

## En busca del primer empleo: el precio de la experiencia

### 1. Introducción

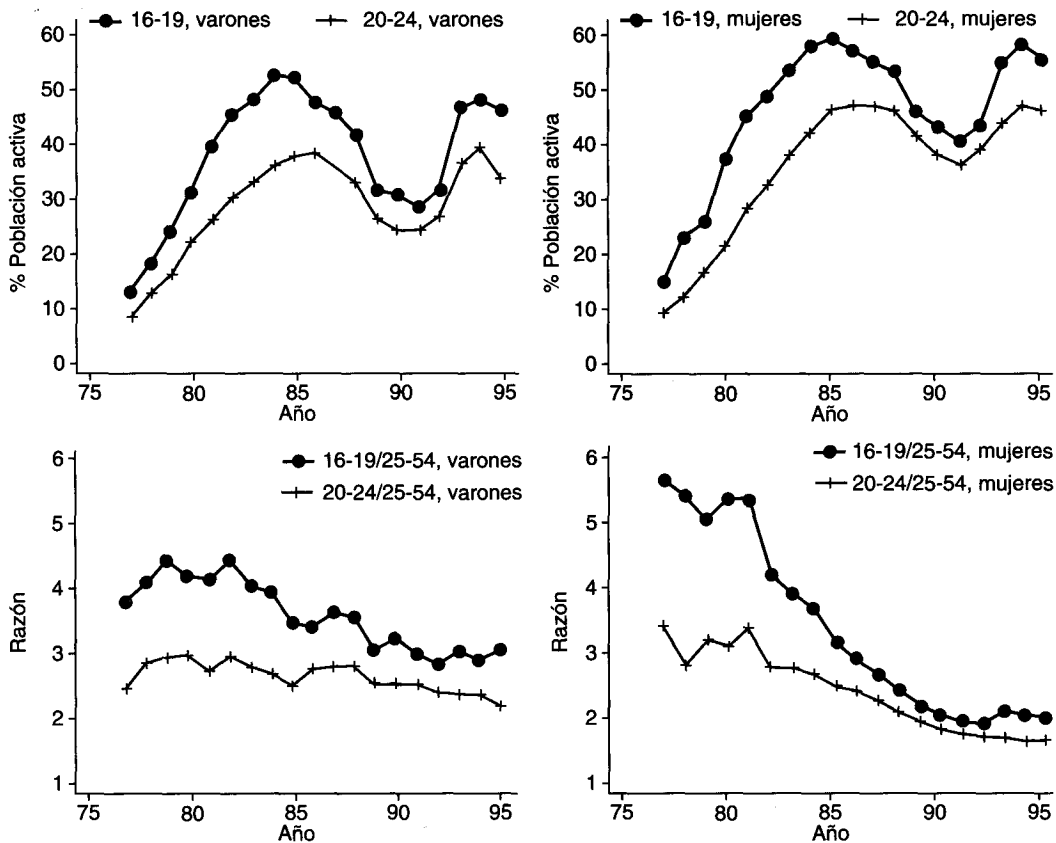
La falta de experiencia es un obstáculo que los trabajadores que ingresan por primera vez en la población activa tienen que superar para integrarse en el mundo del trabajo. Cuando el desempleo es alto, los jóvenes sin experiencia laboral tienen que competir con otros trabajadores parados que por haber trabajado antes tienen ventaja en la búsqueda de empleo. Entre otras razones, la ventaja se deriva del hecho de conocer mejor el mercado de trabajo y de que los empleadores tienen preferencias por contratar trabajadores que poseen experiencia laboral.

La política de empleo, consciente de la desigualdad de oportunidades según se posea o no experiencia laboral, está llamada a intervenir abaratando el coste laboral y de contratación de trabajadores recién llegados a la población activa. Además, esa política de empleo suele proporcionar incentivos para que la primera experiencia laboral lleve aparejada una formación que supla la carencia de cualificaciones o complementa los estudios adquiridos en el sistema educativo. El grado en que la política de empleo es eficaz en su propósito de hacer más atractivos a los trabajadores jóvenes en general y a los que no tienen experiencia en particular, sigue siendo un asunto altamente debatido donde unos países han tenido más éxito que otros.

