

CALIDAD

EMPLEO JOVEN

BECARIOS

Y PRÁCTICAS

Informe final



Consejo de la
JUVENTUD
de España
WWW.CJE.ORG

FINANCIA:



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

WWW.INPACTOS.COM

Elaborado por Félix Taberna, Luis Campos de inPactos para el Consejo de la Juventud de España.
Asesorado por Manuel Rodríguez.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	04
OBJETIVOS, CAMINO SEGUIDO Y ESQUEMA. METODOLOGÍA	05
INTRODUCCIÓN	06
OTRO MODELO LABORAL, OTRA SOCIEDAD, OTRA CIUDADANÍA	12
UNAS PINCELADAS ESTADÍSTICAS	24
LA SIGNIFICACIÓN DE LOS DATOS. ENCUESTA	36
EL RELATO DEL COLECTIVO JOVEN. ENCUESTA	48
EL PERÍODO DE PRÁCTICAS LABORALES	70
A MODO DE SÍNTESIS	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS UTILIZADAS	104
ÍNDICE DE TABLAS	108
ÍNDICE DE GRÁFICOS	108
ANEXOS	110

PRESENTACIÓN

04

El desempleo juvenil ha sido siempre una de las principales preocupaciones de la juventud española y por ende del Consejo de la Juventud de España. Una materia en la que lamentablemente siempre han existido altas cifras tras las que había dramas personales, la imposibilidad de realización personal, la dependencia familiar y la ausencia de emancipación. Sin embargo, este fenómeno no sólo se ha visto agudizado por la crisis, sino que ha aumentado la precariedad en las condiciones laborales de la juventud. La precariedad ha sido la respuesta de los distintos Gobiernos a las altas cifras de desempleo juvenil, generando un mercado laboral más dual y muy frágil para las personas jóvenes.

Esta crisis económica y financiera no sólo ha destruido el empleo más desprotegido sino que está generando nuevos fenómenos y está acrecentando otros tantos. Estamos viendo como aquellos jóvenes que encuentran trabajo lo hacen en condiciones de temporalidad, sobrecualificación, bajos salarios y, en definitiva, condiciones que no permiten tener una vida digna. En algunos casos el empleo ni siquiera es garante de abandonar los riesgos de exclusión social y la pobreza.

Esta información viene siendo analizada trimestralmente por los Observatorios de emancipación del CJE, pero se hacía necesario ir más allá, conocer la realidad de las condiciones del empleo que viven las y los jóvenes y sobre todo poner luz en modelos de incorporación al mercado laboral que esconden en muchos casos regímenes de explotación. Este es el caso de este estudio, que pretende dirigir el foco hacia las prácticas, un modelo de formación que lamentablemente muchas veces se convierte en la sustitución de puestos de trabajo.

Desde el CJE pretendíamos con este estudio realizar una primera aproximación y análisis a la realidad de tantos miles de jóvenes y seguir demandando cuestiones tan básicas como la creación de empleos decentes y construir el nuevo empleo en términos calidad. Esperamos que el futuro precario deje de ser sinónimo de joven.

RICARDO IBARRA

**Presidente del Consejo
de la Juventud de España**

OBJETIVOS, CAMINO SEGUIDO Y ESQUEMA. METODOLOGÍA

.....

El presente proyecto tiene un objetivo principal: analizar de forma significativa el discurso de las personas jóvenes ocupadas, sus expectativas, representaciones y realidades laborales. Buscamos profundizar en el mundo laboral juvenil más allá de las frías cifras que las estadísticas oficiales nos ofrecen.

Junto con ello, hacemos un apartado a la realidad de los/as becarios/as españoles/as; de sus condiciones y realidades laborales.

Para ello, establecemos los siguientes objetivos específicos:

- Análisis sociológico de factores del nuevo entorno social y laboral.
- Apuntes sobre las tendencias sociales que la situación laboral de la juventud puede deparar.
- Identificación de las claves del discurso de las personas jóvenes ocupadas.
- Ahondar e indagar en la situación de las personas que trabajan desarrollando una Beca/Período de Prácticas.

Para cumplimentar estos objetivos que nos hemos marcado en la investigación hemos

realizado una reflexión analítica y prospectiva de las nuevas tendencias sociales que emergen en el nuevo modelo laboral y social que se está construyendo a partir de la crisis de los modelos de acumulación masiva anteriores a los años 80 y que se ha acelerado de forma vertiginosa con la crisis económica a que asistimos en los últimos años. Asimismo, hemos desarrollado una encuesta, vía telefónica, aplicada a una muestra representativa de jóvenes españoles/as de 16 a 29 años que están ocupados/as.

El esquema del discurso que hemos seguido parte de una Introducción en la que exponemos algunas cuestiones previas de debate, tanto el ánimo que subyace como las cuestiones más significativas que giran en torno al empleo juvenil. Ahondamos en una explicación teórica en el capítulo “Otro modelo laboral, otra sociedad, otra ciudadanía”. A continuación, realizamos unas pinceladas estadísticas. Finalmente, exponemos los resultados de la encuesta a través de tres apartados: “Significación de los datos”, “El relato del colectivo joven” y el “Período de prácticas laborales”. Concluimos con una síntesis.

INTRODUCCIÓN

06

Walter Benjamin venía a expresar que lo más importante, en el ámbito social, no es atrapar la fotografía del momento, la instantánea, sino ser capaz de percibir las nuevas tendencias. Éste es el ánimo que envuelve el presente trabajo de prospección sociológica: aproximarnos a la realidad y condiciones de la juventud española que está trabajando, describir sus perfiles en esa actividad, intentar comprender su mundo de valores ante el trabajo, su cultura laboral y, finalmente, percibir tendencias de futuro.

En primer lugar, habría que detenerse en el concepto de Juventud. Si se nos permite la expresión, hemos preferido ser más pragmáticos que ontológicos. El concepto Juventud se encuentra en constante transformación a través del tiempo, depende de elementos culturales y sociales de cada entorno. En Europa, las edades que comprende esta condición social se están alargando hasta tramos incomprensibles. Algunos autores lo consideran sólo un símbolo, una categorización artificial como

describe Bourdieu¹. Otros, lo atribuyen a una mitificación, a una mera representación social dentro de una lógica publicitaria. En cualquier caso, más allá de este estimulante debate, los autores de este estudio entendemos que las condiciones sociales objetivas, especialmente de trabajo, vivienda y estudios, derivadas de su iniciación social impactan a estas nuevas generaciones, les proporcionan características propias. Por tanto, el colectivo joven, más allá de otros factores que lo complejizan, representa una condición social en sí misma. Esta condición social, como todas aquellas vertebradas por ritmos biológicos, es transitoria, pero en estos momentos puede suponer que los jóvenes sean los pioneros de un nuevo modelo social.

Este estudio fija su atención en el colectivo joven, ante una nueva sociedad incipiente. La actual crisis, una de las más duras vividas en Europa, con especial virulencia en el Sur, ha ido moldeando nuevas pautas sociales. Se trata de una crisis de empleo, de contracción

1. P. Bourdieu, "La Juventud No es Más que una Palabra" en "Sociología y Cultura". En Sociología y Cultura, ed. Grijalbo, México, 2002.

de políticas públicas, financiera, de Deuda (pública y privada) y también, por qué no, de valores. Está dejando profundas huellas para el futuro, más allá de que en estos momentos presenta síntomas de agotamiento, de haber tocado fondo.

Asistimos a un momento donde algunos indicadores económicos parecen arrojar signos positivos. Incluso la confianza de la ciudadanía en el futuro mejora; sobre todo por parte de aquellos que tienen empleo. Pero seríamos ilusos si consideráramos que la salida de la crisis llevará aparejada un retorno a estadios sociales anteriores. Se está configurando una nueva sociedad con pocas certezas y muchas incertidumbres. Pero en la que emerge un especial riesgo: el descuelgue, la anomia social. Como advirtió Saskia Sassen, reciente Premio Príncipe de Asturias de Ciencias Sociales, la lógica de la exclusión se está imponiendo a la lógica de la inclusión social. Se resquebraja lo público, lo colectivo, los lazos sociales. Se pierde reticulación social. Avanzamos hacia una de-construcción en lo que hasta hace poco eran señas de identidad sociales. Se desvanece la mano invisible de lo común, se diluyen los sistemas de protección, equidad y cohesión social. En este proceso de desregulación o anomia social el trabajo es uno de los centros básicos de de-construcción. En este contexto social se enmarca el presente estudio.

Así pues, nos adentramos en el conocimiento sobre el discurso del colectivo joven que está trabajando. Tradicionalmente, se ha categorizado el término juventud como un itinerario social de camino a la madurez, como una an-

tesala a la inclusión en los sistemas sociales de trabajo, familia, valores... Sin embargo, estas trayectorias sociales clásicas empiezan a quebrarse, incluso antes de que azotara, con fuerza, la crisis de empleo que ha afectado especialmente a las personas jóvenes.

Ya en el Libro Blanco de la Comisión Europea del 2001 sobre la Juventud² se afirmaba que dicho grupo estaba en plena transformación. En dicho documento, se expresaba que la juventud accedía al empleo y fundaba una familia

2. Libro Blanco de la Comisión europea. Un nuevo impulso a la Juventud Europea. Comisión Europea, 2004.
http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/youth/c11055_es.htm



Se desvanece la mano invisible de lo común, se diluyen los sistemas de protección, equidad y cohesión social

más tarde de lo que era habitual, que intercala períodos de trabajo y de estudio y, sobre todo, que sus itinerarios personales son mucho más variados que en el pasado.

Desde este diagnóstico social, las autoridades europeas percibían cómo la juventud europea presentaba “cierto desinterés por las formas tradicionales de participación en la vida pública y en las organizaciones juveniles”, es decir, presentaba una desvinculación hacia lo colectivo. Esta tendencia, que ya percibía la Comisión Europea hace 13 años, se refuerza en la actualidad. Así, el último Informe de la Juventud en España, en el 2012³, se constata una desafección de la juventud española hacia formas de participación políticas clásicas. Aunque, por otra parte, dicho informe constata un aumento por parte de la juventud española en el interés de la política. Es decir, no muestran desinterés por la participación en lo colectivo, en lo común, sino que requieren y reclaman nuevos instrumentos y cauces de participación. En ese sentido, el profesor Chaves Giraldo considera que el efecto combinado de la globalización más la crisis y sus consecuencias en términos económicos, sociales y políticos está detrás, justamente, de la radicalidad democrática de los recientes movimientos sociales de protestas ⁴.

3. A. Moreno y E. Rodríguez, **Informe juventud en España**. Madrid: INJUVE, 2012.
<http://www.injuve.es/observatorio/demografia-e-informacion-general/informe-de-la-juventud-en-espana-2012>

4. P. Chaves, “La movilización de los indignados: una explicación sociopolítica”. En *Revista de Filosofía y Didáctica filosófica*, Mayo-Agosto, 2012.



No muestran desinterés por la participación en lo colectivo, en lo común, sino requieren y reclaman nuevos instrumentos y cauces de participación.

Uno de los objetivos prioritarios que se marcaban las autoridades europeas en el Libro Blanco de la Juventud era desarrollar la autonomía de la juventud, dando especial importancia a la cuestión de los ingresos de carácter económico como instrumento para ese logro. Lógicamente, la crisis en la que estamos ha hecho que las condiciones de emancipación sean todavía más difíciles. De ello, da cuenta el Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España⁵ que entre sus significativos datos sitúa el salario medio anual de jóvenes en 13.000 euros, por lo que no es de extrañar que España sea el país con mayor prolongación en la familia de origen, siguiendo

5. Observatorio de emancipación del Consejo de la Juventud de España. Consejo de la Juventud de España.
<http://www.cje.org/es/>

pautas de los países del Sur de Europa y a la contra de los países del Norte de Europa.

Es abrumadoramente llamativo el título del Informe sobre Tendencias de Empleo Juvenil de la OIT del 2013⁶: “Una Generación en Peligro”. En dicho informe sobre el empleo mundial se concluye una persistencia del desempleo, una proliferación de empleos temporales y un creciente desaliento entre la juventud en las economías avanzadas debido a la masificación de empleos de baja calidad, informales y de subsistencia en los países en desarrollo. Pronostica que la crisis del empleo juvenil podría hacerse sentir durante décadas. Y esta es una reflexión de profundidad. Las altas tasas de desempleo juvenil y la precaria condición del empleo juvenil no son factores volátiles sino más bien duraderos. De ahí que quizás analizar el empleo juvenil no sea tanto analizar una situación momentánea, de tránsito, sino una tendencia de futuro.

El Gobierno de España, en su Estrategia de Empleo Joven⁷, también avisa de que el desempleo juvenil en España es un problema estructural, que se ha visto agravado por la crisis.

Como factores que condicionan ese empleo enumera:

6. Informe OIT “Tendencias Empleo Juvenil-2013” http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2013/WCMS_212725/lang-es/index.htm

7. Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2013. <http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/>

- 1.- Alta tasa de abandono escolar, que dobla los valores de la UE-27.
- 2.- Polarización del mercado de trabajo, donde las personas jóvenes abandonan sus estudios con escasa cualificación y otros, altamente cualificados, están subempleados.
- 3.-Alta temporalidad, con un 82,3% de jóvenes que trabajan de forma temporal involuntariamente.
- 4.- Alta contratación parcial no deseada, con un 51 % de jóvenes que trabajan de forma parcial a la espera de suscribir un contrato a tiempo completo.
- 5.-Escaso peso relativo de la Formación Profesional.
- 6.- Escasa empleabilidad de las personas jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros.
- 7.-Difícil acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social.



Las altas tasas de desempleo juvenil y la precaria condición del empleo juvenil no son factores volátiles sino más bien duraderos

Así pues, estamos ante un mundo laboral precariado, que ha pasado de ser excepcional a ser normalizado. De tal modo, que se convierte en un contexto “natural” en el cual la juventud vive sus experiencias laborales como algo informalizado y desestructurado. Este es otro aspecto a retener: cómo en el discurso de estos colectivos, el trabajo pierde la centralidad entendida como valor en la construcción de la identidad de las personas jóvenes ⁸. También en el último Informe sobre la Juventud, ya señalado, se menciona cómo la escala de valores de la juventud prioriza los aspectos más finalistas de vida (familia, amistad, salud,...).

