado un gran desarrollo de la literatura sobre el tema, fomentando la elaboración de trabajos posteriores. En este apartado tan sólo vamos a reseñar, por tener unas características específicas, tres trabajos realizados por investigadores que han formado parte de alguno de estos proyectos. En el primero de ellos, el de Soro e Iannelli (2001), se hace un análisis comparativo de la situación laboral de los jóvenes en dos países mediterráneos (España e Italia) que, como se habrá advertido, se encuentran poco representados en los estudios internacionales a los que hemos aludido en primer lugar. El estudio se realiza a partir de la ELFS correspondiente al segundo trimestre de 1996, de la que se extrae una muestra de jóvenes que no se encontraban estudiando en el momento de la encuesta y para los

¹⁴Dado que el estudio se realiza para dos cohortes (1990 y 1996) a nivel agregado, para la construcción de estas duraciones se compara la edad a la que los estudios no son obligatorios en cada país con la edad a la que el 50% o más de los individuos de una cohorte ya no están estudiando o bien la edad a la que el 50% de la cohorte está trabajando o estudiando (en 1990 y 1996). Véanse tablas 3.2 y 3.3 del informe, págs. 180-181.

que el tiempo desde la finalización de sus estudios (según la edad teórica de finalización de los mismos¹⁵) hasta la fecha de la encuesta no supera los cinco años. Del estudio de esta muestra, mediante la estimación de varios modelos logísticos, se concluye que las diferencias de comportamiento en el proceso de transición de los jóvenes españoles e italianos son, en parte, debidas a la expansión de la educación superior y al proceso de desregularización del mercado de trabajo que han caracterizado la economía española en la década de los noventa¹⁶. Estos dos hechos significativos han supuesto que los jóvenes españoles encaren su acceso al mercado de trabajo con mejores expectativas que los italianos pues se ha incrementado la probabilidad de encontrar un empleo aunque, en contrapartida, están sujetos a una mayor inestabilidad.

Por su parte, Gangl (2000a) analiza en qué medida las características institucionales propias de cada país, en cuanto al sistema laboral, son las que producen diferencias en el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes. Mediante un análisis cluster clasifica a los países según estas características, utilizando para ello una serie de indicadores de la estructura laboral. Su análisis le conduce a distinguir tres grupos de países: países del norte de Europa (Austria, Dinamarca, Alemania y Holanda) en los que los mercados laborales ocupacionales operan de forma regular, países del sur de Europa (Grecia, Italia y Portugal) que exhiben unos mercados laborales bastante rígidos con una alta protección del empleo y escasa movilidad, y un último grupo intermedio más heterogéneo en el que se encuentra España junto con el Reino Unido, Irlanda, Francia y Bélgica.

Posteriormente, en otro trabajo de este mismo autor, Gangl (2000b), utilizando la misma fuente estadística pero en esta ocasión seleccionando una muestra de jóvenes para un periodo más amplio (1992-1997) -cumpliendo el mismo requisito de cinco años- se analiza el papel crucial del nivel educativo para el éxito en la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo en doce países de la Unión Europea, entre ellos España. En el análisis se estima un modelo para explicar el riesgo de desempleo a la entrada en el mercado de trabajo y la ocupación de estos jóvenes, comparando estas dos variables para diferentes niveles de estudios, controlando en el proceso de estimación las diferencias de contexto económico de estas economías.

En relación con las teorías expuestas en el apartado 2.2 de este capítulo, varios han

¹⁵ Siguiendo las indicaciones propuestas por la OCDE (1998) para establecer esas edades teóricas.

¹⁶ Aunque en Italia también se pusieron en marcha medidas tendentes a flexibilizar el mercado de trabajo con el objetivo de facilitar la entrada de los colectivos más desfavorecidos, su repercusión ha sido menor, afectando a un segmento muy reducido de la población.

sido los intentos de darles un contenido empírico estimando los parámetros estructurales de los modelos teóricos que subyacen bajo estas teorías. En este sentido, la contrastación del modelo básico de búsqueda de empleo y sus extensiones posteriores se encuentran presentes en un número importante de estudios¹⁷.

De la presentación que hicimos del modelo de búsqueda de empleo se deriva un hecho que ha marcado, en gran medida, la senda seguida por la literatura empírica y es que, para su estimación, se requiere información sobre el comportamiento del salario de reserva o bien una aproximación del mismo. El conocimiento directo del salario de reserva se podría obtener preguntando al individuo sobre cuál es el salario más bajo que estaría dispuesto a aceptar en cada momento. Ahora bien, como señala Neumann (1997), esta información además de ser difícil de conseguir, no es siempre lo suficientemente fiable¹⁸.

En parte por la razón indicada, y además por la disponibilidad de herramientas estadísticas específicas como son los modelos de duración, la mayoría de los estudios han optado por la estimación de estos modelos de búsqueda en su forma reducida. Aun así, mencionamos algunos de los trabajos que consideran la forma estructural de estos modelos de búsqueda como son los de Wolpin (1987), Eckstein y Wolpin (1995) y Bowlus, Kiefer y Neumann (2001)¹⁹. En concreto, nuestra atención hacia estos trabajos se debe a que determinan los valores de los parámetros básicos de estos modelos a partir de una población formada por jóvenes que acceden por primera vez al mercado laboral.

Wolpin (1987) considera un modelo de búsqueda de empleo con horizonte finito tal y como aparece descrito inicialmente en Lippman y McCall (1976). En particular, partiendo de información sobre el salario del empleo aceptado y la duración del periodo de la búsqueda, obtenidos a partir de la encuesta *National Longitudinal Survey of Youth* (NLSY) y referidos a jóvenes varones americanos que han finalizado sus estudios de secundaria en el año 1979, estima por máxima verosimilitud con la restricción de que la distribución de las ofertas salariales sigue una forma funcional concreta, la distribución

¹⁷Véanse los capítulos 3 y 4 de Devine y Kiefer (1991) para una revisión completa de los trabajos que estiman modelos estructurales.

¹⁸Más aun en el caso de los jóvenes que han de establecer sus expectativas salariales partiendo de un reducido conocimiento de las fuerzas que rigen en el mercado de trabajo.

¹⁹Estos trabajos presentan la utilidad añadida de que a partir de la estimación del modelo propuesto se pueden realizar ejercicios de simulación sobre el comportamiento de la duración de la búsqueda, por ejemplo en términos de su media, ante cambios en algunos de los parámetros básicos como el coste de la búsqueda o la probabilidad de recibir ofertas.

lognormal. El resultado más significativo al que llega es que los salarios de reserva, en general, son bastante bajos y decaen gradualmente.

En un trabajo posterior, Eckstein y Wolpin (1995) estiman, utilizando la misma fuente, un modelo de búsqueda de empleo con la finalidad de determinar como varía el comportamiento de los salarios de reserva y las duraciones del desempleo para diferentes niveles de estudios y según la raza. Su principal conclusión, en cuanto a la duración del desempleo, es que las diferencias encontradas por nivel de estudios y raza parecen deberse en mayor medida a diferencias en la tasa de aceptación de las ofertas salariales específicas a cada tipo de individuo definido y, en menor medida, a la tasa de llegada de ofertas, que ronda un valor próximo a la unidad independientemente del tipo de individuo considerado.

Por su parte, Bowlus *et al.* (2001) plantean un modelo de búsqueda en el que se acepta la heterogeneidad en cuanto a la productividad de las empresas. En la parte aplicada, el modelo propuesto es estimado utilizando la misma fuente de datos que los trabajos anteriores, la NLSY, a partir de la cual tienen información sobre salarios aceptados y duraciones del desempleo de jóvenes graduados americanos hasta que aceptan un trabajo a tiempo completo. Una vez que estiman no paramétricamente las funciones de supervivencia de los jóvenes que salen del sistema educativo comprueban que las mismas se adaptan en gran medida a una exponencial, lo cual corroboran posteriormente tras la estimación del modelo planteado. Esto contradice el resultado que se obtuvo en los trabajos anteriores en los que se detectó dependencia de la duración negativa que puede explicarse por el diferente tratamiento de las duraciones nulas en estas investigaciones.