Además de la política de empleo, otra forma de facilitar el paso del sistema educativo al mercado de trabajo consiste en fomentar la coordinación entre ambos. En esto el caso de Alemania sobresale como ejemplo de lo que muchos países desean imitar. Al combinar el estudio con la práctica en la empresa, el sistema dual alemán permite que el trabajador adquiera cierta experiencia laboral antes de estar obligado a buscar un primer empleo propiamente. Aunque el sistema alemán es difícilmente transplantable, la enseñanza que se puede extraer del mismo es que un cierto solapamiento entre las actividades educativas y laborales repercute positivamente en la transición de los estudios al trabajo. De esta manera, se da una verdadera transición que, por hacerse más lenta, debe ser más eficaz.

En este artículo se estudia, en primer lugar, la evolución reciente del paro juvenil en España y las medidas dirigidas a mejorar el empleo de los jóvenes. Posteriormente se analizan algunos hechos relativos a la inserción laboral. Al observarse que la proporción de parados que no han trabajado nunca se ha incrementado en los años 1994 y 1995, se consideran posibles explicaciones de este hecho.

**GRAFICO 1**  
**TASAS DE PARO DE JOVENES (16 A 24 AÑOS) Y RAZON ENTRE DICHAS TASAS Y LAS DE LOS TRABAJADORES ADULTOS**



Fuente: EPA (segundo trimestre).

Con tal fin se discuten ciertos cambios legislativos en la política de fomento del empleo, y se ofrecen algunos resultados obtenidos al estudiar la duración del páro y las probabilidades de salida del mismo entre los jóvenes de 16 a 29 años.

## 2. Evolución reciente del desempleo juvenil en España

Como se puede apreciar en el gráfico 1, las tasas de desempleo de los jóvenes de 16 a 19 y de 20 a 24 años han aumentado sustancialmente en la reciente crisis económica, alcanzando niveles similares a los de mediados de los ochenta. También se puede comprobar que las tasas de desempleo de los jóvenes con edades de 16 a 19 años, tanto varones como mujeres, se han incrementado relativamente más que las de los que tienen entre 20 y 24 años.

Asimismo, el gráfico 1 también permite observar cómo han evolucionado las tasas de desempleo de ambos grupos de jóvenes comparadas con las tasas de paro de los adultos de 25 a 54 años, por sexos, en el período 1977-1995. Se puede apreciar una leve caída de la tasa de desempleo relativa. La mejora relativa del paro juvenil es más pronunciada entre las mujeres y en las edades de 16 a 19 años. Sin embargo, en los últimos tres años del período considerado hay un agotamiento de dicha mejora relativa, e incluso se vislumbra un cambio de tendencia.

Para entender mejor la evolución de las tasas relativas de desempleo de los más jóvenes, hay que tener en cuenta que el peso de la población activa juvenil ha caído sustancialmente en los últimos diez años, en parte debido a la reducción de la tasa de natalidad, pero, sobre todo, por el retraso progresivo de la edad de incorporación al mercado de trabajo. Los jóvenes pasan ahora más tiempo en el

CUADRO 1  
**TASAS DE PARO SEGUN SE TENGAN O NO ESTUDIOS SUPERIORES**  
 (Jóvenes de 20 a 29 años)

	Todos		Varones		Mujeres	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
1987	33,3	34,1	28,9	26,2	40,2	40,2
1991	25,3	24,9	19,8	19,7	33,6	28,3
1995	33,7	36,9	28,3	31,7	41,3	40,0

(1) Estudios secundarios o menos.

(2) Estudios universitarios y otros superiores.

Fuente: EPA (segundo trimestre).

sistema educativo, aportando en consecuencia un mayor capital humano a la economía. El que así haya sido debería haber reducido las dificultades de los jóvenes para encontrar trabajo, con el efecto favorable de una decreciente presión de la oferta de trabajo juvenil. El hecho de que en 1994 la tasa de desempleo juvenil sea tan alta como diez años antes hace pensar que el mercado de trabajo se ha endurecido para ese grupo de la población activa. Al ser ambos momentos del tiempo fases bajas del ciclo, la comparación es razonable.

La incorporación al mercado de trabajo más tarde y con mejor equipamiento educativo de los jóvenes es un hecho. ¿Ha absorbido el mercado ese aumento de capital humano, sin empeorar la situación laboral de los jóvenes con más estudios frente a los que tienen menos pero más experiencia? El cuadro 1 muestra las tasas de desempleo de los jóvenes de 20 a 29 años según sexo y según que tengan o no estudios superiores, para los años 1987, 1991 y 1995. No se observan grandes diferencias entre la tasa de paro de los que tienen estudios superiores y la de los que no han alcanzado ese nivel educativo, salvo entre los varones en 1995. En general, a corto plazo el nivel de estudios no parece dar ventaja en el mercado de trabajo. Se sabe que las tasas de paro por niveles educativos muestran las diferencias que cabrían esperar para trabajadores con edades por encima de los 30 años, más marcadas entre las mujeres que entre los varones.