8. E. Sánchez Moreno, Jóvenes, la nueva precariedad laboral. Cuadernos de Información Sindical de CCOO, 2004.



La crisis se ha cebado de forma intensa con el colectivo joven dado que ocupaban los puestos de trabajo más periféricos.

Quizás por ello asistimos a una aparente contradicción que no es tal. Por un lado, se precarizan sus condiciones laborales, pero por otro el colectivo joven no da muestras de desesperación. El Informe de la Juventud mencionado, realizado a través de una encuesta, nos describe cómo tres de cada cuatro personas jóvenes dice sentirse muy o bastante satisfecha con su vida. A pesar de que el nivel ha bajado con los años de crisis, sigue por encima de lo que manifiestan las personas jóvenes del resto del entorno europeo.

A nuestro modo de ver, el desplazamiento del valor trabajo entre el colectivo joven es un aspecto de mucho interés y necesita de una línea de investigación específica. Baste decir que hace 25 años uno de los autores de este estudio investigó sobre la Juventud y el Empleo a través de diferentes grupos focalizados. En ellos se mostraba la desazón, desesperación de las personas jóvenes desempleadas y la necesidad de emancipación familiar. A tal punto que algunos expresaban que “se ponían el punto de dormir más para no estar despiertos ante la presión que recibían de su familia, sobre todo los varones” ⁹. Esas condiciones subjetivas del colectivo de jóvenes parecen haber cambiado, de alguna forma, en la actual sociedad. Ello sin negar lo desolador de las actuales condiciones objetivas que atenazan a la juventud.

Recapitulando, el empleo juvenil presenta desde hace tiempo una gran vulnerabilidad. Además, la crisis se ha cebado de forma intensa

9. F. Taberna y P. Ayerdi, Juventud y empleo, Editorial popular, 1988.

con el colectivo joven dado que ocupaban los puestos de trabajo más periféricos. Así pues, el trabajo como fuente principal de socialización enculturizará de diferente manera a este grupo social que a las generaciones anteriores. Tal como afirman Llopis y Cruces¹⁰, las trayectorias vitales de las personas jóvenes ya no están marcadas mayoritariamente por el paso de la dependencia a la independencia económica, que significaba el requisito básico para la autonomía. La dependencia y la autonomía dejan de tener para la juventud el carácter central que tenían en las trayectorias anteriores.

Por todo ello, no es arriesgado afirmar que la juventud ya no será tanto percibida como un tránsito hacia estadios sociales maduros normalizados sino como un tránsito hacia otros valores sociales, hacia otra sociedad. Por otra parte, nos encontramos con el hecho de que la juventud pierde peso demográfico; asistimos a un envejecimiento progresivo de la sociedad: jóvenes minorizados en una sociedad de envejecida.

La OIT calificaba, a nivel mundial, a los/as jóvenes como una generación en peligro; otros la han definido, de manera popular, como una generación perdida. Sin duda, los riesgos sociales que se ciernen ante el colectivo joven son de magnitud. Por otra parte, consideramos que se están produciendo diferentes procesos de socialización laboral, lo que provocará que las nuevas generaciones perciban de manera diferente el valor social del trabajo. Ello

nos conducirá a una sociedad multicultural a la hora de abordar el mundo laboral. Coexistirán en un mismo espacio culturas sociales laborales diferentes, diversas; en las que los valores tradicionales portados por las generaciones veteranas coexistirán con los nuevos valores portados por las nuevas generaciones. Que este fenómeno sea multicultural, es decir, estanco, o intercultural, abierto y transferible, dependerá de las formas de integrar la diversidad y de administrar lo común. Por ello, nunca como ahora se ha necesitado una sociedad civil fuerte donde la prosperidad colectiva avance. Necesitamos de asociaciones, de ayuda mutua, de proyectos cooperativos, de impulsos colectivos, voluntarios y recíprocos para fortalecer la sociedad.



La juventud ya no será tanto percibida como un tránsito hacia estadios sociales maduros normalizados sino como un tránsito hacia otros valores sociales, hacia otra sociedad.

10. Llopis y Cruces." La situación de las y los jóvenes en España: más vulnerables ante la crisis, Edit. Fundación Primero Mayo, 2011.

OTRO MODELO LABORAL, OTRA SOCIEDAD, OTRA CIUDADANÍA.

Uno de los fundamentos teóricos de los que partimos a la hora de construir el discurso de este estudio es que surge una nueva sociedad, porque surge un nuevo modelo laboral. El elemento diferencial de la nueva economía es la ruptura del continuo racional en las trayectorias laborales. El modelo anterior, llamado fordista¹¹, nos guiaba por una senda lógica y previsible: del aprendizaje al trabajo para toda la vida en la misma estructura productiva, cuando no en el mismo trabajo. Este momento histórico abunda en una suerte de trayectorias segmentadas, rotas, de dudoso destino, donde los saltos y las circularidades son más habituales que la linealidad biográfica. Contratos precarios, becas inciertas, prácticas no-laborales van trufando una peripecia de recorrido laboral que, más allá de visualizarse como puertas de entrada, acaban convirtiéndose en una forma estructural de “estar” en el mercado de trabajo.

La mencionada linealidad fordista de carácter laboral (y por ende económica) no sólo suponía una variable instrumental como proyecto de vida y de acceso a recursos, sino que sostenía un fuerte proceso de integración social y

de reconocimiento de ciudadanía. Una masificación del empleo precario acabará siendo el germen de una ciudadanía precaria. Ello nos debería hacer reconsiderar el análisis de las realidades laborales tanto desde el prisma de las oportunidades más o menos economicistas como desde las consecuencias políticas, sociales y culturales.

Frente al modelo garantista del fordismo fundado en la combinación de trabajo y máquina se levanta un nuevo modelo instituido en la “limitación temporal, en la desprotección jurídica y en la diversificación contractual de la incorporación al trabajo”¹². De alguna manera se ha cambiado de una configuración del mundo laboral como escenario de seguridad a un modelo contractual fundado en la precariedad; es el paso de la seguridad a la sociedad del riesgo, por emplear el concepto de Ulrich Beck.

Esta precariedad en el “estar” laboral se asienta de manera mucho más profunda en los grupos más débiles del mercado de trabajo: jóvenes, mujeres, inmigrantes... Colectivos que, por su propia adscripción objetiva, siempre han tenido dificultades de participación plena en la construcción y en el gobierno de lo social.

11. Entendiendo el <fordismo> no exclusivamente como un modelo de producción, sino como un sistema social que vinculado al keynesianismo dio lugar al desarrollo del Estado del Bienestar, producción masiva, consumo masivo, bajas cualificaciones, estabilidad contractual, etc.

12. U. Beck, *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós, 1988.

Curiosamente, en este escenario de categorías de subordinación es, quizás, el colectivo joven el que ha devenido en un cambio de mayor calado. Si históricamente el tiempo de juventud era una especie de umbral de acceso a los derechos sociales, al empleo, a la ciudadanía activa, convirtiéndose en tiempo de tránsito y aprendizaje; hoy la juventud se extiende de forma alarmante (desde la perspectiva temporal) penetrando edades de madurez e imposibilitando, o dificultado en demasía, el acceso a la categoría de ciudadano de pleno derecho. Si la juventud, como concepto, sigue vinculándose a la idea de rito de paso en la consecución de una integración plena en el entramado social, podemos observar con preocupación cómo ese tiempo se alarga y el tránsito se acaba instituyendo como permanente.

La temporalidad y el desempleo, situaciones que en este momento configuran una sola realidad profundamente interrelacionada, son las condiciones más habituales en el conjunto de la juventud española y ello dificulta sobremanera el acceso a un empleo y máxime a un empleo de calidad. El extrañamiento cultural es el resultado de la falta de oportunidades de un sistema social que se demuestra incapaz de ofrecer herramientas personales para participar en la vida social, del riesgo de exclusión social inserto en la descohesión social producida por el modelo laboral, de la fractura del equilibrio generacional y de la solidaridad, de la configuración de un modelo conformista en las pautas de vida a partir de la dependencia provocada por la debilidad laboral... Todas estas dificultades intervienen de forma directa en otras variables que inciden de forma clara en la calidad de vida de nuestra juventud y su capacidad de convivir en igualdad de condiciones

como, por ejemplo, en el hecho contrastado, en términos de acceso a derechos, de que un empleo débil conlleva una ciudadanía débil¹³.

En definitiva, en una sociedad donde el trabajo sigue siendo el elemento central, el vínculo social más fuerte, su ausencia o su fragilidad tienen un efecto inmediato sobre las condiciones de vida de las personas y sobre su estatus social. Esta secundarización del trabajo viene avalada por el propio sistema de organización del trabajo, un sistema basado en la fragmentación/dualización mediante dos ámbitos claramente diferenciales: mercado primario o central y mercado secundario o periférico. En esa dualización del trabajo, central/periférico, son muchos los/as jóvenes que se sitúan en la periferia, no tanto por su perfil sino por haber sido los/as últimos/as en llegar al mundo laboral. Ciertamente no podemos percibir al empleo juvenil como algo homogéneo. El mismo presenta también una fuerte dualización donde algunos/as jóvenes se encuentran en un mundo laboral abierto, lleno de oportunidades, y otros, la gran mayoría, conviven en un mundo laboral precariado.

Por otra parte, como ya hemos señalado, el valor social del trabajo se refuerza en su dimensión instrumental en detrimento de su dimensión creativa de realización personal. Las personas trabajadoras se relacionan respecto de su trabajo cada vez más como con un requisito básico de supervivencia, en una consideración de exclusiva necesidad, obviando sus características de vínculo social y constructor de identidades.

13. L.E. Alonso, *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Antrophos, 2007.

CIUDADANÍA DÉBIL

El concepto de ciudadanía, limitado por Locke a la posesión de propiedad privada¹⁴, alcanza su cénit conceptual en el desarrollo, a partir de la Segunda Guerra Mundial, de las tesis de Thomas Henry Marshall dictadas en 1949¹⁵. En esta conferencia, Marshall cierra la significación de lo que sería la construcción de la idea de ciudadanía en las sociedades modernas. La ciudadanía será a partir de este momento el compendio de una serie de derechos recibidos en equidad para todos/as: los derechos civiles como desarrollo de las libertades individuales fundamentales; los derechos políticos, en cuanto a la capacidad de intervenir en el gobierno de la sociedad a través de la doble condición de electores/as y elegibles; y los derechos sociales, como garantía de una vida digna y como derecho al bienestar social a partir del acceso a un trabajo remunerado y la previsión social en situaciones de riesgo.

En esta misma línea, las propuestas políticas de Beveridge buscan construir un modelo social que sirva para superar las desigualdades y que, sobre todo, consiga estabilizar unos mecanismos de previsión social que garantice la dignidad vital para el conjunto de la ciudadanía. Estas propuestas morales y políticas se alinearán con el modelo económico keynesiano y modelo productivo (y de consumo) fordista cimentando las bases que darán origen al Es-

tado del Bienestar (o Estado Providencia). Este modelo ciudadano se vinculará, a su vez, a la construcción de una identidad nacional como soporte de la necesaria cohesión social.

El concepto moderno de ciudadanía se articula, pues, sobre algunos ejes fundamentales; tal y como hemos mencionado: la igualdad en cuanto a los derechos civiles, los derechos políticos y los derechos sociales. Estos últimos vinculados directamente al trabajo, pero no a cualquier tipo de trabajo, sino al trabajo asalariado, heterónimo, fordista, de donde emanarán las diferentes previsiones sociales. La tendencia ha sido, a partir de los instrumentos mencionados, a la integración social y a su normalización sobre la base de la relación salarial, con esquemas de reproducción y consumos mercantiles. Esto es, la configuración de un modelo social, donde la condición de persona trabajadora asalariada¹⁶ era el camino inexcusable para la consecución de derechos.

Esta dependencia de derechos del factor trabajo es el elemento básico de la desafección actual hacia él como elemento de centralidad social. En la medida en que un trabajo estable, seguro y con derechos¹⁷ garantiza unas condiciones de vida digna y una serie de dispositivos sociales garantistas; un empleo precario y, por tanto, sin derechos acompaña la pérdida de igualdad, menos prestaciones, mayores dificultades de acceso a las exigencias contribu-

14. C.B. Macpherson, *La teoría política del individualismo posesivo*. Fontanella, 1979.

15. T.H. Marshall, *Ciudadanía y clase social*", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 79, julio-septiembre, 1949.

16. En su versión masculina y familística. No es casual en esta consideración del trabajo que las mujeres ocuparan un lugar secundario dentro de modelo productivo a partir de una profunda fractura entre los espacios de producción (públicos) y los de reproducción (privados)

17. C. Prieto y F. Minguetez, *Crisis del empleo y cohesión social I*. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 19, 2001.

tivas de las pensiones, mayor riesgo laboral y mayor incertidumbre económica.

La sociedad postmoderna, o líquida ¹⁸, se postula como un nuevo campo de juego donde las seguridades de antaño se pierden. Generaciones fuertemente formadas ven truncadas sus esperanzas en la marea de un nuevo modelo productivo (y social) que sitúa en el altar de las referencias colectivas la flexibilidad, o lo que algunos han dado en llamar la “flexiexplotación”. De hecho, la formación ya no garantiza como antes un lugar en el mundo del trabajo, sino que simplemente sirve como primera barrera de ingreso, de hecho “... las titulaciones otorgadas por el sistema educativo ya no son el acceso al sistema laboral, sino sólo la sala de espera en la cual se distribuyen las llaves para las puertas de entrada al sistema laboral” ¹⁹.

En el fondo lo que se está produciendo es un cambio en el patrón normal de transición de la educación al empleo, fomentando uno de nuevo cuño caracterizado por “el retraso en la emancipación de las personas jóvenes; la reversibilidad y discontinuidad de los itinerarios vitales,... tránsitos entre diversas situaciones; y la mayor individualización y autonomía de las trayectorias personales, que ya no se ajustan a patrones tan estandarizados como en períodos históricos anteriores” ²⁰. Entendiendo esa autonomía, no desde la perspectiva de la

emancipación, sino desde la “soledad” en la toma de decisiones y en la asunción de riesgos individuales; escenario que debilita la acción colectiva y la capacidad de confrontación y de influencia social.