Dentro de los trabajos que consideran el modelo de búsqueda en su forma reducida, una gran parte de los mismos pretenden averiguar cuáles son los factores (personales, familiares o del entorno económico) que tienen una mayor influencia sobre el tiempo que pasan los jóvenes en ese periodo transitorio hasta que encuentran un empleo. Dado que, como se ha señalado, los modelos de búsqueda establecen que la probabilidad de que un individuo finalice la búsqueda en un periodo no es más que la probabilidad de que reciba un oferta “aceptable” durante el mismo, la estimación de estos modelos en forma reducida se ha planteado en términos de la función de riesgo correspondiente a este suceso, la transición hacia el empleo.

Entre las investigaciones que siguen este razonamiento, destacamos los trabajos de Franz, Inkmann, Pohlmeier y Zimmermann (1997), Chuang (1999), Betts, Ferrall y

Finnie (2000), Andrews, Bradley y Stott (2002) y Nguyen y Taylor (2003). Como veremos en la exposición que viene a continuación, los estudios suelen concentrarse en jóvenes con un determinado nivel de estudios. Las aportaciones en este ámbito pueden resultar reveladoras en el sentido de que la consecución de unos estudios puede suponer una fuerte inversión económica que se espera sea rentable. La rentabilidad puede medirse, entre otras opciones, a través de la duración del proceso de transición que se presume debe estar relacionada inversamente con el nivel de estudios alcanzado, o, en otras palabras, un nivel de formación superior debería conllevar una mayor empleabilidad.

Andrews *et al.* (2002) se proponen analizar el grado de emparejamiento entre las preferencias ocupacionales mostradas por los jóvenes que finalizan sus estudios obligatorios y las ocupaciones finalmente conseguidas en el primer empleo aceptado. Este estudio se realiza a partir de datos administrativos provenientes de los centros encargados de realizar la labor de orientación y seguimiento de los estudiantes en cada distrito educacional. En este caso concreto, a partir de una muestra de jóvenes de entre 16 y 19 años que terminan sus estudios entre 1988 y 1991 en el distrito de Lancashire, se estima un modelo de riesgos proporcionales discreto con riesgos en competencia, en el que se distingue entre salidas a empleos que concuerdan con las preferencias reveladas (buen emparejamiento) y el caso contrario (mal emparejamiento). De nuevo, las variables que representan el grado de formación adquirida, como son las calificaciones, resultan ser altamente significativas. Así, los individuos con mejores calificaciones (los más capaces) se sitúan en los primeros puestos en la cola del empleo y, por lo tanto, se caracterizan por periodos de desempleo más cortos.

En el trabajo de Franz *et al.* (1997) se realiza un estudio sobre la duración del periodo comprendido entre la finalización de los estudios específicamente vocacionales y el momento en que se encuentra un primer empleo, correspondiente a jóvenes de entre 17 y 30 años durante el periodo 1984-1992 en Alemania. Estos autores optan, dentro de los modelos de duración, por la fórmula de un modelo de riesgos proporcionales con datos agrupados, en la línea de la propuesta de Han y Hausman (1990). De resultados de la estimación, obtienen que las variables que hacen referencia a las características familiares, en concreto, las referidas a la situación socioprofesional y el nivel de estudios del cabeza de familia, tienen una fuerte influencia en la duración. Por otro lado, el modelo resultante estima una función de riesgo que decrece de forma pronunciada durante los primeros meses y luego se mantiene constante hasta los 18 meses (máximo

valor observado), lo que significa que los jóvenes que no consiguen un empleo en los inicios de la búsqueda, tienen que enfrentarse a periodos de no empleo más prolongados. Además, los valores de la función son relativamente pequeños lo que les lleva a afirmar la posibilidad de un mal funcionamiento del mercado de trabajo juvenil por no ofrecer casi oportunidades a los jóvenes para incorporarse tras su salida del sistema educativo.

Continuando con esta misma línea de investigación sobre las posibilidades de empleo de los jóvenes que alcanzan un determinado nivel de estudios, Nguyen y Taylor (2003) estudian la salida del sistema educativo de aquellos jóvenes que finalizan sus estudios de secundaria y se incorporan al mercado de trabajo en Estados Unidos a través de una encuesta longitudinal nacional específica sobre educación, *National Education Longitudinal Survey* (NELS). En este trabajo se plantean tres objetivos diferentes. En concreto, determinar cuáles son los factores que afectan a la duración y contrastar la existencia o no de dependencia de la duración y de dependencia de la duración retardada, esto es, un efecto a largo plazo sobre la experiencias posteriores de empleo. El modelo que proponen, un modelo de riesgos proporcionales discreto en el que la función de riesgo base es no paramétrica y se incluye heterogeneidad no observada, les permite dar respuesta a los dos primeros objetivos señalados, identificando cuáles son los factores relevantes que explican la duración. Sus resultados son reveladores pues, al contrario que en un gran número de estudios, no detectan dependencia de la duración negativa. Por otra parte, confirman una vez más la importancia de las variables nivel y tipo de estudios en la determinación de la duración del periodo transitorio hasta encontrar el primer empleo, y, por último, su modelo no evidencia que las variables familiares sean significativas.

Otro colectivo de jóvenes inmerso en este proceso de transición es el formado por los universitarios recién titulados al que, últimamente, se le ha prestado más interés en algunos países. En concreto, Chuang (1999) avanza en la investigación sobre la duración del desempleo de los graduados en Taiwan, incorporando un factor de heterogeneidad no observada γ en un modelo paramétrico con distribución Weibull. Los datos utilizados provienen de una encuesta específica que tiene como objetivo investigar la incorporación de este colectivo al mercado laboral. En concreto se selecciona una muestra de jóvenes que estaban trabajando en su primer empleo o que seguían buscando ese primer empleo en 1984 y 1985. En este caso, parece que las variables personales resultan ser más importantes que las familiares (principalmente la edad y el estado civil) para explicar el comportamiento de la búsqueda. Se incluyen otras variables que

tienen que ver con los métodos de búsqueda y además se tiene información sobre el salario esperado tras la graduación, es decir, una variable *proxy* del salario de reserva.

Por último, en el trabajo de Betts *et al.* (2000) se analiza el acceso a la vida laboral de una muestra de jóvenes que se licencian en Canadá en los años 1982, 1986 y 1990. Resultado de la estimación del modelo propuesto, un modelo de riesgos proporcionales de Cox, estos autores encuentran diferencias resaltables y no homogéneas a lo largo del tiempo al comparar las funciones de supervivencia de cada una de las cohortes, que no se explican únicamente por el momento del ciclo económico en el que cada cohorte trata de incorporarse al mercado de trabajo. Además, dentro de cada cohorte, determinadas características familiares como los años de estudios de la madre y otras características individuales, principalmente el nivel de los estudios universitarios, resultan ser altamente significativas a la hora de explicar la duración. En consecuencia, concluyen que la duración del periodo de transición se ve más afectada por factores relacionados con los costes de la búsqueda del empleo que con aquellos factores que recogen las condiciones del mercado laboral local.

Otros estudios como los de Bratberg y Nilsen (2000) o Plassard y Sassi (2002) analizan de forma subsidiaria los determinantes de la duración del primer periodo de la búsqueda de un empleo al investigar los factores que tienen mayor influencia en la duración de ese primer empleo. En estos trabajos, sus autores presentan un modelo de ecuaciones simultáneas en el que se estima de forma conjunta las dos duraciones. La razón de tal planteamiento es que la duración de la búsqueda puede ser un factor endógeno significativo de la duración del empleo. Dado que el núcleo de estos estudios es la duración del empleo, no hemos considerado necesario una exposición más detallada de sus resultados.

