

Tiraboschi, Michele
“Young People and Employment in Italy:
The (Difficult) Transition from Education
and Training to the Labour Market”,
*The International Journal of Comparative
Labour Law and Industrial Relations*,
Países Bajos, vol. 22, núm. I,
2006, pp. 81-116.

En los últimos 25 años, a nivel mundial, la tasa de desempleo juvenil ha aumentado considerablemente. Dentro de los países que se encuentran en este supuesto, y del que se hablará específicamente a continuación, está Italia.

Italia se encuentra dentro de los países que a nivel mundial tiene uno de los peores desempeños en el logro de la integración de los jóvenes al mercado laboral. El autor señala que entre los argumentos que se consideran como la *causa* de esta problemática se encuentra: la existencia de una rigidez en los mercados internos, en donde hay una especie de lucha de clases laboral, en el sentido de que la población juvenil no cuenta con la misma experiencia (y no necesariamente conocimientos prácticos) que una persona mayor. Sin embargo, el argumento que ha causado más revuelo en la comunidad italiana es la famosa Ley Biagi, que fue publicada en 2004 y de la que ha llegado a afirmarse que se caracteriza por apoyar el trabajo precario. No obstante, pese a las afirmaciones peyorativas que han llegado a hacerse a ésta, el autor señala que no es culpable del desempleo juvenil, ya que se trata de una transición del derecho del trabajo, la cual evidentemente no es un fenómeno que se da en tan poco tiempo.

El autor menciona que la entrada al mercado laboral de los jóvenes italianos es alrededor de los 25 años, los cuales sufren la tradicional transición de la escuela al trabajo. Para *aligerar* esta transición, el autor comenta que, en teoría, se ha implementado un nuevo tipo de contrato de trabajo que ha sido utilizado en diversos países y que ha tenido una gran aceptación, en el que se

emplean esquemas de experiencia laboral y programas de entrenamiento, el cual es el contrato de aprendizaje. Este contrato es emblemático en este país, por un lado, debido a que la población italiana lo considera como sinónimo de trabajo precario y exclusión social, y por otro a que fue creado para personas de 29 a 32 años, y que en algunas regiones puede llegar hasta los 45 años, lo cual evidentemente deja de ser un aliciente, específicamente para la población joven. Además, existe el argumento de que mientras más larga sea la transición, mayor será el impacto en las posibilidades de acceder a un mercado laboral con un *entrenamiento* adecuado, aunado a que los jóvenes tienden a permanecer desempleados que a tomar un trabajo que no “concuerde” con sus aspiraciones profesionales. Debido a esto, en Italia la transición escuela-trabajo es de 11 años, mientras que el promedio en los países de la OCDE es de 7 años, además de que esta transición ocurre entre los 27 y 28 años, mientras que en el resto de los países de Europa sucede entre los 22 y 23 años. De acuerdo con datos del Comité Italiano de Estudios Superiores, sólo el 17.5% de los *grados* se obtiene antes de los 24 años, mientras que el 60.1% se obtiene entre los 25 y 29 años y el 22.4% a los 30 años o después, lo cual repercute en que los empleadores se encuentran supuestamente empleando trabajadores *jóvenes*, cuando ya alcanzaron una edad en la que se considera que no tienen una contribución efectiva e inmediata a la producción, debida a la falta de experiencia, comparada con sus demás compañeros de trabajo de la misma edad.

El autor sostiene que la transición de la escuela al trabajo se complica todavía más cuando existen diversos factores como la falta de educación y preparación, la *falta* de experiencia, o por las variaciones geográficas del mercado, entre otros factores socioeconómicos. Por ejemplo, los estudiantes de entre 15 y 19 años no toman ningún trabajo de medio tiempo que no interfiera con sus estudios, en comparación con otros países, como Dinamarca, Países Bajos y Alemania, donde el 40% de éstos se encuentran empleados. Asimismo, la proporción de estudiantes universitarios italianos entre 20 y 24 años que no trabajan medio tiempo, conjugado con sus estudios, es menor al 10%, mientras que en Estados Unidos y Dinamarca figura en el 60%. Por otro lado, el porcentaje de jóvenes en riesgo de exclusión social, debido a que no estudian ni trabajan, es casi del 35%.

Por otro lado, el autor comenta que se ha visto en comparaciones entre currículums que en los planes de estudio de las carreras cuya duración era de 4

años se han reducido las materias para que la duración de éstas sea de 3 años, y por lo tanto se dice que la preparación teórica del estudiante es *precaria*, por lo que el acceso a los trabajos suele tener baja prospección.

En 2003 se prohibía que las universidades se comprometieran a alguna forma de posicionamiento de sus alumnos en el mercado de trabajo, por lo que el 60% de los graduados ha encontrado trabajo por iniciativa propia, ya sea por vacantes de periódicos o en internet, o por familia o amigos. Únicamente un grupo reducido de personas utiliza las bolsas de trabajo públicas, y menos entran al mercado de trabajo por medio de bolsas de trabajo privadas.

A pesar de lo anterior, estudios han demostrado que el impacto en bolsas de trabajo privadas sigue siendo limitado respecto al potencial que puede llegar a tener; por ejemplo, en Italia, sólo el 0.63% de las personas buscan y encuentran trabajo por ese medio, mientras que en Reino Unido y Holanda el porcentaje es de 5% y 2.6%, respectivamente.