Esta situación colectiva de precariedad, con especial incidencia en las relaciones laborales, entendida como un elemento que ya es estructural en el sistema, configura un modelo social instalado en la descohesión social. La capacidad de intervenir en la acción pública, de conformar derechos, de participar en igualdad de condiciones en los diferentes ámbitos de la vida social va resultando cada vez más difícil. “La precariedad laboral afecta profundamente a quien la sufre; al convertir el futuro en algo incierto, impide cualquier previsión racional y, en especial aquel mínimo de fe y esperanza en el futuro que es preciso poseer para rebelarse, sobre todo colectivamente, contra el presente, incluso el más intolerable” ²¹.

En suma, el nuevo modelo productivo y con él el nuevo modelo contractual abunda en una estructuración social cada vez más segmentada entre ganadores y perdedores, siendo el colectivo juvenil una parte importante de estos últimos. Tan es así que, frente a la apariencia de haber superado las peores consecuencias de la industrialización, el pauperismo masivo, a través de la puesta en marcha de determinados dispositivos sociales de

18. Z. Bauman, *Vida Líquida*, Barcelona, Paidós, 2006.

19. U. Beck, *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós, 1988.

20. VVAA, coord. F. Rocha, *Jóvenes, empleo y formación en España*, Informes Fundación 1º de Mayo, Informe 18, 2010.

21. P. Bourdieu, *Contrafuegos*, Barcelona, Anagrama, 1999.

protección, hoy nos enfrentamos a una nueva cuestión social²² que obliga a un replanteamiento de papel de lo público en su obligación de construir marcos de convivencia estables y adecuados a las exigencias y expectativas sociales. La salida del pauperismo y de la vieja cuestión social se articuló a partir de construir escenarios de certidumbre para el futuro y de seguridad para el presente. La estabilidad en el empleo, y por tanto en la condición salarial como provisión de recursos económicos, la seguridad de una carrera profesional perfectamente definida de antemano y la confianza en un futuro protegido de las variables de la vida (pensiones, sistema de salud), así como la confianza en un sistema que a partir de una educación gratuita permitía una proyección de movilidad social ascendente, determinaron un modelo y un compromiso social fuertemente interiorizado, donde cada uno conocía su lugar social y los derechos adscritos a ese lugar¹⁰.²³

Hoy nos encontramos con la cristalización de varios elementos que distorsionan o rompen el esquema social aprendido: la desestabilización de los estables, la instalación en la precariedad como forma de estar en el mercado de trabajo y un déficit de lugares ocupables en la estructura social, si entendemos por “lugar” una posición con utilidad social y con reconocimiento público²⁴. Asimismo la educa-

ción ya no garantiza, de modo lineal, ninguna movilidad social ascendente y ni tan siquiera un espacio claro en la estructura social. A su vez, la falta de estabilidad laboral incide negativamente en las aportaciones a la protección social construyendo en su debilitamiento un doble problema: un problema individual en cuanto se dificulta sobremanera las opciones de una aportación suficiente como para garantizar un futuro digno y un problema colectivo en cuanto se rompe la imprescindible solidaridad intergeneracional para el mantenimiento del sistema público de pensiones. De hecho, nos encontramos con la paradoja, en determinadas circunstancias, de que frente a la lógica de que sea la población activa quien aporte recursos al mantenimiento de la población pasiva, se de una contra-lógica donde es esa población pasiva quien está manteniendo a la población activa, lo que sin duda acaba siendo insostenible económica y socialmente.

Ahora se considera que la cohesión viene determinada por la capacidad de ubicarse con solvencia en el mercado, desde la perspectiva neoliberal de que un mercado autorregulado y sin trabas es la mejor manera de garantizar la libertad individual²⁵. Sin embargo, lo que subyace en esta visión es la consideración de la asunción de riesgos desde una perspectiva individual, de manera que el fracaso forma parte de la incapacidad del individuo y en ningún caso es achacable al conjunto social. Esta consideración enmarcada en un nuevo tiempo económico que sitúa la “temporalidad” como el elemento clave en la competitividad empre-

22. R. Castel, *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Barcelona, Paidós, 2003.

23. R. Sennett, R. *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama, 2003.

24. R. Castel, *La metamorfosis de la cuestión social*. Op. cit.

25. K. Polanyi, *La Gran Transformación. Crítica del liberalismo económico* Madrid, La Piqueta, 1989.

sarial, aboga indefectiblemente por espacios inciertos entre la inclusión y la exclusión.

Si, como hemos visto más arriba, la construcción del modelo salarial, la emergencia del trabajador/a, supuso el nacimiento del ciudadano/a; si los derechos laborales van directamente vinculados a los derechos ciudadanos; en suma, si el trabajo se había convertido en el principal elemento de incorporación social, las modificaciones en el mismo (su crisis) suponen embates al mismo concepto de ciudadanía y de inclusión social. Un modelo laboral que, de forma cada vez más preeminente, se asienta sobre la precariedad introduce elementos de vulnerabilidad social de gran calado, como afirma Zubero: "... la otra clara frontera entre trabajo y exclusión se ha convertido en una frontera porosa: hoy es posible trabajar y, al tiempo, encontrarse en situación de exclusión leve o moderada. Lo precario, lo discontinuo, lo informal, características todas ellas del llamado tercer mundo, están irrumpiendo en el mundo occidental"²⁶.

El discontinuo entre empleo y desempleo se ha roto, las experiencias laborales pasan rápidamente de un lugar a otro y, en múltiples ocasiones, la situación de empleo es incierta y precaria; incapaz, por tanto, de concitar la seguridad y la constelación de derechos que le eran propios.

Llegado este punto el propio trabajo pierde el valor que le era característico en épocas an-

teriores. La heterogeneidad del mismo, su incertidumbre, su escasez, son cuestiones que invalidan el trabajo como elemento referencial de la identidad y del vínculo social. Y puesto que todo ello se da en un entorno social donde no existen (en principio) sustitutivos, la distancia entre la inclusión y la exclusión se permeabiliza, abre poros por donde se abisman situaciones permanentes de riesgo.

La celebración cotidiana de la flexibilidad empresarial, y contractual, como respuesta inequívoca a las diferentes crisis del capital abunda en un escenario de permanente y cada vez más profundo marco de vulnerabilidad so-



La heterogeneidad del mismo, su incertidumbre, su escasez, son cuestiones que invalidan el trabajo como elemento referencial de la identidad y del vínculo social.

26. I. Zubero, *Las nuevas relaciones entre empleo e inclusión: flexibilización del trabajo y precarización vital*. Documentación Social, 2006., p. 23.

cial ²⁷. Una vulnerabilidad que penetra todos los colectivos, todos los sectores y todas las geografías colectivas e individuales. Como nos dice Beck hasta “la nueva clase media se ha vuelto precaria. La pobreza se ‘dinamiza’, es decir, se desmenuza y reparte en segmentos de la vida”²⁸.

El propio trabajo es cuestionado como generador de identidad. Las marcas, el consumo, la estética, verifican otros escenarios de reconocimiento mutuo. La referencia al trabajo queda obsoleta en tanto en cuanto éste es cambiante, inseguro, tornadizo e inestable. Sin embargo, sus sustitutivos no conllevan la construcción de derechos, siendo más bien un referencial de carácter personal, de complicidades tribales. Todo se acelera, todo se torna movedizo, de hecho “la cultura moderna del riesgo se caracteriza porque no moverse es sinónimo de fracaso, y la estabilidad parece casi una muerte en vida. (...) Quedarse quieto equivale a quedar fuera de juego”²⁹.

Pero perder el trabajo o tener un trabajo inconstante significa no sólo un problema de cohesión económica sino que penetra igualmente la concepción social introduciendo valores de ruptura social y comunitaria. El trabajo es también un poderoso instrumento de integración social: “El trabajo es factor de integración no sólo por ser una norma, sino también por

ser una de las modalidades del aprendizaje de vida en sociedad. Nos permite acceder a los demás, a nosotros mismos y la norma social. (...) La noción de vínculo social se basa, por tanto, en la reciprocidad, contrato social o utilidad social: mientras apporto mi contribución a la sociedad, desarrollo mi sentimiento de pertenencia, quedo ligado a ella, porque la necesito y le soy útil”³⁰. Y el trabajo es vínculo social porque:

[a] El trabajo permite el aprendizaje de la vida social y la constitución de las identidades (nos enseña las obligaciones propias de vida en común)

[b] Es la medida de los intercambios sociales (es la norma social y el principio básico del mecanismo de contribución/retribución sobre el que descansa el vínculo social)

[c] Permite a todo el mundo tener una utilidad social (cada uno contribuye a la vida social adecuando sus capacidades a las necesidades sociales)

[d] Es un ámbito de encuentros y cooperación diferente de los ámbitos no públicos como la familia o la pareja³¹

Si este debilitamiento del principal factor de integración y “normalización” social se produce en las etapas de la vida en que los procesos de inserción social tienden sus primeras bases, nos encontramos con una situación extremadamente grave desde la perspectiva de la construcción de modelos sociales de convivencia.

27. SENNETT, R. (2003), *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama, p. 86

28. U. Beck, *Un nuevo mundo feliz. La precariedad en el trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós, 2007. p. 100.

29. *Ibidem*, p. 91

30. D. Meda, *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Barcelona, 2003.

31. *Ibidem*

Si el relato inserto en el modelo occidental del diseño social se fundaba en un proceso lineal que permitía la transición a la vida adulta desde el sistema educativo al productivo con un breve período de aprendizaje, y este *modus operandi* incluía una inserción laboral estable, independencia económica, hogar independiente y la construcción de un proyecto de vida, previsible y conocido, la realidad actual es claramente diferente. El período educativo se alarga, tanto por la fuerte competencia, como por invisibilización de una meta concreta. El ingreso en el mundo del trabajo es fragmentario, los ingresos insuficientes y la posibilidad de establecer un proyecto de vida se enfrenta a las discontinuidades de la vida laboral en una especie de viajes de ida y vuelta que no parecen tener fin.

Este escenario es descrito en profundidad y de forma interesante por Robert Castel³² que vincula la integración sobre dos ejes, el del trabajo -bien estable, bien precario, bien ausente- y el de la densidad en las relaciones familiares y sociales -inserción relacional fuerte, fragilidad relacional, aislamiento social-. La relación entre estos ejes estructura diferentes espacios relacionales: zonas de integración fuerte, zonas de vulnerabilidad y zonas de desafiliación. En este escenario considera que la precarización de las relaciones laborales está separando cada vez más las zonas de integración de las de vulnerabilidad y desafiliación, provocándose un profundo corte de difícil sutura posterior. La flexibilidad y precariedad laboral, sumadas a la desformalización, desjuridificación y desinstitucionalización de las relaciones

laborales están formando las condiciones para una sociedad exclusógena. Así, a la realidad de unas relaciones contractuales débiles, de un trabajo precario, se suma una fuerte debilidad jurídica que genera no sólo incertidumbre económica, sino pérdida de derechos básicos. A ello se añade, en el caso de los/as jóvenes, el incremento de situaciones de “parasubordinación”, en referencia a la zona gris entre el trabajo asalariado y el autónomo, en una sobreexposición a situaciones de vulnerabilidad laboral³³.

33. VVAA, coord. F. Rocha, Jóvenes, empleo y formación en España, Informes Fundación 1º de Mayo, Informe 18, 2010. Pág. 20



A la realidad de unas relaciones contractuales débiles, de un trabajo precario, se suma una fuerte debilidad jurídica que genera no sólo incertidumbre económica, sino pérdida de derechos básicos

32. R. Castel, op. cit.

LA DESCAPITALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN.

A este escenario de pérdida de centralidad del trabajo, en cuanto se precariza, debemos unir la descapitalización de la formación. Si hablamos de la generación más formada, debemos hablar, igualmente, de la pérdida de valor de esa formación. Si ya en su momento se visualizaron las fracturas en la formación y, por tanto, en las oportunidades en función del origen social³⁴, en este momento la formación no garantiza, por sí misma, un espacio adecuado en la estructura laboral. Se ha producido una fuerte devaluación de las titulaciones académicas dentro del mercado de trabajo, de tal manera que el acceso a una titulación (de cualquier tipo) no es sinónimo de oportunidad, incluso en el espacio de competencia académica puede ser una losa en función de la posición ocupada en el proceso evaluativo de los saberes adquiridos.

Históricamente el proceso de aprendizaje estaba directamente vinculado a las posibilidades reales de acceder a un empleo y, además, esta vinculación, tenía un sentido: a mayor formación mayor calidad del empleo. Hoy esta racionalidad se ha roto, por regla general el paso de la “escuela” al mercado de trabajo exige un proceso temporal de aparcamiento en la “subocupación”, zona de riesgos, de precariedad y de desesperanza. La metáfora de la formación como una estación fantasma -a la que los trenes no llegan a su horario o, cuando llegan, están llenos o el destino es in-

cierto- de Ulrich Beck³⁵, adquiere mayor actualidad en cada momento. El problema es que, como comentaba el autor, es imprescindible comprar el billete para ninguna parte, porque en última instancia, “las principales víctimas de la devaluación de las titulaciones académicas son aquellos que entran en el mercado de trabajo sin poseer ninguna de ellas. En efecto, la devaluación de las titulaciones se acompaña de la progresiva extensión del monopolio de los poseedores de las mismas sobre unas posiciones hasta entonces abiertas a los no titulados, lo que tiene como efecto el limitar la devaluación de las titulaciones al limitar la competencia, pero al precio de una restricción de las posibilidades de carrera que se ofrecen a los no titulados (es decir, “por la puerta pequeña”) y de un fortalecimiento de la preterminación escolar de las posibilidades de trayectoria profesional”³⁶.

Una mirada exenta de academicismo nos va mostrando un paisaje desolador en términos de futuro y de oportunidades laborales. Observamos cómo el proceso formativo se alarga en el tiempo sin objetivos concretos, construyendo bolsas de jóvenes hipercualificados, pero sin ningún sentido, de tal manera que proyectar una mínima planificación en el recorrido por el sistema educativo carece de cualquier interés: “las titulaciones otorgadas por el sistema educativo ya no son el acceso al sistema laboral, sino sólo la sala de espera en la cual se distribuyen las llaves para las puertas de en-

34. S. Bowles, S. y Gintis, *La instrucción escolar en la América capitalista, siglo XXI*, Madrid, 1985.

35. U. Beck, *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós, 1988. op. cit.

36. P. Bourdieu, *La distinción*, ed. Taurus, Madrid, 1991. p. 132-133

trada al sistema laboral (aunque según ciertos criterios y reglas de juego)³⁷.