### 3. Del sistema educativo al mundo del trabajo: ¿qué puede hacer la política de empleo?

En parte, el alto desempleo de los jóvenes se debe a las dificultades para incorporarse por primera vez al mercado de trabajo. Si encontrar un primer empleo es una tarea difícil en general, lo es más cuando la tasa de paro de la economía al-

canza niveles tan altos como en España. La dificultad principal estriba en la falta de experiencia. La experiencia laboral permite al individuo formarse en el mundo del trabajo en un sentido amplio, adquiriendo destrezas en las tareas de la producción, disciplina en el cumplimiento de las obligaciones laborales, espíritu de cooperación para el trabajo en equipo, etc.

La existencia de un capital humano inicial debería aumentar las probabilidades de encontrar un empleo, en el que el trabajador pueda ejercitar y aumentar sus conocimientos y habilidades. Es un hecho comprobado que hay una relación estrecha entre el capital humano con el que el trabajador entra al mercado de trabajo y sus posibilidades de avance profesional en términos de salarios y otros aspectos de la relación laboral. Cuando se posee un menor nivel de estudios y de capital humano en general, se endurecen las condiciones para conseguir un primer empleo. Frente a una vacante, el empleador cuenta con menos elementos para hacerse una idea de la productividad del candidato con menos estudios. A igualdad de estudios, cabe esperar que en la mayoría de los casos el empresario tienda a contratar trabajadores con experiencia.

Las empresas valoran la experiencia como garantía de que el trabajador posee una cierta familiaridad con el mundo del trabajo, y en algunos casos, ha realizado ya tareas que pueden ser útiles para el nuevo empleo. Además, el trabajo anterior puede servir al empresario como referencia para hacerse una idea de la productividad potencial de un individuo, reduciendo así incertidumbres. En cuanto al trabajador, el haber desempeñado ya alguna actividad laboral le ha permitido precisar sus preferencias y tomar conciencia de sus posibilidades reales en el mercado de trabajo, ajustando el salario de reserva en consecuencia.

En cualquier caso, las dificultades para encontrar el primer empleo se deben a menudo al des-

fase entre la productividad potencial y el coste laboral en que tiene que incurrir la empresa. Una política de empleo que pretenda fomentar el empleo juvenil tendrá que tomar medidas para reducir ese coste. Los incentivos fiscales a la contratación de jóvenes suponen reconocer que hay rigideces en el mercado de trabajo que impiden que el salario de los jóvenes baje lo suficiente para hacer más atractiva su contratación.

Si se acepta, pues, que los más jóvenes tienen más dificultades en ser contratados porque al salario vigente la empresa no está dispuesta a asumir el coste adicional que implica la falta de experiencia, la intervención del Estado se hace aconsejable. Mediante subsidios y subvenciones a la contratación de jóvenes, la política de empleo consigue reducir el coste laboral asociado a esa fase crítica de la inserción laboral. A veces, los incentivos fiscales van acompañados de otras medidas que pretenden reducir las posibles rigideces del mercado de trabajo.

En España, las medidas generales de flexibilización del mercado de trabajo han pretendido también favorecer la contratación de jóvenes por parte del sector privado de la economía. Dentro de los contratos de fomento del empleo regulados en el Real Decreto 1.992/1984, de 31 de octubre, hay que destacar aquí el contrato para la formación y el contrato en prácticas. Ambos diseñados en parte para los jóvenes que buscan el primer empleo, contemplaban —hasta abril de 1992— reducciones en las cuotas de la seguridad social y subvenciones para las tareas formativas encomendadas a la empresa. El contrato de formación fue abolido por Real Decreto en diciembre de 1993. Ese mismo Decreto dio un nuevo impulso al contrato de aprendizaje. Al no contener incentivos fiscales, el contrato de aprendizaje es menos gravoso para el presupuesto del Estado de lo que lo era el contrato de formación. En parte, el contrato de aprendizaje se propone reducir el coste laboral mediante la reducción de las prestaciones de la seguridad social, lo que conlleva cotizaciones más bajas.