Es por eso que, de acuerdo con el autor, no parece ser que Italia pueda resolver a corto plazo esta problemática con incentivos que propicien la inserción de la población juvenil al mercado de trabajo. En lugar de eso, necesita una política laboral, y más que nada educativa, para fortalecer el posicionamiento de los jóvenes, mediante del fortalecimiento del entrenamiento, que se puede lograr con un contrato de aprendizaje; además de que con este último se puede dar alternancia entre la escuela y el trabajo, para aligerar el posicionamiento en el mercado de trabajo y que no haya más exclusión social.

Como solución a lo anterior, el autor comenta que la reforma Biagi pretende reemplazar los contratos de aprendizaje por contratos de inserción al trabajo, con el propósito de promover incentivos financieros en los casos en los que haya una desventaja en el mercado de trabajo, además de tener una relación adecuada entre la escuela y el trabajo.

El autor sostiene que es importante tener una relación adecuada entre la escuela y el trabajo, y más en el caso italiano, debido a que es su mayor debilidad y uno de los principales problemas en su eje social, por la falta de inversión en la educación y el *entrenamiento vocacional*; además de que la actividad del mercado de trabajo está condicionada por la educación de sus ciudadanos. Si este problema se soluciona, con una inversión en la educación superior y en capital humano, a corto plazo el crecimiento nacional (que es una de las áreas más críticas y negligentes) será de 5%, y a largo plazo de 2.5%, cifras igual de importantes.

El verdadero problema es que la educación superior en Italia (y en algunos países del resto de Europa) sigue ateniéndose al subsidio público, que está severamente limitado y no favorece la inversión del sector privado, porque no les aseguran que sus estudiantes van a salir de *buena calidad*. Para el autor, la diferencia entre un sistema de excelencia en educación superior no consiste principalmente en el monto que proporciona el Estado mediante un subsidio público, sino en el monto que proporciona el sector privado para apoyar a la investigación, además de la capacidad de los académicos y la administración de la universidad.

El asunto ha sido retomado por la Comisión Europea, que planteó tres políticas para la reforma de las universidades y las cuales son: mejorar la calidad de la educación y hacerla más atractiva para los jóvenes; improvisar la gobernabilidad y la administración de la universidad, e incrementar y diversificar el subsidio, no sólo el público, sino también el privado. Por otro lado, la Ley Biagi también ha asignado a las universidades estas tres funciones esenciales: *a)* aprendices a nivel universitario; *b)* posicionamiento de los estudiantes en el mercado de trabajo para facilitar su acceso a los mercados de trabajo, y *c)* la certificación de contratos de trabajo.


De acuerdo con el autor, estas políticas se vieron reflejadas en que los planes de estudio de licenciatura ahora son de 3 años, cuando antes eran de cuatro, por lo que se vio un aumento en las inscripciones. Pero ¿qué tan realista es el rol profesional asociado con un programa de 3 años si es, por ejemplo, de derecho o ingeniería?, ¿es una necesidad del mercado que los estudiantes terminen la educación superior en menor tiempo?, ¿eso les garantizará que la transición al mercado de trabajo sea en menor tiempo y menos traumática? Esos son cuestionamientos que, según el autor, las autoridades de la educación italiana no han logrado resolver. Aun así, la verdadera cuestión es ver si esta medida logrará que exista una cercanía entre las universidades y las empresas de la localidad.

Estos esquemas están hechos para promover el empleo juvenil al involucrarlos activamente en instituciones de educación y entrenamiento, mientras que la Ley Biagi tiene la intención de reducir el uso impropio del término parasubordinación del empleo, que ha sido empleado para referirse a la forma en la que los jóvenes tienen acceso al mercado de trabajo. Además, tiene la intención de facilitar la transición escuela-trabajo en un cierto periodo de

tiempo, con el apoyo de los servicios de posicionamiento, tanto públicos como privados, con un marco jurídico adecuado para su regulación, que a su vez generará transparencia, y junto con los programas de aprendizaje, que sirven como un canal para el desarrollo y mejora del capital humano. El objetivo principal es convertir a las universidades en mecanismos para cambiar el mercado laboral.

Finalmente, la Ley Biagi permite que los cuerpos públicos y privados de las universidades y fundaciones universitarias certifiquen los contratos de empleo. La certificación de la universidad va a operar en la base de una colaboración específica y acuerdos entre terceras partes. Esto puede traducirse en que si se hace un centro de certificación universitario, la ley laboral debe procurar un fondo privado suficiente para sostener el trabajo de los jóvenes, enfocándose en la investigación.

La internacionalización de la educación superior es una condición esencial para competir en una nueva economía de mercado, y es posible hacer de ésta un vínculo estratégico en un marco legal e institucional, con el objetivo de conjugar la educación y el aprendizaje vocacional. Las instituciones de educación superior pueden llevar a cabo esta función (desarrollar capital social vinculado con las empresas) al favorecer la cohesión social y creando fuertes redes cooperativas para apoyar el desarrollo social y económico, sólo si no se subestima el significado de la calidad universitaria.

Sin embargo, consideramos que la intervención del sector privado no es la *completa* solución al problema, debido a que los países europeos tienen una fuerte carga sociopolítica en la que no es *común* que exista una intervención privada para ejecutar las políticas de inserción laboral que tradicionalmente realiza el Estado. Por lo que quizá no es apropiado generalizar y afirmar que la participación del sector privado es la solución al problema. El peso del sector privado es más o menos fuerte, según el grado de autonomía o de heteronomía de los modelos de relaciones laborales. 

Paulina GALICIA VILLARREAL*

* Meritoria del Área de Derecho Social en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM (p.galiciav@botmail.com).