Asimismo, esta ruptura en el continuo escuela-trabajo propio del modelo sociopolítico y económico construido en los años 60 a partir de la implantación de los Estados de Bienestar no sólo provoca situaciones de desesperanza, sino que cuestiona el modelo educativo en su conjunto, desmoronándose la autoridad simbólica de la “escuela”. Ésta se ve como un paso imprescindible para la inserción laboral, pero no seguro, ni suficiente. No es de extrañar que en este proceso de devaluación del conocimiento como elemento de mejora social se produzca, como contraposición, un fuerte abandono escolar que abunda todavía más en situaciones laborales de extrema vulnerabilidad. Las personas jóvenes se ven entonces en la disyuntiva de o bien incorporarse rápidamente al mercado de trabajo, con el resultado de una fuerte profundización de la falta de oportunidades reales de escapar a la precariedad y a la subocupación, o alargar la estancia en el marco educacional sin saber muy bien para qué y por cuánto tiempo. Esta disyuntiva ofrece una suerte de diferenciación en la situación de la juventud que nos acerca a una idea polisémica de la misma.

No es, en todo caso, superficial esta diferenciación del concepto de jóvenes, y no es solamente una categorización artificial o académica: la realidad de un mercado de trabajo altamente flexible en todas sus esferas (contratación, horarios, condiciones de trabajo, salarios) y la exigencia de adaptabilidad permanente han

convertido a la sociedad, y expresamente a sus miembros más dinámicos, en una máquina de competir y, por ello mismo, “en sus márgenes, también en ‘máquina de excluir’ y de ‘vulnerabilizar’”³⁸. En este dilema, la opción de la prolongación de la escolaridad se convierte en una alternativa temporal, en muchas ocasiones conjugada con trabajos eventuales y, en otras, a intervalos, en un proceso de ida y vuelta permanente donde las trayectorias laborales -y en muchas ocasiones los procesos de emancipación- se vuelven reversibles.

Y todo ello en un escenario donde las posibilidades reales de implementar el conocimiento adquirido en las experiencias de trabajo se convierte para la mayoría en una quimera ante la estructura productiva donde se insertan, un modelo donde la inmensa mayoría del trabajo ofertado se ubica en espacios de baja capacitación profesional y en una sociedad donde “muchos de aquellos que se encuentran en paro son educados y tienen formación profesional cualificada, pero el empleo al que aspiran ha migrado a lugares del mundo en los que la fuerza de trabajo es más barata”³⁹. Así la juventud (y no en exclusiva) entra en el círculo vicioso de “una sociedad líquida, donde todas las referencias cambian vertiginosamente y los individuos se deben adaptar y cambiar a ritmo vertiginoso simplemente para mantener su propia posición social”⁴⁰; al igual que en el País de las Maravillas, donde sus personajes se ven

37. U. Beck, *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós, 1988. p.193.

38. L.E. Alonso, *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Antrophos, 2007, op. cit. p. 107.

39. R. Sennett, *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2006, p. 75.

40. L.E. Alonso, *Prácticas económicas y economía de las prácticas*, Madrid, Catarata, 2009, p. 212.

obligados a correr permanentemente para seguir en el mismo sitio.

En este modelo de competencia “finalizar estudios ya no asegura el porvenir; pero continúa siendo la condición previa para evitar la situación de pérdida de esperanza que amenaza”⁴¹. Así se entra en una espiral de necesidades formativas permanentes, donde la educación a lo largo de toda la vida se convierte en una necesidad imperiosa, para mejorar su curriculum y su “empleabilidad”, para poder elegir entre las diferentes oportunidades, para poder competir con el bien escaso del trabajo. Hasta el punto de acceder, independientemente de su capital cultural a “cualquier tipo de trabajo” y en cualquier condición. Porque en las empresas “se aprecia especialmente a los empleados calificados como ‘lastre cero’. Es decir, sin convicciones, sin compromisos políticos o románticos, sin afincamiento, sin vocación determinada, porque así podrían circular con mayor fluidez”⁴².

Construido este marco de desregulación y roto el continuo tradicional (pero seguro) de formación-empleo, las consideraciones históricas sobre el trabajo y la formación se desploman, siendo otros valores los que van ocupando los espacios de centralidad social para el colectivo joven en una suerte de deslocalización cultural.

Relacionada con esta fractura en el vínculo entre los procesos formativos y el acceso a un

puesto de trabajo adecuado se encuentra la ambigua figura del/de la becario/a. Escenario laboral en crecimiento, el/la becario/a suma en si mismo gran parte de las contradicciones de los nuevos modelos de inserción socio-laboral de la juventud.

Si la figura del/de la becario/a, como proceso inicial de inserción tiene una larga raigambre en el mundo del trabajo y una lógica de aprendizaje, su posible perversión lo puede situar como una metáfora de la realidad laboral y social del momento. Obviando la figura de la beca racional, como proceso de inclusión en la racionalidad productiva, como tiempo de aprendizaje, y centrándonos en el becariado “estable”, podemos establecer todas las contradicciones. La figura del becario permanente es una representación de la precariedad laboral (sin contrato, sin derechos, con bajos salarios), de la ruptura del modelo salarial y laboral preeminente hasta el momento actual.

RIESGO SOCIAL

La situación de la juventud en este escenario de paro masivo es extremadamente vulnerable. Para ellos la precariedad se ha convertido en un espacio natural de estancia en el mercado de trabajo; por tanto, en un entorno socio-político donde el trabajo sigue siendo elemento vertebrador de derechos esa precariedad laboral se convierte directamente en precariedad ciudadana. No es posible ser un/a ciudadano/a con plenos derechos si no se ostenta un trabajo con derechos.

En un escenario presente y futuro de reformulación de las condiciones laborales su desafección al modelo político y social está direc-

41. U. Beck, *La sociedad del riesgo*, Barcelona, Paidós, 1988., op. cit. p.195

42. V. Verdu, *El capitalismo funeral*, Barcelona, Anagrama, 2009, p. 123

tamente vinculado a su frustración respecto a las oportunidades laborales y personales. Por tanto, sin un retorno a la regulación del trabajo y al refuerzo de los derechos vinculados al mismo se puede producir un alto alejamiento de los modelos democráticos vigentes. “Sin unos derechos sociales, para todos/as, un número elevado (y, con toda seguridad, creciente) de personas verán sus derechos políticos como algo inútil que no merece su atención. Del mismo modo que los derechos políticos son necesarios para la instauración de los derechos sociales, estos últimos son indispensables para que los derechos políticos se mantengan operativos. Ambos tipos de derechos se necesitan mutuamente para sobrevivir; esa supervivencia sólo puede ser un logro conjunto”⁴³. Pero hoy por hoy los derechos sociales están profundamente vinculados a los derechos laborales. Por tanto, o se recupera la lógica social o se construyen nuevos procesos identitarios socialmente que permitan una reparación de la creencia en lo social.

Sin embargo, a pesar de los riesgos que suponen la fragmentariedad y la inestabilidad, se sigue pretendiendo que sea la exigencia de unos mercados volátiles e inciertos la referencia de sus expectativas y esperanzas, lo cual no puede traer sino “frustración, esperanzas truncadas y vidas desperdiciadas”⁴⁴. Para Sennet⁴⁵ sólo hay un tipo de personas capaces de prosperar en este nuevo mundo,

a) aquellas que sean capaces de manejarse en el corto plazo, frente a la previsibilidad vital de antaño, b) las que tengan el talento para adaptarse permanentemente a las nuevas demandas, frente a la estabilidad que asentó el modelo fordista-keynesiano, y c) las que sean capaces de desprenderse de su pasado, frente a la visión histórica acumulativa.

La cuestión central es si la juventud está en disposición personal, social y cultural para cumplir esas nuevas exigencias laborales y si ello permitirá una nueva reconstrucción social en términos de derechos, de calidad de vida y de oportunidades para todos. Si esto no es así nos enfrentamos a un futuro cargado de dualidades, de rupturas inclusivas con espacios de exclusión, y fuertes polinomias sociales de resultados colectivos inciertos.

Porque si bien parece cierto que la consideración sobre la precariedad está cambiando, que existe un cierto acomodo a la temporalidad contractual y la rotación laboral, no es menos cierto que existe una exigencia en cuanto al derecho a construir sus propias trayectorias vitales, a la emancipación, a la vivienda y la construcción de su propia familia. Y todo ello exige un mercado de trabajo más garantista y menos volátil, así como la recuperación de los derechos sociales tan agredidos en el proceso de crisis económica. Si no, nuevamente habrá éxitos y fracasos individuales, lo que conlleva, ante la falta de garantías, la fractura social y la institucionalización de una nueva “cuestión social”.

43. Z. Bauman, *Mundo consumo*, Barcelona, Paidós, 2010, p. 202.

44. Z. Bauman, *Vida líquida*, Barcelona, Paidós, 2006, p. 164.

45. R. Sennett, *La cultura del nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama, 2006, p. 75.

ALGUNAS PINCELADAS ESTADÍSTICAS A TRAVÉS DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA.

.....

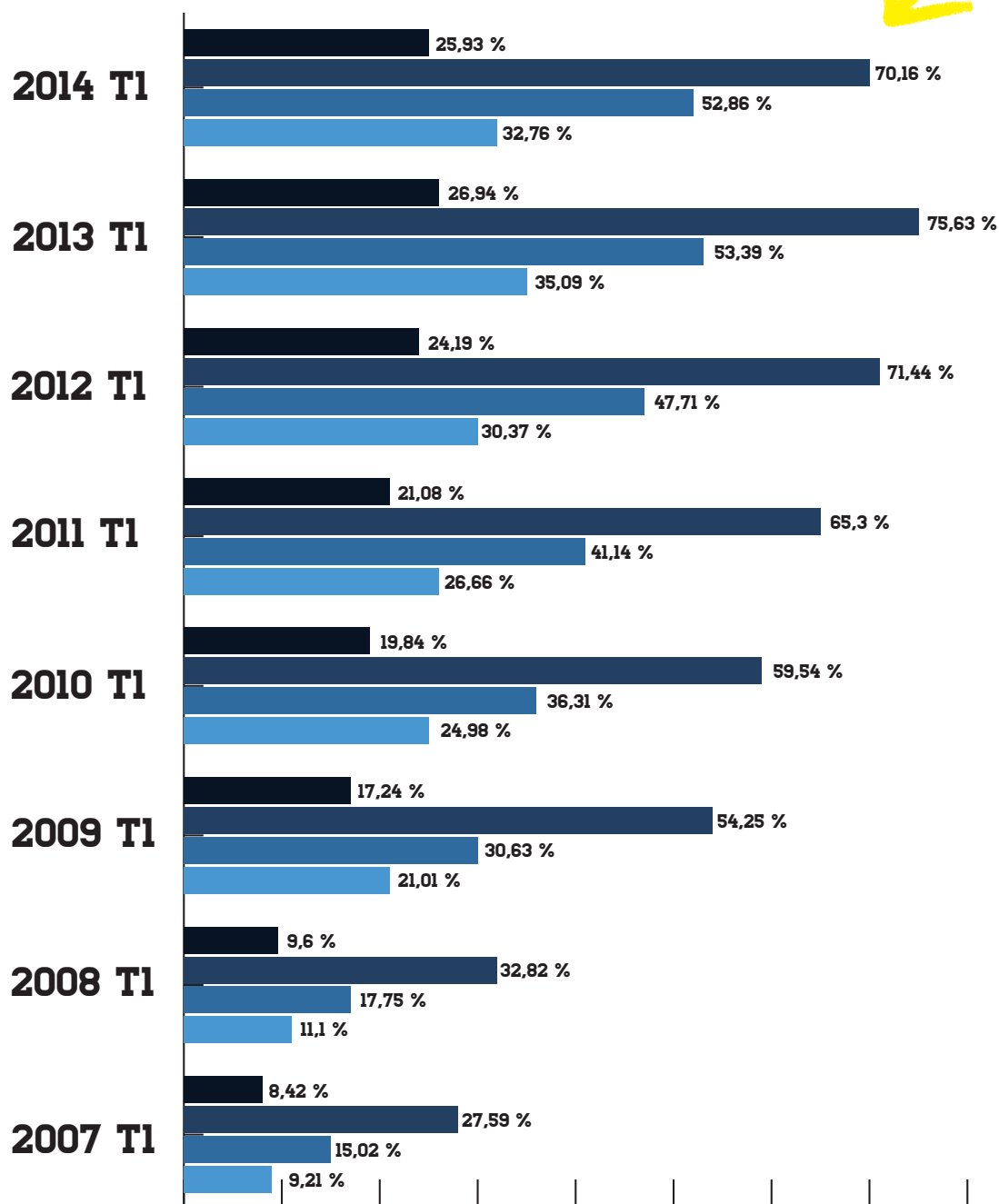
La crisis económica iniciada a finales de 2007 ha tenido un notable impacto negativo en la participación laboral de las personas jóvenes en España, tanto en términos de actividad como, principalmente, de empleo; impacto que ha sido significativamente más acusado en esta población que para el resto de tramos de edad.

TASA DE PARO

Históricamente las tasas de paro de las personas jóvenes han sido superiores a la del total de la población. Sin embargo, desde el inicio de la crisis esa diferencia de la tasa de paro ha llegado a alcanzar cuotas nunca conocidas hasta ahora. En el primer trimestre de 2014, la tasa de paro de las personas entre 16 y 19 años ha crecido hasta situarse en el 70,16%, tasa que casi triplica a la tasa de paro total. Este dato por sí solo nos muestra la dramática situación a la que se enfrentan los/as jóvenes que quieren acceder a un empleo.