Otra parte importante de la investigación empírica centra su atención en evaluar la efectividad de determinadas políticas públicas encaminadas a mejorar el acceso al mercado de trabajo de este colectivo. Principalmente, el tipo de medidas que más interés han suscitado son aquéllas que inciden directamente en la probabilidad de recibir ofertas salariales como aquéllas cuyo objetivo es incrementar la formación del individuo, específicamente la impartida en las empresas. La cuestión es si esta formación específica facilita la transición de la escuela al mercado laboral, en el sentido de que reduzca la duración del desempleo, como parece ser el caso de Alemania. En este país, la relativa baja tasa de paro entre los jóvenes es atribuida principalmente al desarrollo del aprendizaje. Dentro de este grupo de trabajos, destacamos el de Dolton, Makepeace

y Treble (1994), Bonnal, Fougère y Serandon (1997) y Bonnal, Mendes y Sofer (2000).

El trabajo de Dolton *et al.* (1994) tiene como objetivo buscar evidencias de que la política de formación dirigida a los jóvenes que fue puesta en marcha por el gobierno británico durante la década de los ochenta, denominada *Youth Training Scheme*, fue efectiva en el sentido de no sólo reducir el tiempo hasta que se consigue un empleo sino también el tiempo hasta que se logra un *buen* empleo. En este sentido, comparan las probabilidades de supervivencia de los jóvenes que participan en dicho programa frente a los que no participan, observando que las curvas de supervivencia se cruzan, lo que muestra un efecto divergente de la política pública analizada. Si bien, en los primeros periodos del desempleo, los individuos que han participado en el programa tienen unas probabilidades de supervivencia superiores, pasado un tiempo en la situación de desempleo, sus probabilidades de supervivencia se sitúan por debajo de las del grupo de los no participantes, es decir, las posibilidades de encontrar un “buen” empleo van mejorando a medida que transcurre el tiempo.

En el artículo de Bonnal *et al.* (1997) se evalúan algunas de las políticas de empleo que se pusieron en práctica en Francia durante los ochenta para hacer frente al elevado desempleo y, en particular, para mejorar las perspectivas de los jóvenes trabajadores peor cualificados y en condiciones menos ventajosas. Para el estudio econométrico se utilizan datos longitudinales provenientes de una encuesta de seguimiento de los parados en la que se describen los historiales laborales, entre otros, de los jóvenes que han tenido su primera experiencia como desempleados en el mercado laboral. A partir del modelo que proponen y estiman, un modelo de riesgos proporcionales mixto (con heterogeneidad no observada), comprueban que en el caso de los jóvenes menos cualificados, los programas que combinan formación y empleo dentro del sector privado tienen un efecto positivo sobre la probabilidad de transitar al empleo.

Por su parte, Bonnal *et al.* (2000) comparan la transición al mercado de trabajo de jóvenes que han recibido formación profesional (con y sin formación específica dentro de una empresa). Proponen un modelo en el que se estiman de forma simultánea cuatro ecuaciones correspondientes a cada una de las decisiones secuenciales que conlleva la situación final en la que se encuentra el individuo: elección del tipo de estudios, acceso directo a un empleo, acceso directo a un empleo dentro de la empresa en la que se realizaron las prácticas y duración del desempleo. La simultaneidad evita el posible problema de sesgo de selección que se puede producir si los individuos que eligen una formación con aprendizaje específico dentro de la empresa son individuos con

unas características que les hace acceder de forma más directa al mercado de trabajo independientemente de la formación recibida. Adicionalmente, y de cara a analizar la calidad del empleo, estiman un modelo de duración discreto en el que consideran diferentes alternativas de salida del desempleo, distinguiendo entre empleos temporales, fijos y con un contrato de formación. Entre sus conclusiones, señalan que la formación específica mejora las posibilidades de empleo pero sólo inicialmente, esto es, si el joven no es contratado en los primeros momentos por la empresa, se encontrará en las mismas condiciones que los jóvenes que no reciben esa formación específica.

A modo de conclusión, los estudios empíricos parecen corroborar la teoría de que la inversión en capital humano a través de la formación educativa favorece la inserción laboral, aceptando que es un atenuante de los graves problemas por los que atraviesan los jóvenes en su incorporación al mercado de trabajo. En este sentido, los datos apuntan a una prevalencia del efecto positivo frente al negativo de este factor, y por lo tanto, que la disminución de ofertas salariales aceptables como consecuencia de la elevación del salario de reserva que se produce entre aquellos mejor cualificados tan sólo consigue aminorar en parte el efecto positivo derivado del incremento en el nivel educativo.

Finalmente en la tabla 2.1 se resumen las principales evidencias que se han obtenido a partir de las investigaciones más representativas que aparecen compiladas en este apartado.

2.4.2 Revisión histórica a nivel nacional

Siendo el desempleo uno de los problemas socioeconómicos más preocupantes en nuestro país parece natural, por una parte, el ingente número de estudios que analizan desde múltiples ópticas este problema y sorprende, por otro lado, la escasez de trabajos que abordan un aspecto concreto del mismo como es la duración del desempleo. Si, como señala Kiefer (1988), el bienestar de un desempleado está más relacionado con el tiempo que éste está en el paro que con el hecho en sí de estar desempleado, parece lógico que se ponga un mayor énfasis en conocer los factores que influyen en la duración más que en la propia tasa de paro, que recoge de forma conjunta tanto la ocurrencia como la duración del desempleo.

Esta escasez, en un principio, se puede achacar a la no disponibilidad de información estadística adecuada a partir de la cual construir datos referidos a la duración

Tabla 2.1: Revisión histórica de los estudios sobre la duración del periodo de transición entre la salida del sistema educativo y el primer empleo (Internacional)

AUTORES	PAIS (periodo)	FUENTE	MODELO
<i>ESTUDIOS COMPARADOS</i>			
CATEWE (2001)	Varios	ELFS	
OCDE (2000)	Varios	ELFS	
Gangl (2000a)	12 países (España) 1992-1997	ELFS	Análisis cluster a partir de 11 indicadores de la estructura laboral de cada país
Gangl (2000b)	12 países (España) 1992-1997	ELFS	Modelo logit multilevel
Iannelli y Soro (2001)	España e Italia (2º T 1996)	ELFS	Modelos de transición -logit binomial (empleo atípico/empleo no atípico) -logit multinomial (empleo/desempleo/otros)
<i>MODELOS ESTRUCTURALES</i>			
Wolpin (1987)	USA	NLSY	Modelo estructural de búsqueda de primer empleo significativo
Eckstein y Wolpin (1995)	USA	NLSY	Modelo estructural de búsqueda de primer empleo significativo
Bowlus <i>et al.</i> (2001)	USA	NLSY	Modelo estructural de búsqueda de primer empleo significativo
<i>MODELOS EN FORMA REDUCIDA</i>			
Franz <i>et al.</i> (1997)	Alemania 1984-1992	GSOEP	Modelo de duración hasta primer empleo (estudios vocacionales) -PH discreto -función de riesgo base no paramétrica
Chuang (1999)	Taiwan 1984-1985	CGYESS	Modelo de duración hasta primer empleo real (estudios universitarios) -PH continuo -distribución Weibull -heterogeneidad no observada gamma (signif.)
Betts <i>et al.</i> (2000)	Canada 1982, 1986 y 1990	NGS	Modelo de duración hasta primer empleo real (estudios universitarios) -PH continuo -función de riesgo base sin especificar (modelo de Cox) -estratificado y por separado según cohortes

Tabla 2.1 (Continuación)