#### 4. Tendencias recientes en la inserción laboral en España

Un indicador de las dificultades de inserción laboral de los jóvenes se puede obtener calculando la proporción de los que están parados y no han trabajado nunca. Además, el tiempo de búsqueda de trabajo y la tasa de salida del paro son medidas del ritmo de incorporación al empleo. Lógicamente, más tiempo en el paro significa mayor

coste, tanto para el trabajador como para la sociedad.

Distinguiendo entre trabajadores que no han trabajado nunca y trabajadores con experiencia, se pueden estudiar las diferencias de incorporación al empleo entre unos y otros, habida cuenta de que encontrar un empleo para los primeros consiste en incorporarse por primera vez al mundo del trabajo. Aunque habría varias formas de estudiar los flujos del sistema educativo al mercado de trabajo, aquí se opta por la que consiste en tomar a los trabajadores parados en un trimestre según la Encuesta de Población Activa (EPA) y hacer la distinción indicada entre parados con y sin experiencia. Se consideran las edades de 16 a 29, que sería un grupo más amplio de jóvenes donde es más común incluir solamente a los que tienen de 16 a 24 años.

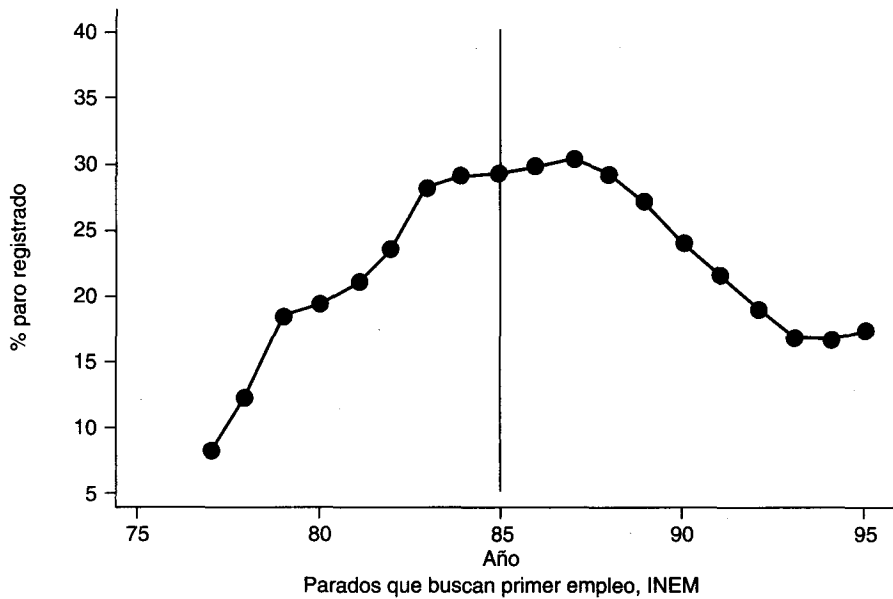
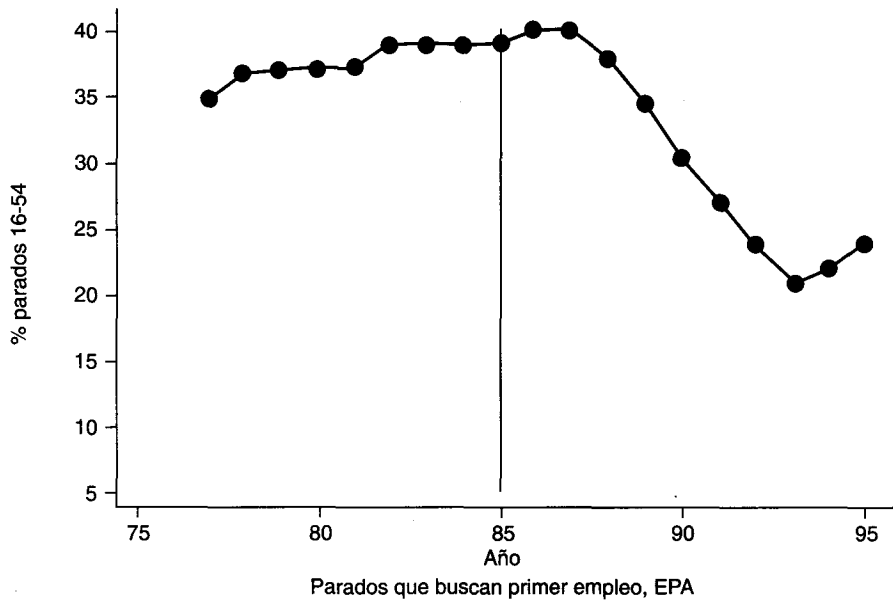
##### 4.1. El porcentaje de parados sin experiencia