GRÁFICO 1:

TASA DE PARO TRIMESTRAL, EN ESPAÑA POR TRAMOS DE EDAD. 2007-2014



TOTAL

DE 16 A 19 AÑOS

DE 20 A 24 AÑOS

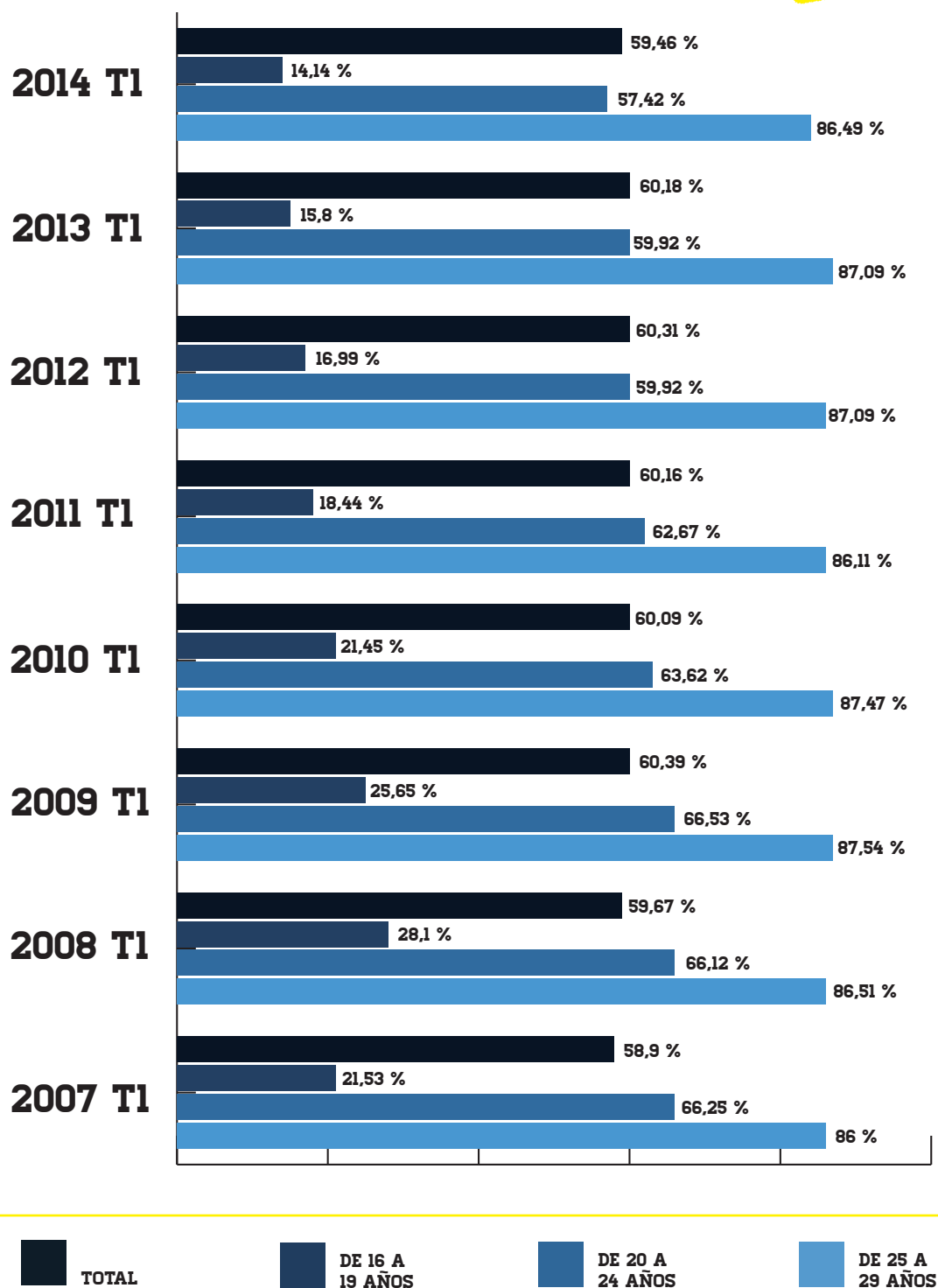
DE 25 A 29 AÑOS

TASA DE ACTIVIDAD

El comportamiento de la tasa de actividad también presenta una pauta diferencial en las persona jóvenes respecto a los otros tramos de edad. Así mientras que la tasa de actividad se ha mantenido constante a lo largo de toda la crisis económica, en el caso de las personas más jóvenes registra un descenso paulatino durante todo este periodo. Este descenso se explica fundamentalmente por la evolución seguida por el tramo de edad de 16 a 19 años. Esto es debido a que en periodos de crisis, la población más joven abandona el mercado de trabajo para volver al sistema educativo. Esta hipótesis viene refrendada por la disminución de la tasa de abandono escolar. En los cinco primeros años de la crisis, según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), el número de los/as jóvenes españoles/as de entre 18 y 24 años que tienen como máximo título el de la ESO se ha reducido en 8,4 puntos, hasta situarse en el 23,5%.

GRÁFICO 2:

TASA DE ACTIVIDAD TRIMESTRAL POR TRAMO DE EDAD. 2007-2014



27

PERSONAS OCUPADAS

Las personas jóvenes conforman el grupo de edad que ha sufrido con mayor fuerza los efectos negativos de la crisis sobre el empleo: desde el año 2007 se han destruido 3,2 millones de puestos de trabajo, de los que 2,5 millones estaban ocupados por personas jóvenes. Este dato supone que el 78,1 % del empleo destruido durante este periodo estaba ocupado por personas menores de 30 años.



Las personas jóvenes conforman el grupo de edad que ha sufrido con mayor fuerza los efectos negativos de la crisis sobre el empleo

TABLA 1:

EMPLEO, EN MILES DE PERSONAS, SEGÚN TRAMOS DE EDAD EN ESPAÑA 2007-2014



	2014TI	2013TI	2012TI	2011TI	2010TI	2009TI	2008TI	2007TI	Diferencia entre 2007-2014	% reducción 2007-2013
Total	16950,6	17030,2	17765,1	18426,2	18652,9	19284,4	20620	20267,5	-3316,9	-16,3%
De 16 a 19 años	72,1	66,6	85,80	115,00	158,90	218,00	352,3	371,5	-299,4	-80,5%
De 20 a 24 años	635,00	675,60	783,90	939,00	1.064,60	1.257,20	1.519,40	1.592,90	-957,90	-60,10%
De 25 a 29 años	1576,5	1617,7	1829,6	2012,4	2203,7	2437,9	2808,5	2888	-1311,5	-45,4%

DONDE TRABAJAN LAS PERSONAS JÓVENES

El empleo de las personas jóvenes se concentra en gran medida (un 58,4%) en cinco sectores económicos: comercio, industrias manufactureras, hostelería, educación y actividades sanitarias y servicios sociales. Por encima de todos los sectores destaca el sector comercial que acapara por sí sólo el 21,9% del empleo y la hostelería con un 12,3%, es decir, entre los dos sectores acaparan el 34,2% de los empleos juveniles.

Como podemos ver, a pesar de la idea generalizada de que nos encontramos ante la generación más formada de la historia, su inserción laboral se produce mayoritariamente en sectores de alta temporalidad y baja exigencia en cuanto a las cualificaciones requeridas. Como observaremos más adelante ésta es una más de las contradicciones entre la “realidad” y las percepciones sociales e, incluso, las subjetivas.

TABLA 2:

EMPLEO, EN MILES DE PERSONAS POR TRAMOS DE EDAD Y SECTORES ECONÓMICOS EN ESPAÑA 2007-2014

	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	Total 16-29
TOTAL	72,10	635,00	1.576,50	2.283,60
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	8,70	39,50	68,30	116,50
Industrias extractivas	..	0,40	2,70	3,10
Industria manufacturera	7,10	58,80	170,30	236,20
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	..	1,80	8,60	10,40
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,20	2,90	6,00	9,10
Construcción	2,60	27,10	75,90	105,60
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,20	158,40	328,90	501,50
Transporte y almacenamiento	0,70	15,60	57,60	73,90
Hostelería	18,80	92,60	170,70	282,10
Información y comunicaciones	0,70	17,00	73,80	91,50
Actividades financieras y de seguros	1,10	4,50	25,30	30,90
Actividades inmobiliarias	0,10	1,40	4,30	5,80
Actividades profesionales, científicas y técnicas	..	25,50	80,40	105,90
Actividades administrativas y servicios auxiliares	1,90	24,70	64,90	91,50
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1,60	14,50	63,30	79,40
Educación	5,70	45,60	100,20	151,50
Actividades sanitarias y de servicios sociales	0,30	36,10	127,10	163,50
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	5,20	29,70	47,30	82,20
Otros servicios	0,50	20,10	45,00	65,60
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio	2,60	18,90	55,70	77,20
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2,60	2,60

EN QUÉ CONDICIONES CONTRACTUALES TRABAJAN LAS PERSONAS MENORES DE 30 AÑOS

Uno de los factores que inciden en gran manera sobre la calidad del empleo es la estabilidad de este. La temporalidad en el empleo suele estar ligada a empleos precarios, mal remunerados y de escasa cualificación.

Si comparamos la tasa de temporalidad que sufren las personas menores de 29 años y las comparamos con el total, podemos observar cómo las personas jóvenes sufren una tasa de temporalidad que duplica a la media. Por otra parte, si comparamos los datos de la cuarta EPA del año 2013 con la misma EPA del año del 2007 podemos observar cómo la tasa de temporalidad de las personas jóvenes no ha variado durante la crisis, si bien la tasa de temporalidad total sí que ha descendido siete puntos porcentuales. Esto es debido a que una parte importante del empleo destruido se ha centrado en aquellos que tenían esta relación contractual. El hecho de que la mayoría de la población joven se incorpore a los sectores mencionados anteriormente va a influir sobremanera tanto en la destrucción de empleo, vinculada a la “facilidad” del despido en estos sectores⁴⁶, como a la fuerte temporalidad que padecen a pesar de todo.

46. Son sectores donde tradicionalmente los ajustes productivos se realizan directamente sobre el empleo si valorar cualesquiera otra cuestión organizativa.



La temporalidad en el empleo suele estar ligada a empleos precarios, mal remunerados y de escasa cualificación.

TABLA 3:⁴⁷

TASA TEMPORALIDAD, CUARTO TRIMESTRE 2007-2014



	2013 TIV		2007 TIV	
	Contrato indefinido	Contrato temporal	Contrato indefinido	Contrato temporal
Total	76,1	23,9	69,91	30,09
De 16 a 29 años	49,41	50,59	49,5	50,50

33

47. Al cierre de este informe no teníamos disponibles los microdatos de EPA del primer trimestre de 2014.

EMPLEO SEGÚN TIPO DE JORNADA

Si analizamos dónde trabajan las personas jóvenes atendiendo al tipo de jornada que desarrollan, podemos observar cómo con la contratación a tiempo parcial ha aumentado en todos los tramos de edad, si bien se puede observar nítidamente cómo es en las personas más jóvenes donde más ha aumentado el uso de esta modalidad contractual. Si para el total de la población el aumento porcentual de las personas con contratos a tiempo parcial ha subido menos de cuatro puntos porcentuales, ese aumento se sitúa en 10,8 puntos porcentuales para las personas entre 25 a 29 años, 17,3 puntos para el tramo de edad de 20 a 24 años y 24,9 puntos para las personas entre 16 y 19 años; es decir, ese aumento crece conforme decrece la edad. Tal es así que esta modalidad contractual es mayoritaria entre las personas de entre 16 a 19 años.



Podemos observar cómo con la contratación a tiempo parcial ha aumentado en todos los tramos de edad, si bien se puede observar nítidamente cómo es en las personas más jóvenes donde más ha aumentado el uso de esta modalidad contractual.

TABLA 4: EMPLEO SEGÚN TIPO DE JORNADA, PRIMER TRIMESTRE 2014-2007

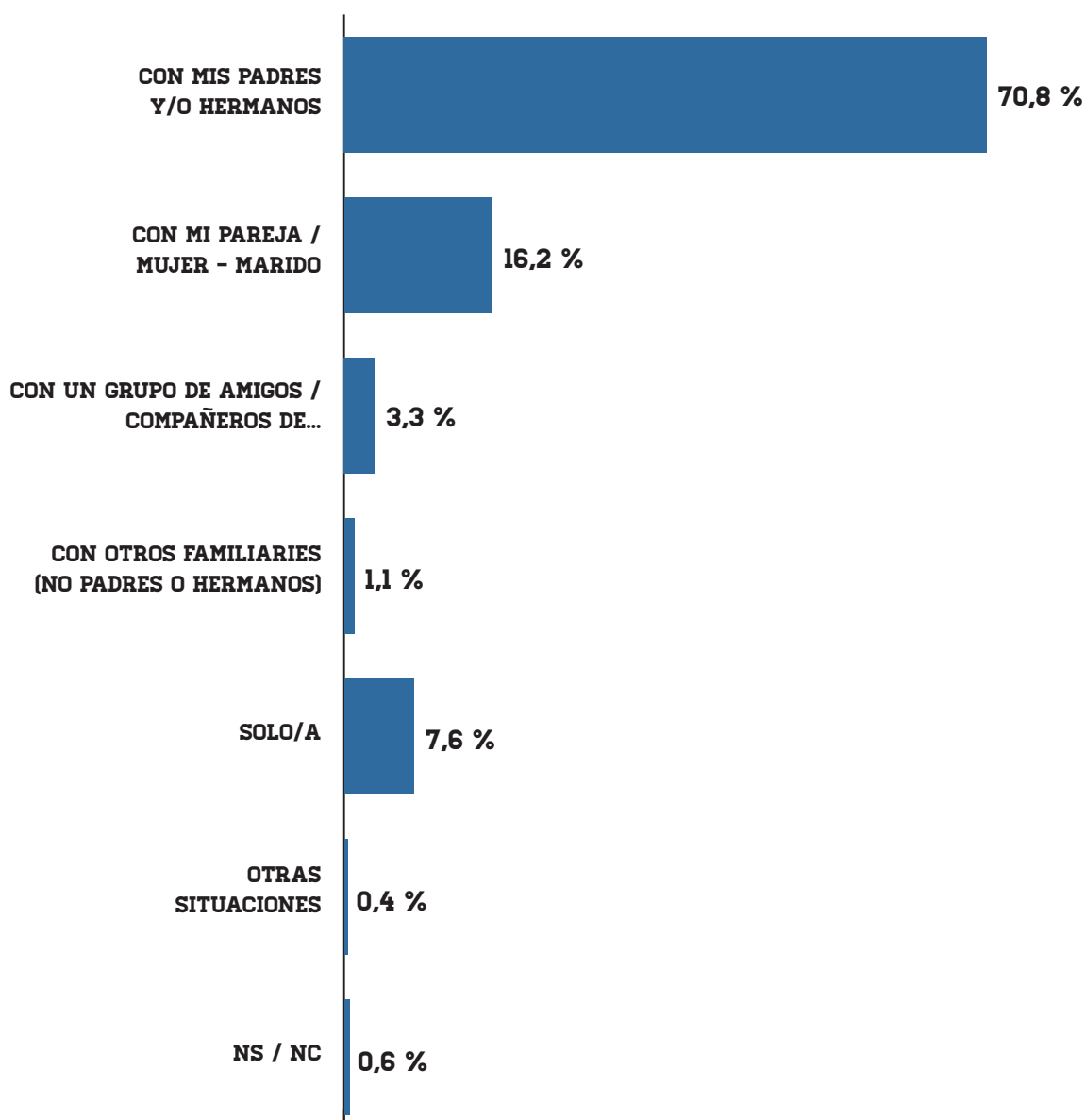


	2014 TI		2007 TI	
	% contratos a tiempo completo	% contratos a tiempo parcial	% contratos a tiempo completo	% contratos a tiempo parcial
Total	83,8	16,20	87,7	12,30
De 16 a 19 años	43,4	56,60	68,3	31,70
De 20 a 24 años	62,2	37,80	79,5	20,50
De 25 a 29 años	77,1	22,90	87,9	12,10

LA SIGNIFICACIÓN DE LOS DATOS. ENCUESTA.