AUTORES	PAIS (periodo)	FUENTE	MODELO
Andrews <i>et al.</i> (2002)	Reino Unido 1988-1991	Datos administrativos	Modelo de duración del primer desempleo (estudios obligatorios) -PH discreto -función log-log del complementario -función de riesgo base no paramétrica -heterogeneidad no observada paramétrica y no paramétrica (signif) -riesgos en competencia
Nguyen y Taylor (2003)	USA 1988-1994	NELS	Modelo de duración hasta primer empleo (estudios de secundaria) -PH discreto -función log-log del complementario -función de riesgo base no paramétrica -heterogeneidad no observada paramétrica y no paramétrica (signif.)
OTROS			
Dolton <i>et al.</i> (1994)	Reino Unido 1985 y 1986	YCS	Modelo de duración hasta primer empleo y hasta primer empleo bueno (estudios obligatorios) -PH continuo -función de riesgo base sin especificar (modelo de Cox) -heterogeneidad no observada paramétrica (signif.)
Bonnal <i>et al.</i> (1997)	Francia 1986-1988	Encuesta de seguimiento de parados	Modelo de duración del desempleo juvenil -PH continuo -heterogeneidad no observada paramétrica
Bratberg y Nilsen (2000)	Noruega 1989-91/1994	KIRUT	Sistema de ecuaciones simultáneas
Bonnal <i>et al.</i> (2000)	Francia 1989	Panel de jóvenes Cereq	Sistema de ecuaciones simultáneas y modelo de duración hasta primer empleo -AFT continuo (sist. de ecuaciones) -PH discreto -función logística -función de riesgo base no paramétrica -riesgos en competencia

Nota: PH = modelo de riesgos proporcionales y AFT = modelo de riesgos acelerados.

Fuente: Elaboración propia

de este suceso²⁰, aunque recientemente, los organismos encargados de elaborar las principales fuentes de información estadística socioeconómica han llevado a cabo ciertas modificaciones en las ya existentes (por ejemplo, la posibilidad de seguimiento de los individuos en la Encuesta de Población Activa a través de lo que hoy se conoce como EPA enlazada) o bien, han incorporado nuevas fuentes como el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) que amplían las posibilidades de análisis de la duración del desempleo.

En este apartado revisamos algunos de los principales trabajos que han estudiado, en general, la duración del desempleo juvenil, y más concretamente, la duración del primer desempleo de los jóvenes españoles, extrayendo las principales aportaciones de los mismos. Presentamos, por último, una recopilación de los escasos estudios a nivel nacional dirigidos a determinar cuales son los factores que inciden en la consecución de un primer empleo significativo tras salir por primera vez del sistema educativo. Estos tres periodos -cualquier periodo de desempleo en la juventud, el primer periodo de desempleo tras la salida del sistema educativo y el tiempo que transcurre hasta que se consigue un primer empleo significativo- que para algunos individuos pueden ser coincidentes, los encontramos mezclados en la mayoría de los estudios. Aunque, en principio, estos periodos pueden mostrar condicionantes muy similares, esta cuestión aún no ha sido tratada empíricamente.

Conviene resaltar que una gran parte de la literatura sobre la duración del desempleo se ha centrado básicamente en descifrar si existe una fuerte asociación entre la probabilidad de encontrar un empleo y la percepción de una prestación por desempleo (Ahn y Ugidos, 1995a; Cebrián, García, Muro, Toharia y Villagómez, 1995 y Bover, Arellano y Bentolila, 1997, entre otros). De ahí que escaseen los estudios relativos al colectivo de jóvenes que buscan su primer empleo o su primer empleo significativo ya que, en general, está formado principalmente por individuos que no tienen derecho a percibir este tipo de prestación.

Uno de los primeros trabajos en considerar los condicionantes del *desempleo juvenil* desde la perspectiva de su duración es el de Ahn y Ugidos (1995b). Estos autores estudian, a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo

²⁰En este sentido, los trabajos de Villagarcía (1989) y Gil, Martín y Serrat (1994), que podemos considerar como pioneros en el análisis de la duración del desempleo en España, intentan abordar las dificultades impuestas por las limitaciones de las fuentes de datos con las que trabajan, la Encuesta de Población Activa y la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo, respectivamente.

(ECVT, 1985), la duración del desempleo de los jóvenes mediante la aplicación de los modelos de duración, distinguiendo entre hombres y mujeres y entre dos alternativas de finalización del periodo de desempleo: una, encontrando un empleo y otra, abandonando el mercado de trabajo. Esta distinción les permite verificar que algunos de los factores incluidos tienen efectos significativamente diferentes, y en muchos casos opuestos, en las dos alternativas y que también los jóvenes muestran comportamientos diferentes según el sexo. El periodo de desempleo examinado es el último (para los que están empleados o fuera del mercado de trabajo) o el actual (para los que están desempleados) en el momento de la encuesta. Desafortunadamente, la ECVT no tiene información sobre el periodo de búsqueda de aquellos que no han trabajado nunca antes, que es probablemente el caso de una gran mayoría de los jóvenes, por lo que los resultados que obtienen no son extrapolables para explicar la duración del desempleo de los jóvenes que salen del sistema educativo por primera vez.

Otro trabajo en el que se propone el mismo modelo estadístico, esto es, un modelo de riesgos proporcionales discreto con riesgos en competencia, es el de Alba (1998b). En esta ocasión la fuente de datos utilizada es la EPA enlazada, en concreto, se consideran las cohortes de individuos que son entrevistados por primera vez entre el segundo trimestre de 1987 y el cuarto trimestre de 1996, siguiéndoles hasta un máximo de seis trimestres. Alba realiza un estudio de la duración del desempleo de los jóvenes (16-29 años) que ya cuentan con experiencia laboral diferenciando entre los que consiguen un empleo y los que acaban saliendo del mercado laboral. El hecho de utilizar una muestra formada por jóvenes que muestran una fuerte ligazón al mercado de trabajo se debe, como el propio autor afirma, a que se busca una cierta homogeneidad dentro de la población de estudio de cara a evitar los temidos problemas de la heterogeneidad no observada que complicarían de forma considerable la estimación del modelo en el caso discreto. En consonancia con el análisis de Ahn y Ugidos (1995a) se observan diferencias en el comportamiento de salida del desempleo entre hombres y mujeres, siendo la educación una de las variables que provoca mayores diferencias. Por otro lado, Alba detecta dependencia de la duración negativa que es más acusada en el caso de los jóvenes varones.

Davia y Smith (2001) utilizan las tres primeras olas del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE 1994-1996) con el objetivo de comparar la situación laboral de los jóvenes en España y el Reino Unido. Para ello, seleccionan una muestra de individuos que en el año 1994 tenían menos de 30 años para los que disponen, a partir de las preguntas retrospectivas referidas a la actividad, de información detallada mes a

mes sobre su situación laboral. Esta información les permite calcular, para distintos grupos de edad, el número medio de meses que los jóvenes están en los diferentes estados laborales, entre ellos, el de desempleo así como el número medio de veces que han pasado por esa situación. Por otro lado, estiman funciones de supervivencia que recogen las probabilidades de que los individuos que estaban parados en enero de 1993 se encuentren parados durante cada uno de los meses posteriores teniendo en cuenta el nivel de estudios. Finalmente, estiman un modelo probit que les permite comprobar si los individuos con un mayor nivel de estudios tienden a presentar mayores probabilidades de situarse en empleos inferiores a los estudios alcanzados, con la idea de contrastar la hipótesis de que en España la existencia de un mercado fuertemente segmentado está impidiendo una fluida integración de los jóvenes. De resultados de la comparación de las curvas de supervivencia según el nivel de estudios, se concluye que este factor no es realmente decisivo a la hora de explicar la duración del desempleo de los jóvenes en el caso de España.

Un segundo foco de interés dentro del estudio del desempleo de los jóvenes se centra en determinar los factores que inciden en la duración del *primer desempleo juvenil*, desligándolo del resto de periodos de desempleo al considerar que tiene unas características singulares. Dentro de este bloque, los datos utilizados han sido diversos pues no existía en España una fuente específica que permitiera analizar, en detalle, el momento en el que se suele producir ese primer periodo de desempleo, que tiende a coincidir con el inicio de la vida laboral tras la finalización del periodo formativo.