El gráfico 2 muestra el porcentaje de parados que buscan el primer empleo, según la Encuesta de Población Activa, por un lado, y la estadística de paro registrado, por otro. Ambas fuentes muestran tendencias muy similares desde mediados de los años ochenta. Según la EPA, a partir de 1987, el porcentaje de buscadores del primer empleo disminuye desde un nivel próximo al 40 % hasta alcanzar la mitad de dicho porcentaje en 1993. Esta tendencia se trunca en los años 1994 y 1995, aumentando en torno a cinco puntos porcentuales la proporción de parados que no han trabajado nunca. Este cambio de tendencia lo recoge también la estadística de paro registrado.

El peso relativo de los parados que buscan su primer empleo es un indicador del mercado de trabajo español que merece la pena tener en cuenta. Tanto su disminución rápida en la segunda mitad de los ochenta y principio de los noventa, como su aumento en los años 1994 y 1995 no se explican exclusivamente por cambios demográficos. En cualquier caso, la tendencia de reducción de la población juvenil y de su tasa de actividad ha continuado en los dos últimos años del período mencionado, razón por la cual el cambio de tendencia observado en el gráfico 2 resulta más chocante.

El aumento del peso de los buscadores del primer empleo podría deberse a un empeoramiento de las condiciones de inserción laboral de los trabajadores más jóvenes. Es interesante resaltar que ese empeoramiento parece producirse en los años de salida de la última crisis que, por muy débil que haya sido, ha supuesto una recuperación de la actividad económica. Aunque la reciente crisis del

GRAFICO 2  
**PORCENTAJE DE PARADOS QUE NO HAN TRABAJADO NUNCA, SEGÚN LA ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA  
 Y EL INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO**



empleo haya podido influir en la peor suerte laboral de los que no han trabajado nunca, el desfase temporal entre dicha crisis y el hecho observado hace pensar que no es la única causa.

Uno está tentado de establecer algún paralelismo entre el hecho indicado y el reciente cambio en la legislación reguladora de los contratos de trabajo temporales, en particular la modificación de los

contratos de formación y en prácticas (Real Decreto 1/1992, de 3 de abril). La supresión de los incentivos económicos ligados a tales contratos eliminó su atractivo para las empresas. El gráfico 3 muestra el número de contratos de formación y en prácticas registrados en el Instituto Nacional de Empleo cada mes. Se observa un aumento rápido del número de dichos contratos hasta finales de los

ochenta, se mantiene en niveles altos durante el cambio de década y disminuyen vertiginosamente en los primeros meses de 1992, coincidiendo con el Decreto de abril. Puesto que el contrato de formación se acabó suprimiendo en diciembre de 1993, lo que se recoge a partir de esa fecha en el gráfico superior es el número de los nuevos contratos de aprendizaje registrados. Conviene tener en cuenta que lo que aparece en el gráfico 3 es el número de contratos registrados sin incluir las posibles renovaciones.

La coincidencia temporal de la reducción del número de contratos en prácticas y para la formación con el aumento de la proporción de parados sin experiencia no es casual. El nuevo contrato de aprendizaje no parece haber tenido el éxito que tuvo el contrato para la formación. El contrato de aprendizaje es menos atractivo para el trabajador puesto que elimina prestaciones de la seguridad social y el salario puede resultar muy bajo. Para la empresa, el contrato de aprendizaje parece dejar menos margen de maniobra. Por otra parte, mientras el contrato para la formación estaba restringido a las edades de 16 a 19 años, el contrato de aprendizaje puede realizarse con trabajadores de hasta 25 años. Por esta razón parece menos dirigido a los parados que buscan el primer empleo de lo que lo estaba el contrato para la formación.

Habrà que esperar para ver qué pasa con el porcentaje de parados que buscan su primer empleo. Si sigue aumentando será un dato preocupante, dadas las tendencias demográficas y el flujo decreciente de jóvenes que entran en la población activa. Quizá debería dedicarse más esfuerzo a contrastar los efectos de la política de empleo. En España se han tomado importantes medidas en el camino de la flexibilización laboral sin que se tengan evaluaciones precisas de sus efectos reales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. La supresión, más o menos justificada, de una medida que ha estado vigente durante un período de tiempo suficientemente prolongado ofrece una oportunidad única para contrastar sus efectos. Por otra parte, la política de fomento del empleo cuenta con una tradición que debería permitir comprobar lo que ha funcionado y lo que no, teniendo en cuenta los objetivos perseguidos.