GRÁFICO 3:
¿CON QUIÉN VIVES ACTUALMENTE?



¿CON QUIÉN VIVES ACTUALMENTE?

La primera cuestión que analizamos en esta encuesta trata sobre la realidad convivencial del colectivo de personas jóvenes ocupadas. Les hemos preguntado con quién viven actualmente. Es muy significativo que más de 7 de cada 10 personas jóvenes que trabajan vivan con sus padres. Poco menos de 3 de cada 10 personas jóvenes que trabajan viven emancipados.

Lógicamente, el porcentaje de personas emancipadas es superior entre las personas ocupadas que entre la población joven en general. El Informe de la Juventud⁴⁸, elaborado por el INJUVE atribuye un 25% y el Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España un 21% a la tasa global de personas jóvenes independizadas; porcentajes más bajos⁴⁹, dado que el denominador es el conjunto de la juventud.

Los datos muestran que el tener un trabajo no garantiza las suficientes condiciones económicas necesarias para emanciparse. Como veremos y analizaremos más detenidamente, las condiciones laborales de muchas personas jóvenes hacen que la emancipación sea una quimera. Para poder emanciparse no sólo es necesario tener un trabajo, es necesario tener un trabajo de calidad.

Por otra parte, las consecuencias de la crisis del empleo que se han cebado en el colectivo joven no sólo han impedido la emancipación sino que han provocado el retorno de algunas personas ya emancipadas. Finalmente, hay que tener en cuenta que en los países del Sur de Europa las tasas de emancipación son las más bajas del marco europeo.

48. Observatorio de emancipación del Consejo de la Juventud de España. Consejo de la Juventud de España. <http://www.cje.org/es/publicaciones/novedades/observatorio-de-emancipacion-n-4-cuarto-trimestre-2013/>

49. A. Moreno y E. Rodríguez, Informe juventud en España. Madrid: INJUVE, 2012.



GRÁFICO 4:

¿QUÉ TIPO DE TRABAJO TIENE ACTUALMENTE?

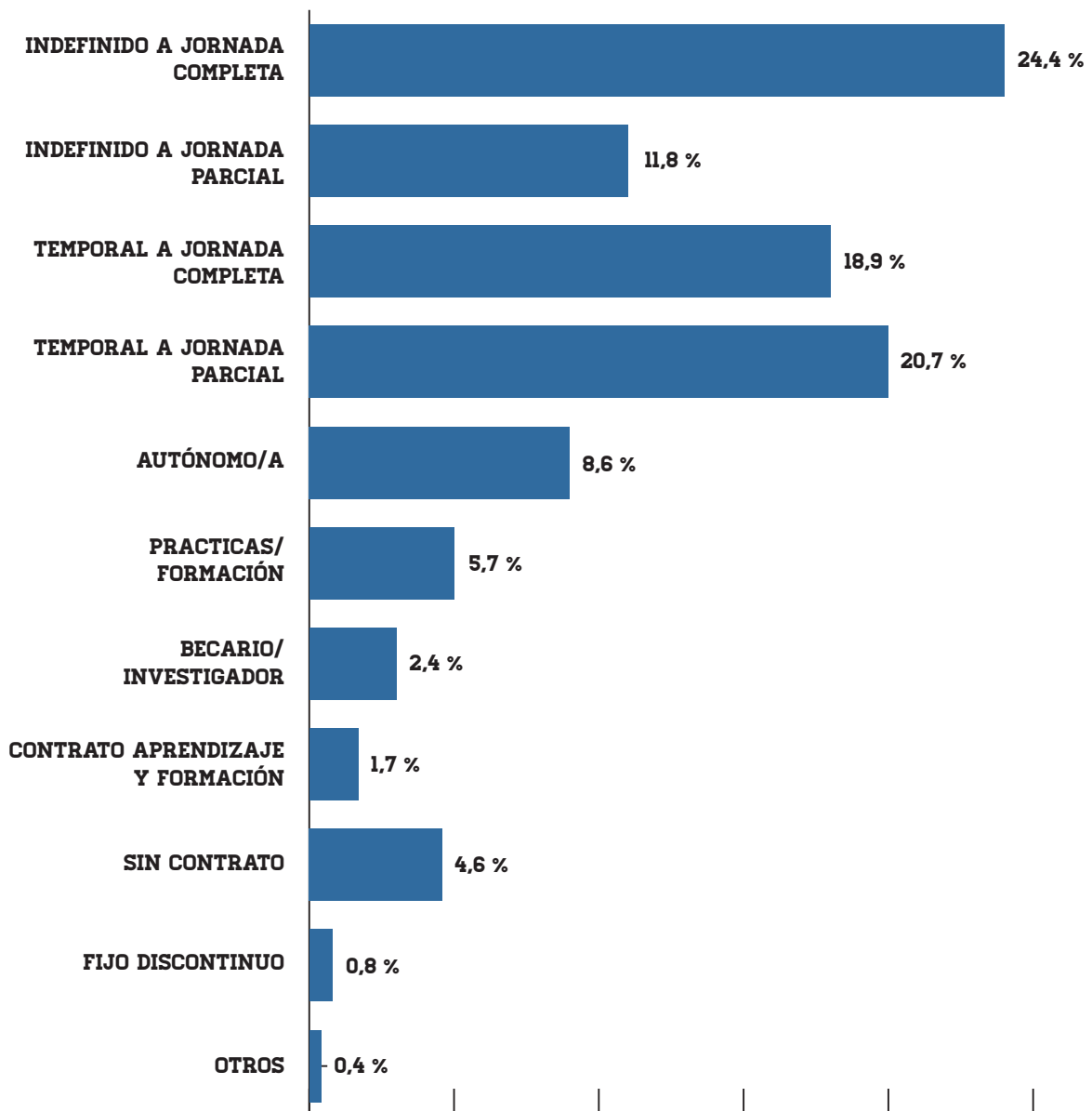
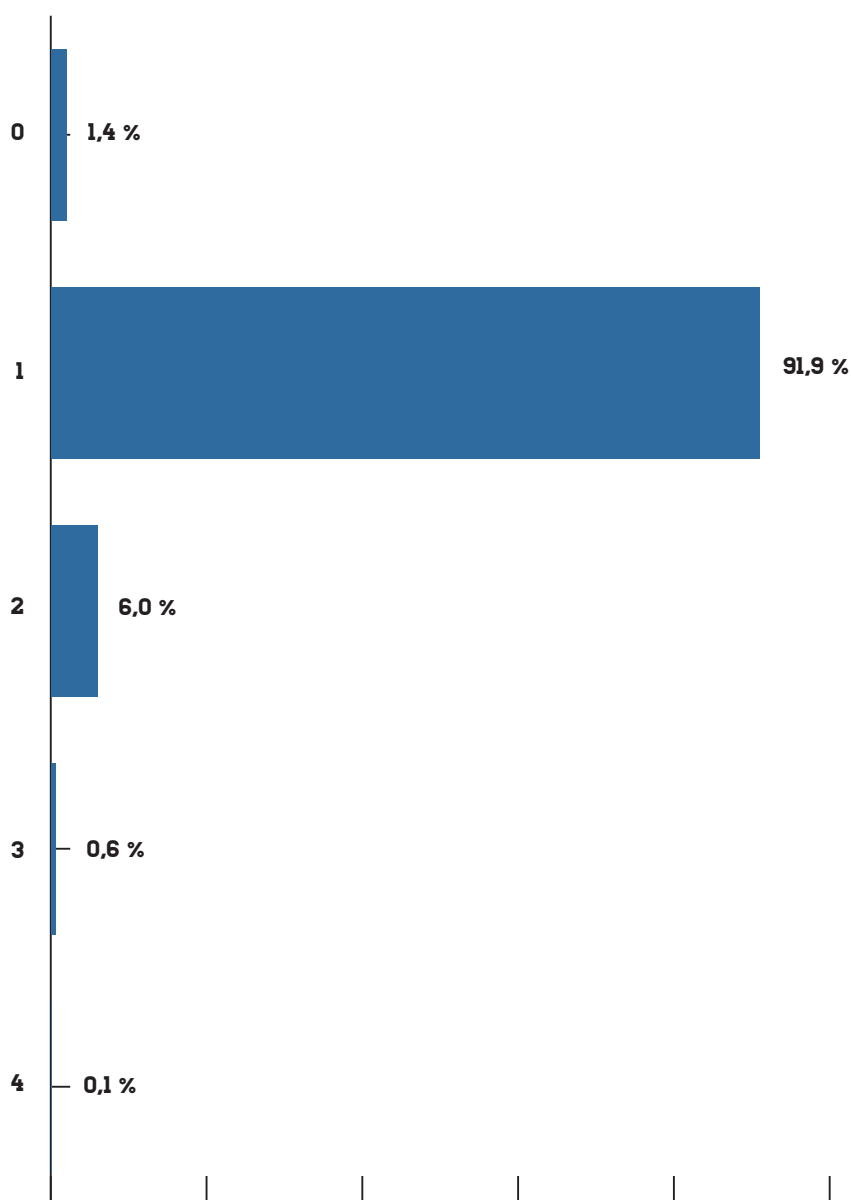




GRÁFICO 5:

¿CUANTOS TRABAJOS REMUNERADOS (DIFERENTES) TIENE ACTUALMENTE?



¿CUANTOS TRABAJOS REMUNERADOS (DIFERENTES) TIENE ACTUALMENTE?

A continuación, una vez que nos hemos acercado a su realidad convivencial, nos interesa por la naturaleza de su trabajo. Los resultados nos muestran una realidad heterogénea propia de la actual regulación laboral.

El primer rasgo que resalta es que la mitad afirman tener un contrato de carácter temporal en alguna de sus variantes. Este dato es prácticamente el mismo que ofrece la EPA del tercer trimestre de 2013, que sitúa la tasa de temporalidad de las personas jóvenes menores de 30 años en el 50,6%. Este aspecto avala la muestra de la encuesta realizada.

En todos los países europeos, la elevada temporalidad es un rasgo característico del empleo juvenil, sin embargo, destaca especialmente el caso de España que, independientemente del momento del ciclo económico, mantiene una tasa más alta que la media europea.

La menor seguridad y menor estabilidad en el empleo son unos rasgos definitorios del mercado de trabajo donde se insertan las personas jóvenes. Las trayectorias laborales fragmentadas vinculadas a la temporalidad son, en este momento, uno de los factores definitorios de las características del empleo juvenil, tal como analiza un informe sobre Jóvenes, Empleo y Formación en España, de la Fundación 1º de Mayo⁵⁰.

50. Coord. F. Rocha y VVAA, *Jóvenes, Empleo y Formación en España*, de la Fundación 1º de Mayo, 2010.
http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShwNewDup?codigo=3164&cod_primaria=1169&cod_secundaria=1169#.U2OEnaJaeBE

La temporalidad, por sí misma, no presume nada más, pero los numerosos estudios al respecto la convierten en uno de los factores que inciden, en gran manera, sobre la calidad del empleo. La temporalidad en el empleo suele estar ligada a empleos precarios, mal remunerados y de escasa cualificación.

Otro de los datos que percibimos como significativo es que el trabajo a tiempo parcial está emergiendo como uno de los nuevos rasgos del modelo español de empleo, y muy concretamente cómo un modelo de contratación muy vinculado a la juventud. En los últimos cuatro años la tasa de contratos a tiempo parcial ha repuntado en más de 12 puntos porcentuales, pasando de representar el 15,5% de los contratos de las personas menores de 30 años en el año 2007, al 28% en la EPA del primer trimestre del año 2014. Este dato es muy similar al que nos muestra la encuesta elaborada en este estudio, que muestra que el 32,5% de las personas jóvenes tienen un contrato a tiempo parcial.

También es importante vislumbrar el fenómeno de las personas jóvenes autónomas que se sitúa en el 8,6%. El porcentaje de personas jóvenes autónomas o empresarias que nos muestra la Encuesta de Población Activa del primer trimestre del año 2014 se sitúa en el 9,6%, porcentaje muy similar con el que trabajamos en esta encuesta. La afiliación al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) del colectivo de menores de 30 años aumentó en 14.919 efectivos a lo largo de 2013, lo que representa una tasa de crecimiento del 6,85% respecto al año anterior. El aumento de las personas que se constituyen como autónomas es un fenómeno en plena expansión que se ha convertido en una

forma de participar en el mundo del trabajo. Este aumento puede responder a dos factores principalmente: por una parte, las reformas y ayudas que el Gobierno está implementando y, por otra, una forma de salir del desempleo aun con precarias condiciones.

No podemos menospreciar que el 4,6% de las personas jóvenes que están trabajando afirman, sin tapujos, hacerlo sin contrato. Este es probablemente el caso de mayor precariedad. Una de cada diez personas jóvenes entrevistadas afirma tener un contrato vinculado a una práctica formativa. La situación de este colectivo, las características de dicha contratación, están analizadas en un punto específico en esta investigación.

Las personas jóvenes entrevistadas que afirman tener más de un empleo simultáneo se sitúan en el 6,7%. Aunque este porcentaje es relativamente bajo, estaríamos vislumbrando un nuevo escenario en el mercado laboral, donde ese colectivo simultanea varios trabajos en el mismo tiempo con el fin de alcanzar unos ingresos mínimos.