Algunos trabajos recurren a la Encuesta Sociodemográfica (1991) como es el caso de Lassibille, Navarro, Aguilar y de la O (2001) y Aguilar (2002). Lassibille *et al.* (2001) analizan la entrada al mercado laboral de los jóvenes que finalizan sus estudios formales y deciden incorporarse a la vida activa. En concreto, se centran en el tiempo que permanecen desempleados y en el grado de concordancia entre los estudios finalizados y el primer empleo conseguido. Para ello extraen dos cohortes de jóvenes de entre 16 y 30 años que salen del sistema educativo en 1989 y 1990 respectivamente, realizando un seguimiento de cada una de las cohortes por un periodo máximo de 18 meses. La estructura de la encuesta permite determinar el tiempo de búsqueda hasta que se consigue un primer empleo sin necesidad de establecer el supuesto de que los individuos empiezan a realizar la búsqueda inmediatamente tras la salida del sistema educativo. Sin embargo, la duración está excesivamente agrupada -en semestres- lo que minusvalora la información que proporciona. En virtud de esta información, estiman un modelo logit

multinomial que trata de explicar la probabilidad de que un joven encuentre empleo en cada uno de los intervalos en que está agrupada la duración. Uno de los resultados que obtienen, común a trabajos ya comentados, es que la educación reduce de forma significativa la duración del desempleo, en este caso el primer desempleo.

Por otro lado, Aguilar (2002) realiza un estudio en profundidad de la inserción laboral de los jóvenes en España y, en concreto, en el capítulo tres de esta tesis doctoral, se desarrolla un análisis de la duración de la búsqueda del primer empleo mediante la estimación de un modelo de duración con distribución Weibull controlando la heterogeneidad no observada a través de la inclusión de un factor con distribución gamma. La muestra, obtenida de la Encuesta Sociodemográfica (1991) y compuesta por dos cohortes de jóvenes que iniciaron su actividad laboral en periodos distintos (entre 1975-1984 y entre 1985-1991), está formada tanto por individuos que ya han tenido alguna experiencia laboral como por individuos que aún no han encontrado su primer empleo. La comparación de esas dos cohortes detecta la existencia de un claro empeoramiento en las condiciones de acceso al empleo a lo largo del tiempo, de manera que los jóvenes pertenecientes a la cohorte más próxima a la década de los noventa ya mostraban un proceso de integración más prolongado y precedido por un periodo de desempleo para prácticamente la mitad de la muestra.

La fuente de datos por excelencia para analizar el mercado de trabajo, la EPA, también ha sido utilizada por un buen número de investigadores para analizar el tránsito a la vida laboral de los jóvenes, y en particular, el primer desempleo. Entre ellos, resaltamos los trabajos de Albert, Juárez, Sánchez y Toharia (1998 y 2000), Beamonte y Bermúdez (2002) y Basulto, Ortega, Camúñez y Pérez Hidalgo (2002).

Albert *et al.* (1998) analizan la influencia de diversos factores personales y familiares sobre la probabilidad de transitar del sistema educativo a un empleo, al desempleo o a la inactividad durante el periodo 1992-1996. En concreto, seleccionan jóvenes de entre 16 y 34 años que estaban cursando estudios reglados en el momento de su primera entrevista (entre el primer trimestre de 1992 y el tercero de 1995) y plantean dos modelos de elección discreta que se corresponden con dos decisiones secuenciales. El primero, que denominan *modelo de actividad*, analiza la salida del sistema educativo comparando la situación del joven en la primera entrevista -estudiante- con el estado en que se encuentra en la última entrevista -sigue estudiando o ha pasado a la actividad. En el segundo modelo, *modelo de ocupación*, partiendo únicamente de la muestra que transita, se analiza si la salida ha sido productiva en función de si el individuo se encuentra ocupado o en paro en la

última entrevista. Por lo tanto, no tratan de estudiar la duración del proceso sino más bien si el tránsito se produce o no. Con posterioridad, estos mismos autores, Albert *et al.* (2000), amplían su trabajo inicial extendiendo el periodo de estudio hasta 1999 lo que les permite analizar también el efecto de los factores cíclicos sobre la probabilidad de tránsito desde el sistema educativo. Además, en esta ocasión, plantean un modelo logit multinomial para recoger una tercera situación tras la salida del sistema educativo: la inactividad. Las principales conclusiones que se deducen de este análisis es que las variables familiares, el nivel de estudios y el momento cíclico son variables importantes en las transiciones de salida del sistema educativo.

Por su parte, Beamonte y Bermúdez (2002) proponen un modelo jerárquico gamma para el estudio bayesiano de los tiempos de desempleo de la población valenciana, en concreto, la población parada en busca de su primer empleo entre el tercer trimestre de 1997 y el último de 1998, de modo que utilizando estos seis paneles de la EPA construyen la variable objeto de su estudio: los meses de búsqueda del primer empleo. El modelo paramétrico que proponen es una alternativa al modelo de Cox en el que no es necesario imponer la restricción de riesgos proporcionales. En concreto, consideran que la función de riesgo es una función gamma particular para cada individuo y asociada a los valores de sus variables, con lo que es posible recoger la heterogeneidad propia de la población que frecuentemente no es explicada por las variables.

En Basulto *et al.* (2002) se realiza un estudio de la duración del primer desempleo de los jóvenes andaluces. En concreto, seleccionan de la muestra de la EPA enlazada correspondiente a la comunidad de Andalucía, aquellos jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 34 años que son clasificados como parados sin experiencia laboral en alguno de los seis trimestres durante los que son encuestados desde su primera entrevista en la EPA (primer o segundo trimestre del 2000). Utilizando la información referida al tiempo en meses que llevan buscando empleo y a la situación laboral en cada uno de esos trimestres van construyendo la duración acumulada del tiempo de búsqueda. Estos autores modelizan el tiempo de permanencia en el estado “parado sin experiencia laboral” suponiendo que la duración de este suceso sigue una distribución exponencial con parámetro distinto para cada individuo y estiman los parámetros utilizando metodología bayesiana. De entre los resultados que obtienen, se desprende que los niveles de estudios superiores tienden a alargar el primer periodo de desempleo debido a que los jóvenes más educados prefieren esperar pacientemente hasta que encuentran un empleo de calidad (en términos de una mayor duración)

Un número importante de los trabajos que analizan la problemática de la duración del desempleo de los jóvenes se caracteriza porque se han realizado a partir de encuestas específicas a colectivos de una región, provincia o institución. Este es el caso de los trabajos de García Blanco (1995) o de González Betancor (2003). En el primero de ellos, a partir de una encuesta realizada en Asturias en el año 1992, se estima un modelo paramétrico tipo log-logístico sobre la duración de los episodios de desempleo protagonizados por los jóvenes de esta región con edades comprendidas entre 20 y 29 años. En esta investigación se aborda por primera vez la existencia de dependencia de la duración retardada que significaría que el desempleo es un fenómeno recurrente y, en particular, se plantean si a medida que se van sucediendo periodos de desempleo, se observa un alargamiento de la duración del mismo. A tal efecto, introducen entre los factores explicativos de la duración, variables como el número de veces que se ha estado desempleado y el tiempo acumulado de desempleo medido en meses. La primera de estas variables resulta significativa y presenta un signo negativo, justificado por los autores por el predominio de trayectorias marcadas por la rotación entre periodos de empleo y desempleo entre los jóvenes encuestados. En base a estos resultados, concluyen que la duración de los periodos de desempleo se va reduciendo cuanto mayor es la acumulación de situaciones previas de desempleo.