#### 4.2. La duración del paro juvenil

El cuadro 2 contiene las duraciones medias en años del tiempo de permanencia en el paro de los jóvenes de 16 a 29 años según tengan experiencia o no y clasificados atendiendo a ciertas características personales y demográficas. Hay que tener en

**CUADRO 2**  
**DURACION MEDIA (INCOMPLETA) DEL PARO**  
**ENTRE JOVENES DE 16 A 29 AÑOS,**  
**CON Y SIN EXPERIENCIA LABORAL**

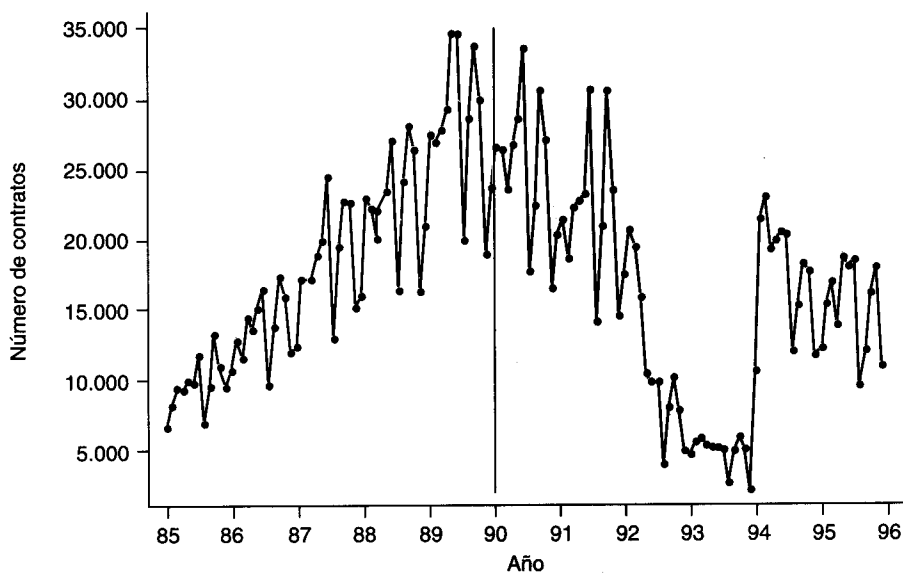
	Media (años)	D.t.	Poblac.	Observ.
Todos				
Sin	2,05	1,97	671.695	3.224
Con	1,34	1,46	1.125.573	5.517
No cursa				
Sin	2,17	2,08	446.065	2.085
Con	1,31	1,46	962.129	4.655
Cursa				
Sin	1,80	1,69	225.629	1.139
Con	1,52	1,45	163.443	862
Varón				
Sin	1,87	1,95	272.862	1.288
Con	1,20	1,37	573.116	2.829
Mujer				
Sin	2,16	1,97	398.832	1.936
Con	1,49	1,54	552.456	2.688
16-19 años				
Sin	1,07	0,88	208.886	993
Con	0,67	0,68	123.902	630
20-24 años				
Sin	2,13	1,78	301.743	1.429
Con	1,28	1,31	477.507	2.300
25-29 años				
Sin	3,16	2,59	161.064	802
Con	1,56	1,67	524.163	2.587
< Primaria				
Sin	3,18	2,77	12.723	66
Con	1,40	1,71	23.471	124
Primaria				
Sin	2,26	2,16	69.475	337
Con	1,36	1,55	201.467	1.032
Secundaria				
Sin	1,98	1,97	318.266	1.496
Con	1,35	1,47	611.782	2.936
FP				
Sin	2,06	1,85	137.522	676
Con	1,29	1,37	204.638	992
Universidad				
Sin	1,97	1,82	133.706	649
Con	1,34	1,39	84.213	433

Fuente: EPA, 1995 (segundo trimestre).