Este fenómeno surgió con fuerza en Alemania cuando en el año 2003 se implantaron los minijobs, como medida para paliar la economía sumergida y atajar el desempleo que sufrían entonces. La solución tuvo sus ventajas y sus inconvenientes. Las ventajas fueron que se consiguió descender el paro y que el mercado laboral fuera más flexible y adaptable a las necesidades de las empresas. La desventaja es que estos minijobs no son suficientes para cubrir las necesidades económicas básicas, lo que obliga a compaginar varios minijobs o a seguir dependiendo de las ayudas sociales o del ámbito familiar.

Así pues, tal como es conocido por los datos oficiales, la encuesta nos perfila un colectivo joven ocupado muy diverso en cuanto a su modalidad laboral, donde el peso de la temporalidad es notorio; pero en el que también se advierte nuevas tendencias laborales emergentes como el trabajo a tiempo parcial, el que se realiza por cuenta propia y el aumento de los becarios/as - períodos de prácticas.

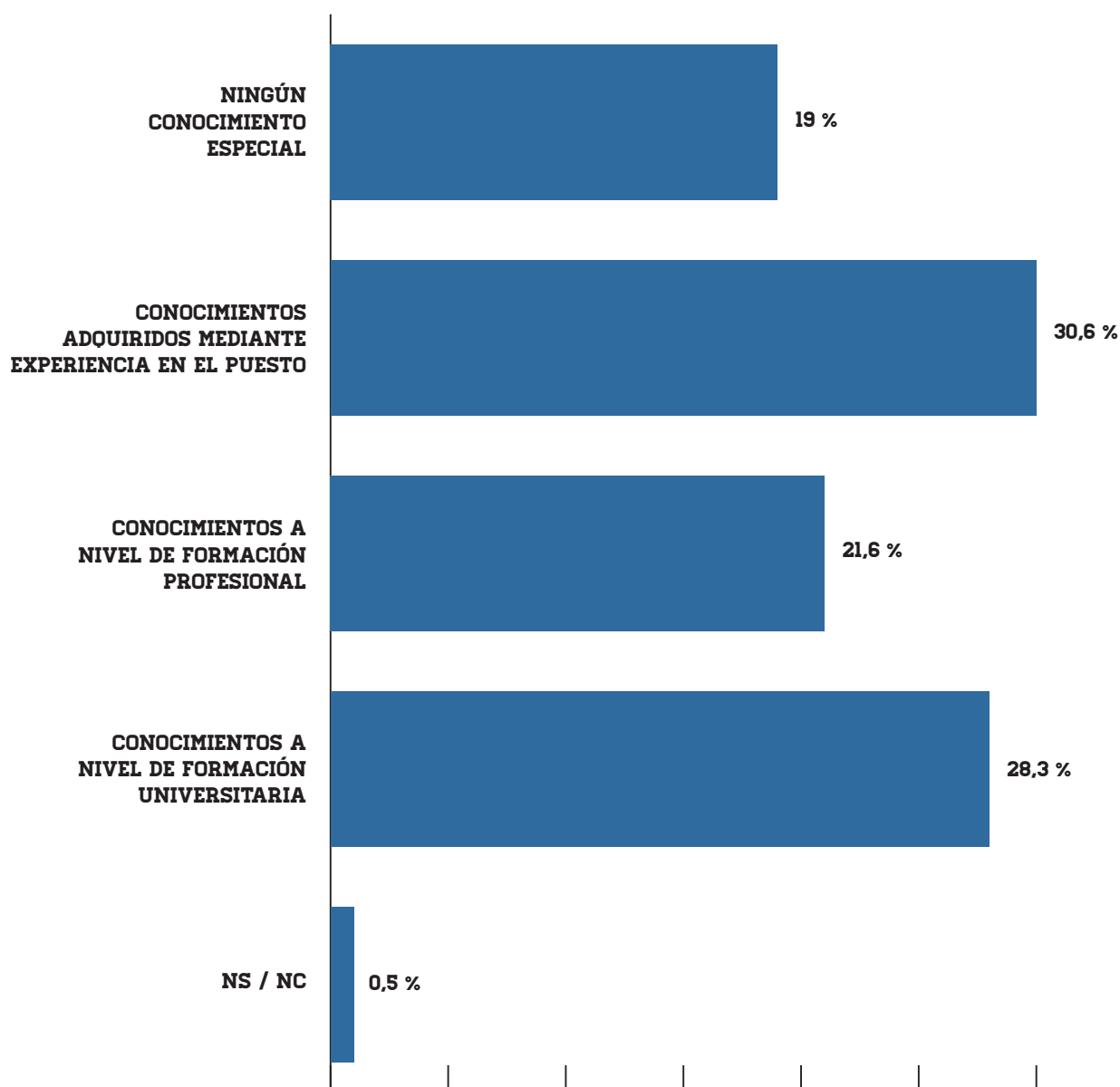


No podemos menospreciar que el 4,6% de las personas jóvenes que están trabajando afirman, sin tapujos, hacerlo sin contrato. Este es probablemente el caso de mayor precariedad.



GRÁFICO 6:

PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO DE TRABAJO SE REQUIERE...



PARA DESEMPEÑAR SU PUESTO DE TRABAJO SE REQUIERE...

La globalización y la fuerte competencia de los mercados de trabajo están provocando un cambio en los modelos y sistemas de organización del trabajo. La innovación tecnológica permanente está generando un aumento constante de las necesidades de cualificación y polivalencia de las personas trabajadoras. El desarrollo de las cualificaciones y el aumento del nivel formativo se han convertido en prioridades para los países más desarrollados en el actual contexto de crisis.

Un análisis que desarrollaba el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) en febrero de 2011⁵¹, estimaba que en Europa la demanda de personal de alta cualificación aumentará en unos 16 millones de empleos, mientras que la demanda de personal de baja cualificación se reducirá en unos 12 millones. El porcentaje de empleos que requiere cualificaciones de alto nivel pasará del 29% en 2010, al 35% en 2020, mientras que los empleos destinados a perfiles de baja cualificación caerán del 20% al 15%. El porcentaje de empleos destinados a quienes tienen una

cualificación media continuará siendo importante, en torno al 50%.

Es por ello, que en esta pregunta hemos querido ahondar en la relación entre el nivel formativo y cualificación requerida para el puesto de trabajo. El resultado es que más de la mitad de los puestos de trabajo no requieren ningún conocimiento de formación profesional o universitaria. Estos datos hay que ponerlos en relación con los que nos proporciona el Observatorio de Emancipación de España⁵², que afirma que el 52,7%, de las personas asalariadas de menos de 30 años que no cursan estudios, está realizando un trabajo que requiere un nivel inferior de cualificación al que tiene, ello, sin duda, puede ser vinculado a los sectores referenciales en cuanto a la inserción laboral (comercio y hostelería).

Asimismo, la encuesta indica que más del 30% de personas tituladas universitarias está desarrollando tareas laborales en un puesto de trabajo donde no se requiere conocimiento previo con lo que deducimos que están sobrecualificados/as.

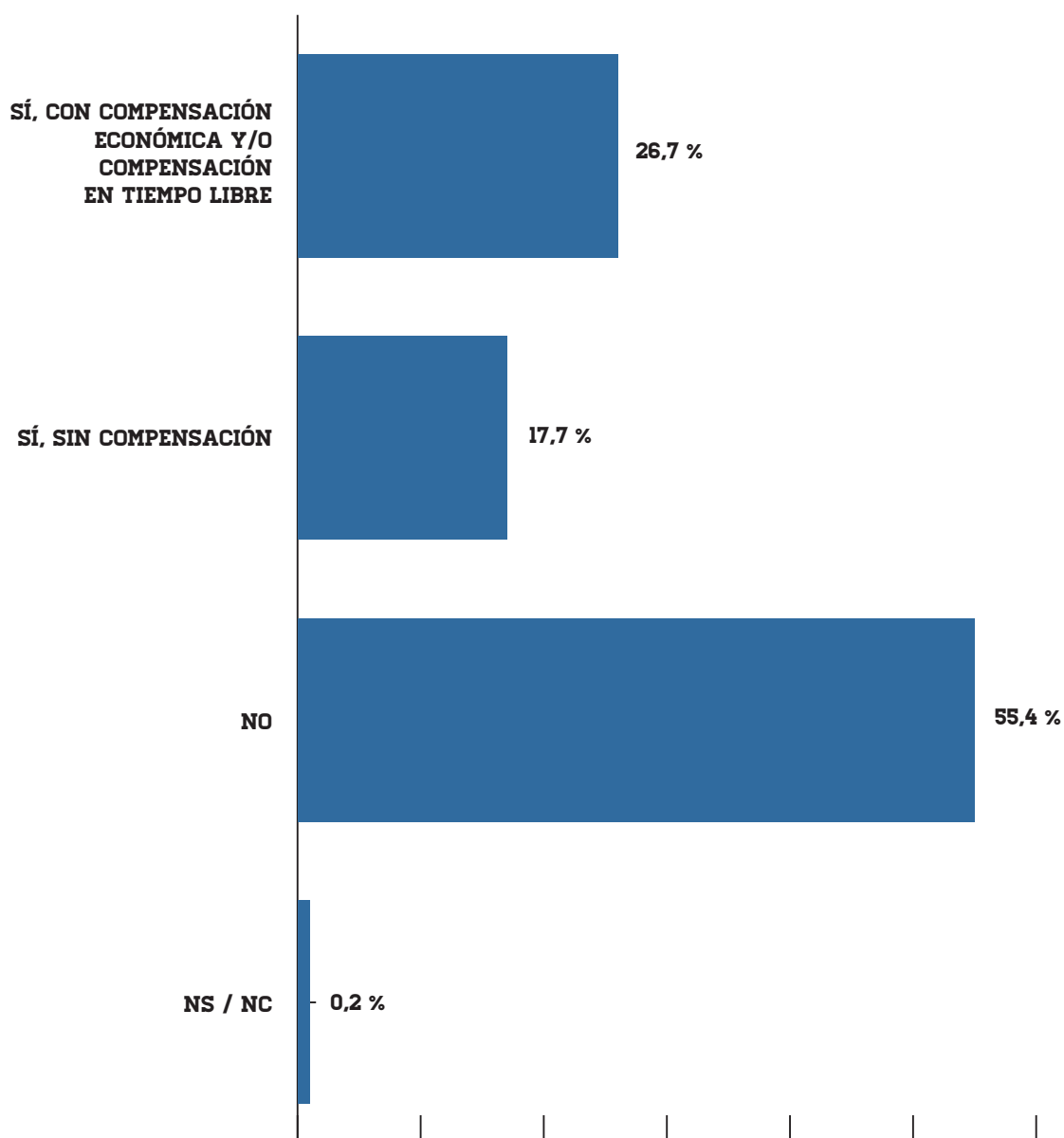
51. El empleo en Europa exigirá más conocimientos y competencias, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), Febrero de 2011. www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9021_es.pdf

52. Observatorio de emancipación del Consejo de la Juventud de España. Consejo de la Juventud de España. www.cje.org/gl/en-que-trabajamos/empleo/actividades-y-campanas-del-cje/observatorio-joven-de-emancipacion/



GRÁFICO 7:

HABITUALMENTE, ¿SUELE PROLONGAR SU JORNADA LABORAL CON O SIN COMPESACIÓN?



HABITUALMENTE, ¿SUELE PROLONGAR SU JORNADA LABORAL CON O SIN COMPESACIÓN?

La prolongación de la jornada es algo que no ha decaído en la crisis de empleo sino todo lo contrario. La reducción de plantilla que han sufrido muchas empresas de forma notable ha hecho que aquellos que permanezcan en las empresas tengan que redoblar esfuerzos. La VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo⁵³ constataba que el 45% de las personas trabajadoras prolongaba su jornada laboral. A través de la encuesta, contemplamos que el 44 % de las personas jóvenes ocupadas afirman que de manera regular prolongan su jornada laboral. Es difícil de entender, en términos de solidaridad, que con las tasas de paro tan elevadas que está soportando este colectivo, muchos se vean obligados a alargar su jornada laboral. Este hecho es reflejado en la encuesta; el 17,7% se ve obligado a alargar su jornada sin compensación ni económica ni en tiempo libre.

53. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem-m.lfla3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=100b47975dcd8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD



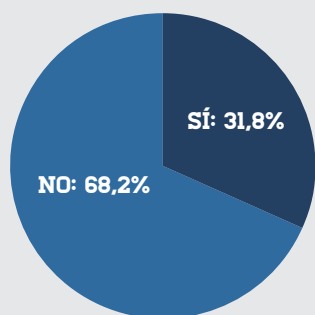
La reducción de plantilla que han sufrido muchas empresas de forma notable ha hecho que aquellos que permanezcan en ellas tengan que redoblar esfuerzos



GRÁFICO 8:

¿CUÁLES SON LOS MOTIVOS PARA QUE COMPAGINE EL TRABAJO CON LA FORMACIÓN?

GRÁFICO 9: ¿COMPAGINA EL TRABAJO CON ESTUDIOS?



ACCEDER A UN PUESTO DE TRABAJO EN MEJORES CONDICIONES

56,5 %

MANTENER EL PUESTO DE TRABAJO

2,5 %

RECICLARME PROFESIONALMENTE

9,5 %

INQUIETUDES PERSONALES

20,6 %

PORQUE ME OBLIGA LA EMPRESA

1,9 %

OTROS

4,8 %

DINERO

3,8 %

SIGUE ESTUDIANDO, NO HA ACABADO

0,3 %

¿CUÁLES SON LOS MOTIVOS PARA QUE COMPAGINE EL TRABAJO CON LA FORMACIÓN?

Casi un tercio de las personas encuestadas afirma compaginar un trabajo con la formación. Las cifras que ofrece el Instituto Nacional de Estadística en el primer trimestre del año 2014 establecen que el 24,1% de las personas menores de 30 años ocupadas cursan estudios reglados o no reglados.

La principal motivación de compaginar estudios y trabajo está basada en poder acceder a un puesto de trabajo en mejores condiciones. Este factor lo manifiesta el 56% de las personas entrevistadas. Es decir, otorgan un papel fundamental a la formación como elemento de mejora de sus condiciones de trabajo. También destaca los que afirman seguir formándose por inquietudes personales, 20,6%, más allá de una rentabilidad laboral a corto a medio plazo de ese esfuerzo extra que realizan.

Las personas jóvenes con estudios medios o superiores triplican ampliamente a quienes tienen estudios primarios. Los que están mejor preparados más se forman y más fácil tendrán su entrada y adaptabilidad a un mercado de trabajo que cada vez demanda perfiles más formados. Por el contrario, quienes tienen menor nivel formativo se forman menos y más dificultades tendrán para salir del círculo vicioso de bajo nivel formativo y empleo precario. Es un efecto similar al que en términos de políticas sociales se denomina como “efecto Mateo”.