Por su parte, González Betancor (2003), en su tesis doctoral, analiza los determinantes del periodo de desempleo previo al primer empleo, del primer periodo de ocupación y del último periodo de ocupación de los jóvenes que finalizan sus estudios de Formación Profesional en la isla de Gran Canaria, a partir de los datos obtenidos de una encuesta de elaboración propia. En cuanto a la duración del primer periodo de desempleo, una de las variables objeto de este estudio, ésta se ha construido descontando el tiempo que el joven titulado permanece inactivo y no buscando empleo, por lo tanto, son periodos estrictamente de búsqueda de empleo. Utilizando la metodología de los modelos de duración, propone varias distribuciones para la función de riesgo incluyendo siempre un factor de heterogeneidad no observada con distribución gamma o gaussiana inversa, entre los que realiza una selección. En el caso de la duración del primer periodo de desempleo la elección, basada en criterios estadísticos, es la distribución Gompertz. La estimación de este modelo muestra que la duración del primer periodo de desempleo depende del sexo, del nivel del ciclo formativo y de la familia profesional en el que se inscriben esos estudios profesionales.

Por último, dentro de este conjunto de trabajos con encuestas específicas, también

resaltamos los numerosos estudios que abordan las experiencias de los universitarios en su incorporación al mercado de trabajo, entre ellos señalamos los de Salas (1999) y Gil (1999). En concreto, Salas (1999) estima un modelo de duración sobre el periodo de búsqueda del primer empleo de los universitarios granadinos mientras que Gil (1999) hace lo propio para los titulados de la Universidad de las Palmas de Gran Canaria.

En el ultimo apartado de referencias bibliográficas de ámbito nacional hemos incluido aquellas investigaciones que más se ajustan al interés de este estudio, la duración del periodo de tiempo que transcurre desde que se sale del sistema educativo hasta que se alcanza una cierta estabilidad dentro del mercado de trabajo, esto es, el *periodo de espera hasta que se consigue un primer empleo significativo*. Este es el caso de los trabajos de Cañada, Olivares y Suárez (1998), Congregado y García Pérez (2002), Albert, Davia y Toharia (2003a y 2003b) y Blázquez (2004), que abordan la inserción laboral desde una perspectiva más amplia, considerando que no es suficiente el logro de un primer empleo sino que se requiere, para una plena integración, la consecución de un empleo significativo o de calidad.

En realidad, el último trabajo apuntado, Blázquez (2004), estudia la conexión entre el primer periodo de desempleo tras completar los estudios y el primer empleo significativo, planteando un modelo el que se estiman conjuntamente los factores que tienen influencia sobre el tiempo de búsqueda y la duración del primer empleo. Esta propuesta de estimación está sustentada en el hecho de que en la estimación por separado de la duración del primer empleo, el tiempo de búsqueda es una variable endógena que produce importantes sesgos ante la existencia de heterogeneidad no observada (Bratberg y Nilsen, 2000).

Los trabajos de Congregado y García Pérez (2002) y Albert *et al.* (2003a y 2003b) presentan la particularidad de que las diferentes visiones propuestas por estos autores del proceso de transición del sistema educativo al mercado de trabajo se llevan a cabo, en cualquier caso, utilizando la misma fuente estadística: el módulo específico de la EPA del segundo trimestre del año 2000 sobre la transición de la escuela al mercado de trabajo. A partir de este módulo se obtiene información sobre el tiempo de espera hasta la obtención de un primer empleo significativo para una muestra de jóvenes que tienen entre 16 y 35 años y que salen del sistema educativo en los últimos diez años previos a la fecha de la entrevista (el año 2000).

En el trabajo de Congregado y García Pérez (2002) se analizan los rasgos más significativos que rigen este periodo de transición entre la finalización de los estudios

y el acceso un puesto de trabajo estable en Andalucía, comparando los resultados con los que se obtienen a nivel nacional. La modelización econométrica elegida es la de los modelos de duración en tiempo discreto con una especificación logística de la función de riesgo y una especificación no paramétrica de la función de riesgo base. Debido a posibles problemas de endogeneidad, los autores proponen truncar la variable duración de tal manera que aquellas duraciones cuyo valor supera los 36 meses son artificialmente censuradas. Los principales resultados indican que la probabilidad de que los jóvenes encuentren un primer empleo significativo dependen en gran medida de la situación cíclica de la economía junto con la educación del individuo y la de sus padres.

Albert *et al.* (2003a y 2003b), por su parte, pretenden estudiar el impacto que tiene sobre la duración del proceso de transición, el capital humano adquirido por los jóvenes recogido a través del nivel y el sector de los estudios finalizados. En el primero de estos trabajos se estima un modelo logit multinomial mientras que en el segundo se plantea un análisis más dinámico, especificando para ello un modelo de riesgos proporcionales o modelo de Cox en tiempo continuo. De nuevo, y a pesar de que los resultados señalados son considerados como preliminares, se obtienen conclusiones muy similares a las ya expuestas, en las que el factor educativo se revela como uno de los más influyentes en este proceso que conduce a la consecución de un empleo de cierta relevancia.

El último de los trabajos al que hemos hecho referencia, Cañada *et al.* (1998), tiene como objetivo realizar una descripción detallada del proceso gradual de inserción laboral de los jóvenes cuyos hitos relevantes son la entrada a la actividad, el acceso a un primer empleo, el acceso a un empleo estable pero precario y, por último, el acceso a un empleo indefinido. En una primera parte de este trabajo se hace una mera descripción de este proceso de transición comparando para los años 1992 y 1997 una serie de indicadores basados en las edades a las que se producen las transiciones. En el análisis de duración, estiman un modelo en tiempo continuo con datos de la EPA correspondientes al año 1997, en concreto, un modelo de riesgos acelerados con distribución Weibull en el que la variable dependiente no es la propia duración del proceso de transición sino la edad a la que se produce esa transición. El hecho de trabajar con la edad a la que se transita añade ciertas dificultades derivadas del alto porcentaje de censura que se encuentran en estos datos (tanto censura por la derecha como censura por la izquierda). Además, se trata de un estudio generacional en el que se hace un seguimiento de generaciones no de individuos.

En definitiva, y a modo de resumen, indicamos a continuación los hechos más

significativos a la vista de la revisión de parte de la literatura sobre este tema. En primer lugar, advertimos que la mayor parte de los trabajos basan sus resultados en el uso, casi exclusivo, de la información que proporciona la Encuesta de Población Activa, que se caracteriza por clasificar, con gran detalle, los estados laborales en los que se encuentran los encuestados en cada una de sus entrevistas pero adolece de gran fiabilidad sobre aquellas variables que recogen la duración, en este caso, la duración del desempleo. Esta preponderancia del uso de esta fuente estadística, como ya se ha apuntado, se debe principalmente a las deficiencias encontradas en cuanto a información sobre duración en las bases de datos estadísticas existentes. Además, dado que el proceso de transición que estamos analizando depende primordialmente del comportamiento de los dos sistemas que interrelaciona, el sistema educativo y el sistema laboral, resulta dudoso que una fuente que se distingue por ser la fuente de datos específica para analizar el mercado de trabajo sea suficiente en este caso²¹.

En segundo lugar, la aproximación metodológica más frecuente para abordar este tipo de problemas ha sido la utilización de los modelos logit, que permiten estudiar la probabilidad asociada a la realización de un suceso (encontrar un empleo estable) o a la toma de una decisión (aceptar una oferta de empleo) a través de una variable dicotómica. Con estos modelos lo que se modeliza es la probabilidad de que un individuo con unas características cambie de estado en el periodo en que se realiza el estudio, suponiendo que esta probabilidad es estacionaria. En tanto en cuanto sólo se disponga de información referida a la transición y se desconozca el tiempo de permanencia en el estado, el uso de estos modelos es correcto, esto es, son los apropiados cuando se observa una muestra de individuos que pueden cambiar o no de situación en un periodo de tiempo. Ahora bien, en el caso de que se conozca el tiempo de permanencia, lo lógico sería utilizar los modelos de duración con el fin de aprovechar toda la información disponible.

