

PRESENTACIÓN: TRANSICIONES AL EMPLEO

Pilar Carrasquer Oto

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona - Spain

Pilar.Carrasquer@uab.es

Referencia normalizada

Carrasquer, Pilar (2019): "Presentación: Transiciones al empleo". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 6, 5-6.
<http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.80>

El hilo conductor de este número gira en torno a las transiciones al empleo. Lema que ha orientado las VIII Jornadas del Instituto de Estudios del Trabajo (IET) y cuyas principales aportaciones constituyen el grueso de este volumen. Con ello pretendemos difundir los debates y resultados de investigación actuales que, desde distintos ángulos y disciplinas, abordan una cuestión clave para el presente y futuro de nuestras sociedades.

Las transformaciones del trabajo y del mercado de trabajo ponen a prueba el acceso al empleo como paso clave en el camino hacia la vida adulta para los y las jóvenes. El informe de la OIT *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2020*, publicado en enero de 2020, alerta sobre las dificultades de los jóvenes para acceder a un empleo decente, a nivel global. En el balance de esta última década marcada por la “gran recepción”, destaca no sólo que se mantienen mayores tasas de paro de la población joven en relación a la adulta, sino el elevado impacto de la contratación temporal, a tiempo parcial o, como señala la OIT en el informe mencionado, de subempleo, que acompaña la incorporación de los jóvenes de ambos性es al mercado laboral, incluidos los países desarrollados. En un plano más cercano, las cifras de desempleo y de precariedad del empleo juvenil dan cuenta de esa realidad especialmente, pero no exclusivamente, en los países del sur de Europa. En este sentido, no es de extrañar que la

inserción laboral de unos y otras se haya convertido en un tema de relieve en la agenda pública europea.

La incertidumbre y la precariedad del empleo, junto con los cambios en las demandas de cualificaciones y competencias, cuestionan los discursos consolidados y los arreglos institucionales en la segunda mitad del siglo XX, basados en el papel de la formación como vía de acceso al empleo y a una ocupación adecuada del esfuerzo educativo realizado. Hoy en día, lo que parecía ser un camino cierto, lineal y exitoso, especialmente en clave masculina, parece haberse convertido en un proceso incierto, a menudo circular, dilatado en el tiempo, así como heterogéneo y desigual en términos de resultados, incluso para los y las jóvenes con un alto stock educativo. El análisis en clave de trayectorias laborales y de inserción de los jóvenes está siendo una vía prometedora que permite arrojar luz sobre esos procesos. Con todo, el recurso a este tipo de aproximación no está exento de claroscuros. Ahondando en esta dirección, el texto de Almudena Moreno (UVa) (*Lo que no dicen los estudios sobre las transiciones formativas-laborales de los jóvenes*) invita a interrogarnos sobre qué muestran y qué ocultan las aproximaciones usuales en términos de análisis de trayectorias, además de proporcionar indicios empíricos para el caso español.

Desde las instituciones europeas, la mejora de la adecuación entre la formación y el empleo como forma de favorecer la inserción laboral sigue siendo la apuesta clave. La formación profesional, núcleo de la formación postobligatoria orientada a la empleabilidad, está en el centro del debate y la política europea. En particular, la Formación Profesional dual es vista como el puente ideal entre la formación y la ocupación, haciendo hincapié en la idea del aprendizaje basado en el trabajo. Así se recoge en el Dictamen *The future of vocational education and training post 2020* del Consejo Consultivo de Formación Profesional europeo, de 3 de diciembre de 2018. De cara a 2030, en dicho Dictamen se propone profundizar en una triple dirección: la de la mejora de las competencias y habilidades profesionales que favorezcan la empleabilidad, la de garantizar la accesibilidad, innovación y calidad de la oferta formativa y la de la propia gobernanza del sistema formativo.

Más allá del debate sobre qué competencias para qué empleos y, en línea con el contenido del Dictamen, la centralidad de la dimensión laboral —y no sólo formativa de la formación profesional en sus distintas modalidades— suscita otro tipo de cuestiones que tienen que ver con la imbricación entre el mundo formativo y el laboral y las distintas instituciones, actores y formas de regulación presentes en cada uno de ellos. Bajo este punto de vista, el aumento del papel de las empresas en la formación reglada, ya sea profesional o universitaria, erosiona los límites entre la formación y el empleo. Por un lado, porque interpela a actores que no son los habitualmente vinculados a instituciones educativas, lo que provoca retos en términos de gobernanza, como se apunta en el artículo de Daniel Barrientos (UAB), Antonio Martín-Artiles (UAB), Andreu Lope (UAB) y Pilar Carrasquer (UAB) (*La FP Dual y la transición de los jóvenes al mercado de trabajo: la visión de los agentes sociales*). Por otro, porque esa imbricación entre formación y aprendizaje en el ámbito laboral precisa de fórmulas que permitan aunar esas dos caras de lo que se entiende como una misma moneda. Diversas figuras contractuales u otras más o menos afines como las becas de formación, están sirviendo para tender puentes entre formación y empleo. ¿Cuáles son los retos que todo ello conlleva? ¿Cuáles son los desafíos que plantean las nuevas y no tan nuevas figuras con-

tractuales? ¿Cómo se definen y cómo se regulan? Tres aportaciones abordan estos interrogantes. El texto de Ricardo Esteban (UAB) (*El contrato para la formación y el aprendizaje. Perspectiva crítica tras las últimas reformas*) proporciona un excelente balance para evaluar la bondad del contrato para la formación y el aprendizaje, a la luz de los cambios introducidos por la reforma laboral de 2012, en España. El balance, agridulce, es en buena parte compartido por Patricia Nieto Rojas (UC3M) (*Jóvenes no cualificados y acceso al mercado de trabajo. ¿Es eficaz el contrato de formación y aprendizaje?*). Ambos destacan el uso no siempre cabal y ajustado a su finalidad de este tipo de contrato. Con todo, en el caso de Nieto, el objetivo no es el de realizar un balance sobre esta modalidad contractual, sino discutir su idoneidad como herramienta para favorecer la inserción de los jóvenes no cualificados. En cualquier caso, con independencia de su éxito o fracaso potencial, ese tipo de contrato no es la única fórmula disponible. Tal como señala Henar Álvarez Cuesta (ULE) en su artículo (*Becas no laborales como mecanismo de empleabilidad de los jóvenes*), las becas y prácticas profesionales en las empresas son vistas por las instituciones europeas como un instrumento idóneo para favorecer la inserción laboral. Como en el caso de los contratos en prácticas y de aprendizaje, su uso no está exento de limitaciones y controversia.

El volumen se completa con una reflexión en torno a las potencialidades de la negociación colectiva sectorial para atajar la brecha salarial de género. Bajo una perspectiva interdisciplinar, las autoras, Raquel Serrano (UB), Pilar Carrasquer (UAB) y Núria Sánchez-Mira (UNIL) (*El papel de la regulación convencional en la caracterización sectorialmente específica de la brecha salarial de género*) ponen de relieve los aciertos y los retos que plantea atajar la brecha en tres sectores: financiero, químico y el del cuidado de la dependencia.

Esperamos que el conjunto de estas aportaciones sirva para potenciar el debate y las actuaciones en relación a las temáticas planteadas. Que ustedes disfruten de su lectura.

Pilar Carrasquer Oto

Directora del Instituto de Estudios de Trabajo