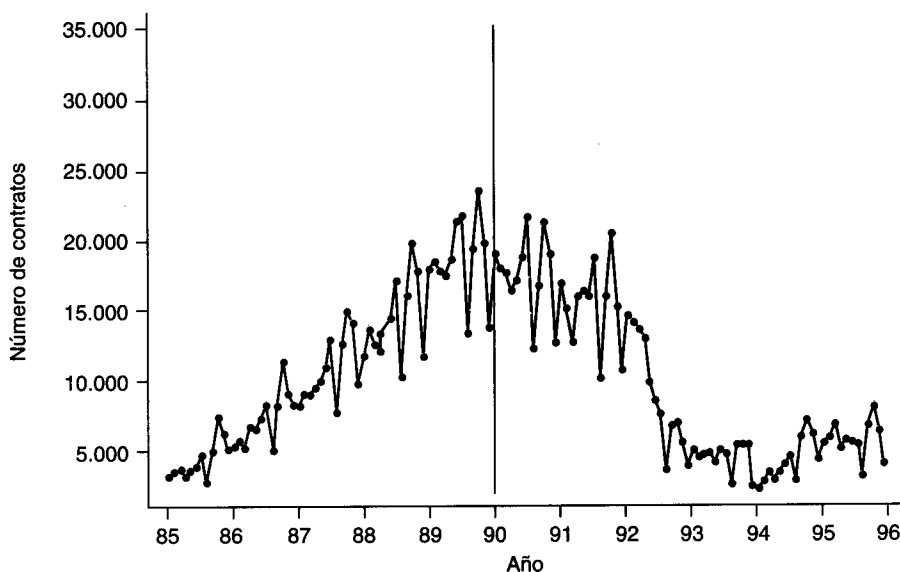
cuenta que las duraciones son incompletas en el sentido de que se miden cuando el trabajador está todavía en paro. La EPA no proporciona el dato para una vez que el trabajador ha encontrado empleo, dado que a los que están empleados no se les pregunta sobre situaciones de desempleo en el pasado.

El cuadro 2 muestra que la duración del paro de las personas que buscan el primer empleo está en torno a 2 años, muy por encima de los 1,3 años correspondientes a los parados que ya han trabajado alguna vez en su vida. El estar o no cursando estudios, el sexo, la edad y el nivel de estudios son

GRAFICO 3  
**NUMERO DE CONTRATOS PARA LA FORMACION Y EN PRACTICAS REGISTRADOS MENSUALMENTE EN EL INEM DESDE 1985 A 1995**



Contratos de formación registrados



Contratos en prácticas registrados

características sobre las que se mantiene la diferencia de duración del paro según se tenga o no experiencia laboral. Dicha diferencia aumenta con la edad y, aunque menos significativamente, se reduce con el nivel educativo.

La distinción entre cursar o no estudios es especialmente interesante porque se podría pensar que muchos jóvenes manifiestan estar parados

pero en realidad están cursando estudios; en cuyo caso su coste de estar parado es bajo y la duración podría aparecer muy larga. Como se ve en el cuadro 2, en torno a un 28 % de los jóvenes parados han seguido algún tipo de estudios en la semana de referencia. Lógicamente, esta proporción es mayor entre los que no han trabajado nunca. Sin embargo, dentro de este último grupo,

la duración del paro es mayor entre los que no cursan estudios que entre los que cursan. En parte esto es así porque los que cursan estudios son más jóvenes.

Otra forma de considerar la duración del paro es fijándose en la tasa de salida del mismo, tanto hacia el empleo como hacia la inactividad. Esto es lo que se recoge en el cuadro 3. Se puede comprobar cómo la tasa de salida hacia el empleo es más del doble entre los parados con experiencia que entre los que buscan el primer empleo. Por su parte, la tasa de salida del paro hacia la inactividad es más elevada entre los parados sin experiencia. El contar con varios años para medir estas tasas de salida permite apreciar los efectos del ciclo económico. Hay dos resultados interesantes que conviene destacar: 1) la recuperación de la tasa de salida del paro hacia el empleo entre 1993 y 1995 es mayor entre los parados con experiencia que en el otro grupo; y 2) la tasa de salida hacia la inactividad de los parados sin experiencia aumenta notablemente en 1994 y 1995. La causa de este súbito aumento está probablemente relacionada con las mayores dificultades para encontrar el primer empleo, según parece deducirse de los datos examinados anteriormente.

Hay que tener en cuenta que algunos de los parados que dicen tener experiencia podrían estar en un período de desempleo temporal y lo que se observa de un trimestre a otro de la EPA es la reincorporación a su ocupación habitual. Este hecho podría contribuir a la mayor tasa de salida que se observa entre los parados que han trabajado antes. Evidentemente, es más fácil salir del paro si se tiene la posibilidad de reanudar una relación laboral anterior que si se ha de conseguir un empleo nuevo. Aun sin reincorporarse a la misma empresa, el haber tenido contacto con una determinada rama de la producción enriquece la información disponible para encontrar un nuevo empleo que permita aprovechar la posible formación adquirida.