Por último, y en consonancia con lo indicado en el párrafo anterior, sorprende que entre aquellos trabajos que hacen uso de los modelos de duración, prevalezca la modelización discreta. La implementación del enfoque discreto, como se verá en el siguiente capítulo, supone la construcción de modelos cuya función de verosimilitud tiene la forma de los ya señalados modelos de elección discreta binarios (logit o probit). La diferencia sustancial entre ambos modelos, uno estático y otro dinámico, es que los modelos de duración discretos pueden considerarse como una secuencia de modelos

²¹En el capítulo 4 presentamos de manera más extensa las ventajas y desventajas de esta fuente de datos para el estudio de la duración del proceso de transición a la vida activa.

de elección binaria sobre las poblaciones resultantes de tomar únicamente a aquellos individuos que no transitan para cada valor de la duración²².

Para cerrar este apartado, mostramos en la tabla 2.2, de forma resumida, para cada uno de los trabajos comentados, la fuente de datos utilizada, la metodología estadística utilizada y el periodo temporal al que se refieren los resultados obtenidos.

2.5 Resumen y conclusiones

En este capítulo se han expuesto de forma sintética algunas de las teorías económicas que pueden ayudar a explicar el comportamiento de los jóvenes en el proceso de transición que comprende desde que se sale del sistema educativo hasta que se consigue alcanzar una posición estable en el mercado laboral, haciendo hincapié especialmente en la duración de ese proceso de transición.

En relación a esta cuestión, la teoría de la búsqueda establece que la probabilidad de que un individuo finalice la búsqueda depende de que reciba una oferta de empleo (de salario) “aceptable”. Esta probabilidad, a su vez, se puede expresar como el producto de dos probabilidades: la probabilidad de recibir una oferta y la probabilidad de que ésta sea aceptada bajo la política de búsqueda óptima seguida por el individuo. La política óptima, según esta teoría, consiste en fijar un *salario de reserva* o de aceptación que determinará qué oferta será aceptada. En particular, la primera oferta que supere el salario de reserva será aceptada lo que supondrá que finalice el proceso de búsqueda.

Siguiendo con los postulados de esta teoría y teniendo en cuenta los factores que influyen en las dos probabilidades definidas, la duración del proceso de transición dependerá, por el lado de la recepción de ofertas de empleo, de un conjunto de variables personales que determinan las diferencias de productividad de los trabajadores, de un conjunto de variables que indican el nivel de demanda en el mercado de trabajo así como el grado de competencia existente por los puestos de trabajo. Por otro lado, al considerar los factores que determinan la aceptación de las ofertas recibidas, y, por lo tanto, del salario de reserva, habrá que tener en cuenta aspectos como los ingresos disponibles durante el proceso de búsqueda, los costes de la búsqueda en los que pueden

²²En estos trabajos, en general, no aparecen argumentaciones directas a favor de la utilización de estos modelos, aparte de la mera razón de que se tratan de modelos de duración adaptados al tratamiento de variables que recogen el tiempo que dura un suceso. Esto nos lleva a pensar que este predominio no parece estar sustentado en criterios principalmente metodológicos.

Tabla 2.2: Revisión histórica de los estudios sobre la duración del desempleo juvenil (Nacional)

AUTORES	PERIODO	FUENTE	MODELO
Ahn y Ugidos (1995b)	en torno a 1985	ECVT(1985)	Modelo de duración del desempleo juvenil -PH discreto -función log-log del complementario -función de riesgo base no paramétrica -riesgos en competencia
García Blanco (1995)	1992	Encuesta propia	Modelo de duración del desempleo juvenil -AFT continuo -distribución log-logística -heterogeneidad no observada (no signif.)
Alba (1998b)	1987-1996	EPA enlazada	Modelo de duración del desempleo juvenil -PH discreto -función log-log del complementario -función de riesgo base no paramétrica -riesgos en competencia
Albert <i>et al.</i> (1998)	1992-1996	EPA enlazada	Modelos de transición del sistema educativo -logit binomial estudios-no estudios -logit binomial ocupado/parado
Cañada <i>et al.</i> (1998)	1992 y 1997 (2° T)	EPA	Modelo de duración hasta primer empleo estable -AFT continuo -distribución Weibull
Gil (1999)		Encuesta universitarios	Modelo de duración del primer desempleo -AFT continuo -distribución Weibull
Salas (1999)		Encuesta universitarios	Modelo de duración del primer desempleo -AFT continuo -distribución log-logística
Albert <i>et al.</i> (2000)	1992-1999	EPA enlazada	Modelos de transición del sistema educativo -logit binomial estudios-no estudios -logit multinomial ocupado/parado/inactivo
Davia y Smith (2001)	1993-1995	PHOGUE	Kaplan-Meier de la duración del desempleo juvenil
Lassibille <i>et al.</i> (2001)	1989 y 1990	ESD(1991)	Modelo logit multinomial de duración del primer desempleo (< 6 meses, 6-18 meses y >18 meses)

Tabla 2.2 (Continuación)

AUTORES	PERIODO	FUENTE	MODELO
Aguilar (2002)	1975-1984 1985-1991	ESD (1991)	Modelo de duración del primer desempleo -PH continuo -distribución Weibull -heterogeneidad no observada gamma (signif.)
Basulto <i>et al.</i> (2002)	2000-I.2001	EPA enlazada (Andalucía)	Estudio bayesiano de la duración del primer desempleo -distribución exponencial
Beamonte y Bermúdez (2002)	III.1997-1998	EPA enlazada	Estudio bayesiano de la duración del primer desempleo -distribución gamma
Congregado y G ^a Pérez (2002)	1991-2000	módulo 2 ^o T EPA 2000	Modelo de duración hasta primer empleo significativo -PH discreto -función logística -función de riesgo base paramétrica -heterogeneidad no observada (no signif.)
González Betancor (2003)	1997-2000	Encuesta propia	Modelo de duración del primer desempleo -PH y AFT continuo -distribución elegida: Gompertz -heterogeneidad no observada gamma (signif.)
Albert <i>et al.</i> (2003a)	1991-1999	módulo 2 ^o T EPA 2000	Modelo de transición del sistema educativo -logit multinomial: no empleo/empleo/empleo significativo
Albert <i>et al.</i> (2003b)	1991-1999	módulo 2 ^o T EPA 2000	Modelo de duración hasta primer empleo significativo -PH continuo -función de riesgo base no paramétrica
Blázquez (2004)	1991-1999	módulo 2 ^o T EPA 2000	Sistema de ecuaciones simultaneas: duración hasta primer empleo significativo, duración del primer empleo significativo y emparejamiento en el primer empleo significativo
Nota: PH = modelo de riesgos proporcionales y AFT = modelo de riesgos acelerados.			
Fuente: Elaboración propia			

influir las cargas familiares y las características de la distribución de los salarios del área de mercado de cada trabajador.

Posteriormente, esta teoría ha sido ampliada para considerar la posibilidad de que la búsqueda se realice desde la ocupación, alternativa que permite explicar, en mayor medida, la búsqueda de un primer empleo significativo por parte de los jóvenes, ya que éstos pueden optar por aceptar la primera oferta que les llegue y continuar la búsqueda de un empleo más acorde a sus expectativas desde esta posición laboral. Bajo esta consideración, el salario de reserva es diferente dependiendo de si el individuo se encuentra inicialmente en paro u ocupado. En esta misma línea, Jovanovic (1979) admite la posibilidad de que se produzcan desajustes iniciales entre los trabajadores y los puestos de trabajo elegidos, lo que explicaría igualmente el proceso de rotación laboral que tiene lugar en las primeras etapas en la vida laboral de un trabajador. En concreto, las primeras incursiones laborales se entienden como accesos temporales que facilitan la observación de las características desconocidas de este mercado. De esta forma, tras un periodo de alta movilidad es de esperar que el joven experimente un periodo de estabilidad en el que el trabajo desarrollado se ajuste más a sus características y expectativas laborales.