Lo que está claro, en cualquier caso, es que el poseer experiencia abre puertas en la búsqueda de empleo y reduce notablemente el coste privado y social del paro. Si, como indican los cuadros 2 y 3, la posesión de experiencia dobla la probabilidad de salir del paro, todo gasto que se haga para facilitar la adquisición de experiencia constituye una inversión con rentabilidad positiva. Si, además, se tienen en cuenta los riesgos de exclusión que se derivan de las dificultades para encontrar el primer empleo, está claro que la política de empleo debe prestar una atención preferente a la inserción laboral de los jóvenes. Por descontado, el propio

**CUADRO 3**  
**TASAS DE SALIDA DEL PARO HACIA EL EMPLEO**  
**Y LA INACTIVIDAD**

(Jóvenes de 16 a 29 años)  
(del 2.º al 3.º trimestre de cada año)

	Hacia el empleo		Hacia la inactividad	
	N	%	N	%
<b>1. Parados sin experiencia</b>				
1987	2.769	—	2.889	—
	416	13,06	296	9,29
1989	2.375	—	2.559	—
	389	14,07	205	7,42
1991	1.658	—	1.788	—
	263	13,69	133	6,92
1993	1.888	—	1.806	—
	165	8,04	247	12,03
1995	2.223	—	2.149	—
	222	9,08	296	12,11
<b>2. Parados con experiencia</b>				
1987	2.152	—	2.764	—
	766	26,25	154	5,28
1989	2.062	—	2.772	—
	842	28,99	132	4,55
1991	2.295	—	2.916	—
	772	25,17	151	4,92
1993	3.652	—	4.165	—
	790	17,78	277	6,24
1995	3.163	—	3.796	—
	910	22,34	277	6,80

Fuente: EPA de Flujos. 1987-1995.

sistema educativo ha de poner el máximo empeño en suministrar a la economía una población activa que antes de pasar a serlo (por necesidad) se haya familiarizado con las principales exigencias del mundo del trabajo.

## 5. Conclusión

Encontrar el primer empleo es una de las pruebas más difíciles por las que tiene que pasar una persona. Esto es así casi siempre, pero los problemas se agravan cuando la economía padece un desempleo extremadamente alto; a las dificultades específicas se unen las del mercado de trabajo en general. La política de empleo puede contribuir a mejorar la inserción laboral de los jóvenes; fundamentalmente mediante el abaratamiento de los costes laborales y de contratación. Asimismo, una cierta coherencia entre los objetivos de la política de empleo y la concepción del sistema educativo es fundamental.



En España, los contratos temporales, y en especial los de prácticas y para la formación, parecen haber tenido bastante interés para las empresas. Cuando se modificaron por el Gobierno, suprimiendo los incentivos económicos, dejaron prácticamente de utilizarse. La cuestión que se plantea es si el esfuerzo que los incentivos fiscales representaba para el presupuesto público se justificaba con los beneficios para el funcionamiento del mercado de trabajo y la inserción laboral de los jóvenes. Para justificar la supresión del contrato de formación se ha alegado que era una forma de conseguir trabajo barato sin que se cumplieran las obligaciones formativas por parte de las empresas.

Como se ha argumentado en este artículo, lo que interesa a las empresas es el abaratamiento del coste laboral. Si se piensa que ello facilita el que los trabajadores jóvenes adquieran experiencia, quizá ése deba ser el objetivo primordial de la política de empleo juvenil. La mejor formación es la que se adquiere desempeñando las tareas productivas, al menos en esa primera fase de la inserción laboral. No obstante, al haber maneras alternativas de conseguir el objetivo de facilitar la adquisición de experiencia, es crucial preguntarse cuál es más efectiva en términos de coste presupuestario/resultados.

En este artículo se han presentado hechos e ideas que podrían contribuir a responder a algunas de las preguntas planteadas. Aunque se han presentado algunos hechos que tienen su importancia para entender el funcionamiento del mercado de trabajo español, a la hora de explicar tales hechos se ha sido deliberadamente superficial. Un análisis más concienzudo de los datos debería aportar más luz sobre el trascendental asunto de la inserción laboral de los jóvenes españoles. Por lo demás, una profunda evaluación de las medidas de política de empleo, midiendo cuidadosamente sus costes y sus beneficios, debería guiar a aquellos que toman decisiones. La coherencia es el verdadero reto al que se enfrenta la política de empleo. □