Frente a estas teorías que basan sus razonamientos en la conducta maximizadora de los agentes económicos, han surgido otras aproximaciones teóricas en las que prevalecen los aspectos estructurales e institucionales que caracterizan al mercado. En general, estas teorías establecen la existencia de diferentes tipos de trabajadores sujetos a distintas reglas de mercado. Así, por ejemplo, la teoría *insider-outsider* o la teoría de los mercados segmentados muestran como una parte de los trabajadores disfrutan de una posición ventajosa en el mercado laboral mientras que otra parte de los activos laborales se ven expuestos a una mayor inestabilidad y peores condiciones laborales.

Sin embargo, la justificación de esta segmentación no es la misma en ambos casos. La teoría *insider-outsider* basa su explicación en el poder de negociación que se les adjudica a los *insiders* como consecuencia de la existencia de altos costes laborales de sustitución de estos trabajadores. Por su parte, los mercados de trabajo internos existen porque las empresas incurren en altos costes de reclutamiento y formación de sus trabajadores que consiguen minimizar reduciendo la rotación laboral de los mismos. La explicación de estos costes está en el hecho de que las cualificaciones y la tecnología son específicas a cada empresa lo que significa que los trabajadores necesitan esa formación específica que se adquiere de un modo más eficiente en el desarrollo del propio trabajo.

En cualquier caso, la cuestión radica en saber cuál es la política seguida por las empresas en relación a los jóvenes y, en concreto, qué parte del volumen de empleo que se genera tiende a ser cubierto por este tipo de trabajadores, jóvenes con poca experiencia que inician su vida laboral. En el caso de la teoría *insider-outsider*, los entrantes ocupan una posición intermedia entre los *insiders* y los *outsiders*, adquiriendo gran relevancia los costes de contratación y formación en las posibilidades de acceso de los jóvenes al mercado laboral en condiciones similares al resto de trabajadores.

Por su parte, la teoría de la segmentación señala que el nivel de formación alcanzado por los jóvenes es un factor importante a la hora de conseguir un empleo dentro del sector primario. En este sentido, los jóvenes con apenas formación tienden a acceder al mercado de trabajo ocupando puestos del sector secundario, de manera que se enfrentan a una elevada movilidad laboral no sólo entre empleos distintos, sino también hacia el desempleo o incluso, a la inactividad. Por el contrario, los jóvenes que consiguen acceder al sector primario, protagonizan trayectorias más ordenadas, donde cada nuevo puesto representa una mejora de ingresos y estatus ocupacional.

Las teorías expuestas han puesto en evidencia que existen múltiples factores, tanto por el lado de la demanda como de la oferta, que influyen en el proceso de transición del sistema educativo al mercado de trabajo. Algunas de los argumentos que constituyen los fundamentos de estas teorías se han puesto de relieve en la literatura empírica española y parecen tener validez para explicar el comportamiento de nuestro mercado laboral. Así, Bentolila y Dolado (1994) afirman que el mercado de trabajo español, caracterizado por ser extremadamente rígido con altos costes de despido, sindicatos poderosos, un sistema regulado de fijación de salarios y la existencia de un salario mínimo, presenta dos segmentos claramente diferenciados formados por dos tipos de trabajadores *insiders* y *outsiders*. Además, las reformas laborales de mediados de los ochenta, tendentes a mejorar las expectativas de los desempleados, a pesar de que han reducido las trabas existentes a la incorporación de los jóvenes, que en la actualidad se encuentran con menores dificultades para encontrar un primer empleo, han entrañado, sin embargo, que el acceso sea más limitado, siendo la integración principalmente vía el mercado secundario, con una mayor movilidad laboral y con serios problemas para encontrar un empleo estable, como señalan Soro e Iannelli (2001).

Por otro lado, el reciente desarrollo del sistema universitario español ha conducido a una expansión considerable del número de estudiantes que consiguen graduarse. Este hecho puede haber producido un empeoramiento de las posibilidades de acceso

al mercado de trabajo de los jóvenes peor cualificados. Así, las posiciones que antes ocupaban estos jóvenes en la “cola de empleo” están siendo ocupadas por jóvenes con un nivel de estudios mayor, lo que en cierta medida, está conduciendo a un sobrecualificación y a un efecto *crowding-out*, como establece la teoría de la competencia por los puestos de trabajo (Thurow, 1975).

En relación con estudios previos sobre el tema que nos ocupa, hemos de señalar en primer lugar que la literatura empírica a nivel internacional es más extensa que a nivel nacional, donde la preocupación por el análisis de la duración de este proceso de transición, está aún dando sus primeros pasos.

A nivel internacional, y con una perspectiva multiterritorial, dos son los puntos de referencia para iniciarse en el conocimiento de las características de la transición del sistema educativo al mercado laboral: el proyecto CATEWE (2001) auspiciado por la Comunidad Europea y los trabajos de investigación desarrollados en el seno de la OCDE (2000). La gran diversidad de economías analizadas en cuanto a su desarrollo económico, la situación del ciclo y la organización de las principales instituciones determinantes de este proceso, permite tener una visión amplia de cuales son los factores más relevantes de este proceso de transición. Por otra parte, uno de los principales logros de estos proyectos es que han ayudado a generar, dentro de cada país, una mayor preocupación por todas aquellas cuestiones referidas a los primeros pasos en la vida laboral de los jóvenes. Fruto de esta actitud más favorable, también se han buscado fuentes de información alternativas que permitan evaluar adecuadamente este proceso de transición.

Dentro de esta revisión internacional, también nos hemos detenido en los resultados de otros estudios más específicos para un determinado país o región, en los que, en general, se analizan los elementos determinantes de la duración del proceso de transición o se evalúa la efectividad de una determinada política pública orientada a mejorar la situación laboral de los jóvenes. El desarrollo de estos estudios parte, en numerosas ocasiones, de los postulados de la teoría de la búsqueda de empleo, bien en su forma estructural o en su forma reducida. Planteando, en este segundo caso, la estimación de modelos estadísticos que analizan la duración de un suceso, como son los modelos de duración.

Dentro del ámbito nacional, nuestra revisión de la literatura ha sido más general incluyendo también estudios sobre la duración del desempleo juvenil y el primer desempleo de este colectivo. La razón que nos ha llevado a ampliar nuestro punto de mira es la escasez de estudios sobre el proceso de transición de los jóvenes al mercado

laboral. En cierta manera, cabe esperar que la duración de estos periodos de desempleo de los jóvenes estén relacionados con la duración del periodo de transición, y que los factores que afectan a estos tres periodos sean, al menos en parte, los mismos ya que para algunos individuos estos sucesos coinciden y, por lo tanto, recogen la misma duración. La falta de análisis específicos sobre el tema en España parece estar motivada por la dificultad de medición de este periodo de transición a través de las fuentes estadísticas existentes.

Por lo que se refiere a los resultados de estas investigaciones, es difícil extraer unas conclusiones globales dado el diferente alcance de cada estudio (en función de la definición adoptada de proceso de transición y de la población analizada) y dada la gran diversidad de fuentes estadísticas utilizadas. No obstante, parecen existir evidencias claras de que el proceso de transición al empleo estable se ha vuelto más complejo e incierto. Aunque el grado de incertidumbre no parece ser el mismo sino que depende en gran medida de determinados elementos que hacen referencia al contexto nacional (factores demográficos, características del sistema productivo, peculiaridades de la estructura del mercado de trabajo, situación del ciclo económico, etc.), de la ordenación del sistema educativo y sus conexiones con el mercado laboral (nivel de estandarización, grado de estratificación, flexibilidad, etc.) y de otros factores expresamente relacionados con la estructura del propio proceso de transición.

En este sentido, la conclusión más relevante es la necesidad de evaluar el proceso de transición desde la multiplicidad de los factores y condicionantes que pueden estar alterando de forma significativa su evolución. Esta idea nos va a acompañar a lo largo del resto de capítulos y será considerada, en la medida que los datos lo permitan, en el análisis de la duración del proceso que se realiza en el último capítulo.