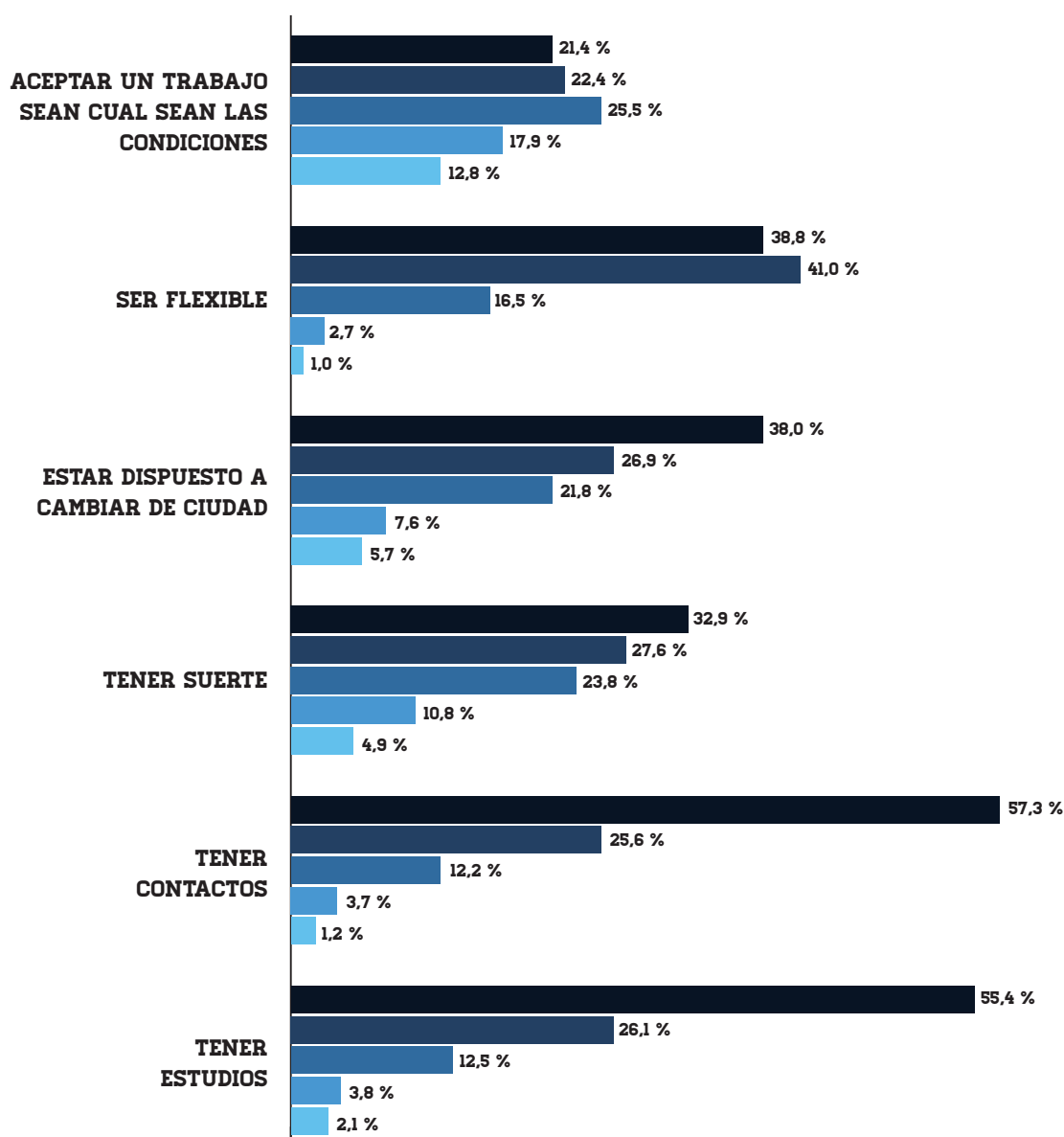
La principal motivación de compaginar estudios y trabajo está basada en poder acceder a un puesto de trabajo en mejores condiciones. Este factor lo manifiesta el 56% de las personas entrevistadas.

EL RELATO DEL COLECTIVO JOVEN. ENCUESTA.



GRÁFICO 10:

¿QUÉ GRADO DE IMPORTANCIA CREE QUE TIENE CADA UNA DE LAS SIGUIENTES CUESTIONES?



5. MUY IMPORTANTE

4

3

2

1. NADA IMPORTANTE

¿QUÉ GRADO DE IMPORTANCIA CREE QUE TIENE CADA UNA DE LAS SIGUIENTES CUESTIONES?

Una vez contempladas las condiciones objetivas de las personas jóvenes ocupadas, vamos a analizar su relato, su discurso ante el marco laboral. En esta ocasión, hemos preguntado por los factores que entienden son necesarios para encontrar un puesto de trabajo. En cierta medida, a través de sus opiniones también descubrimos su propia experiencia de inserción laboral.

Nos encontramos con el hecho de que más de un 40% consideran muy importante o importante estar dispuesto a aceptar cualquier trabajo. Las personas menores de 20 años y quienes tienen menos estudios dan más importancia a no poner condiciones. Las cifras nos ponen sobre aviso de un colectivo laboral muy dispuesto a trabajar y que considera que para ello no hay que poner condiciones.

A continuación, les hemos preguntado por la necesidad de ser flexible, lato sensu; si consideran importante esa condición para conseguir trabajo. En este caso, los datos son más evidentes todavía. Sólo un 3% considera no importante el factor de ser flexible. La gran mayoría le da mucha importancia. Las personas jóvenes de las CCAA con mayor tasa de desempleo dan mayor importancia a esa flexibilidad.

Lógicamente, sus propias condiciones objetivas determinan la importancia que le dan a factores de flexibilidad o de aceptar cualquier trabajo. Ya vimos que la mitad de este colectivo eran temporales, otros autónomos, otros a tiempo parcial. Es decir, el colectivo joven naturaliza su propia condición laboral eventual y flexible. Al vivirlo de forma socialmente habitual, lo considera normal.

Sobre la disposición a cambiar de ciudad como aspecto de importancia para encontrar trabajo, vemos cómo las cifras se rebajan en relación con la importancia que le dan a la flexibilidad. Es decir, le dan menor importancia a poder cambiar de ciudad como elemento facilitador para hallar trabajo. En este caso, el hecho de que el 70% viva con su familia puede influir de forma significativa. También hay que relacionarlo con el hecho de que el 54% de las personas encuestadas entienden que su trabajo no les da para vivir independientemente, así como a la percepción de que las situaciones en el conjunto del país no son sustancialmente diferentes, o que en última instancia el equilibrio entre oportunidades y riesgos no se ve compensado.

En este eje, vemos diferencias por grupos. Así, los que mayor importancia le dan a cambiar de ciudad como condición para encontrar trabajo son las personas jóvenes ocupadas en CCAA que presentan una tasa de paro muy alta y quienes tienen un menor nivel formativo. Es decir, los más necesitados.

En cualquier caso, el factor arraigo es algo que habrá que profundizar por sí mismo. Por un lado, como hemos visto, la emancipación familiar en España es la más tardía de Europa; por otro lado, este colectivo empieza a emigrar al extranjero para encontrar trabajo: un 35% lo

ve cómo probable. Sin embargo quienes están en mejores condiciones no son tan proclives a cambio de ciudad. Presumiblemente, causas culturales, sociales, se unen a causas económicas.

Si analizamos la suerte como factor para encontrar trabajo comprobamos que el azar es algo a lo que este colectivo no parece dar mucha relevancia. De hecho, si comparamos



La emancipación familiar en España es la más tardía de Europa; por otro lado, este colectivo empieza a emigrar al extranjero para encontrar trabajo: un 35% lo ve cómo probable

con factores como contactos o estudio pierde peso. Sin embargo, quienes menos estudios tienen le dan más importancia a este factor.

El hecho de estar bien relacionado y tener contactos es el factor que mayor importancia tiene a la hora de acceder al trabajo. Este dato es de gran interés dado que son jóvenes que ya están trabajando los que opinan a través de su propia experiencia. El factor “tener contactos” para encontrar trabajo es algo que muchos estudios priorizan. Los jóvenes lo visualizan como propio de una sociedad clientelar⁵⁴. En última instancia se perciben las “redes sociales” como instancias determinantes para obtener posibilidades reales de acceso al mercado de trabajo. Esta cuestión, por otro lado contrastada en diferentes análisis, abre un escenario de reflexión, porque de la misma manera que existen redes “inclusivas”, podemos estar ubicados en redes “exclusivas”. Lo que nos llevaría a la perspectiva de la necesidad de influir no sólo en los aspectos puramente objetivos de la “empleabilidad”, sino en la necesidad de actuar sobre las relaciones sociales y sobre la construcción de redes más eficaces.

El factor tener estudios sigue siendo relevante; pero si nos referenciamos en otras encuestas

hechas en otros momentos contemplamos cómo pierde valor⁵⁵.

55. Expectativas y preocupaciones sociales de los jóvenes. Centro de Investigaciones Sociológicas, 1996.



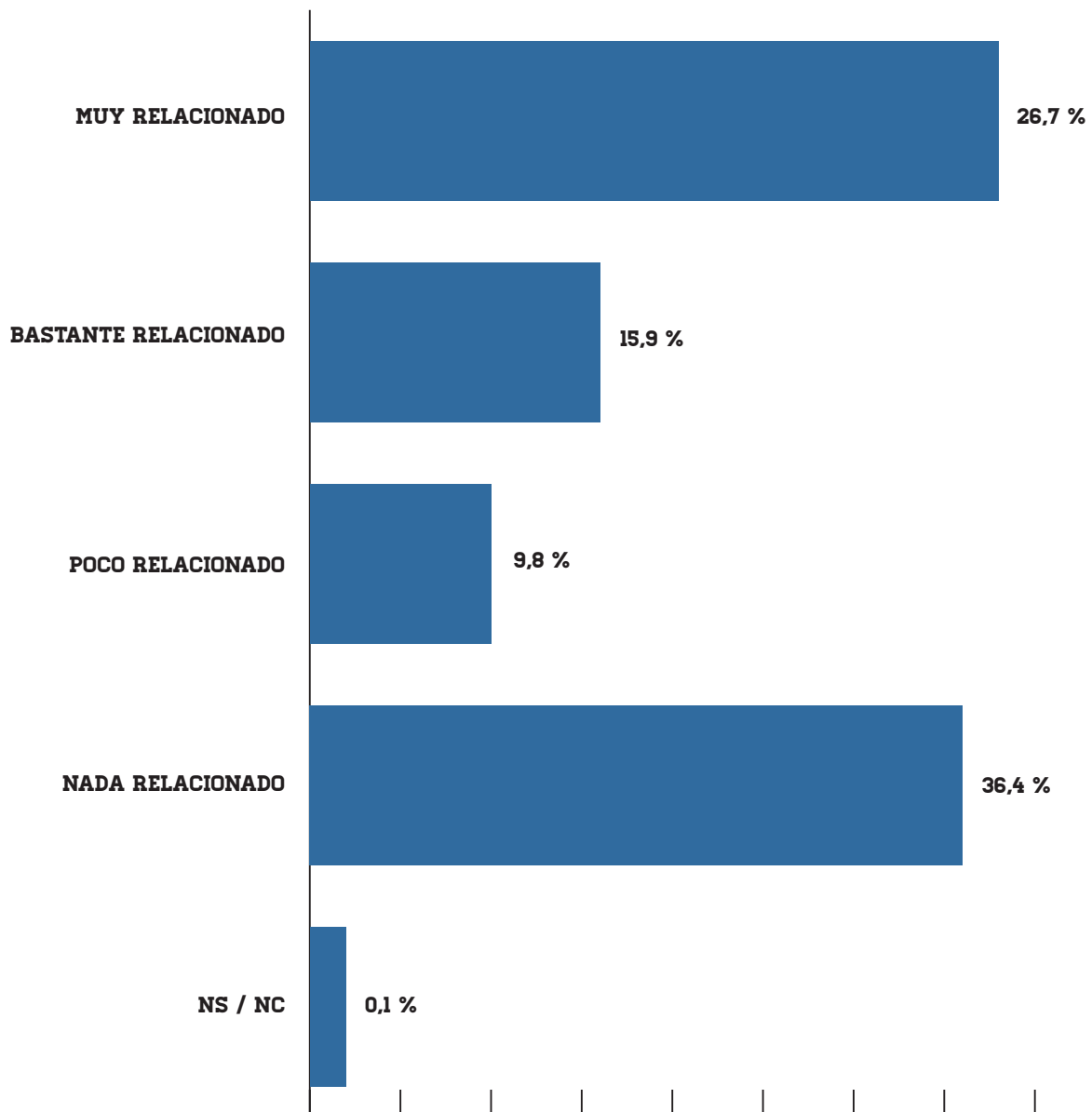
El factor “tener contactos” para encontrar trabajo es algo que muchos estudios priorizan. Los jóvenes lo visualizan como propio de una sociedad clientelar.

54. Juventud, Formación y Empleo: Adecuación de la formación al mercado de trabajo, Centros de Investigaciones Sociológicas, 2012.



GRÁFICO 11:

¿CONSIDERA QUE SU TRABAJO ESTÁ RELACIONADO CON SUS ESTUDIOS?



¿CONSIDERA QUE SU TRABAJO ESTÁ RELACIONADO CON SUS ESTUDIOS?

Estamos ante una pregunta subjetiva: si consideran que su trabajo tiene que ver con sus estudios. Anteriormente, vimos cómo más de la mitad de los puestos de trabajo que desempeñaban no requería estudios previos; también vimos cómo una tercera parte de las personas universitarias estaban en esos puestos. Cierto es que muchos jóvenes tampoco tienen estudios.

Con estos condicionantes, contemplamos cómo la mayoría de este colectivo, un 54%, considera su puesto de trabajo muy o bastante relacionado con sus estudios. Podemos intuir una cierta valoración positiva de su trabajo aun cuando este objetivamente no lo sea. Como ya hemos mencionado, las contradicciones entre las visiones subjetivas y las realidades objetivas se cruzan permanentemente en el relato de este (y otros) colectivo.

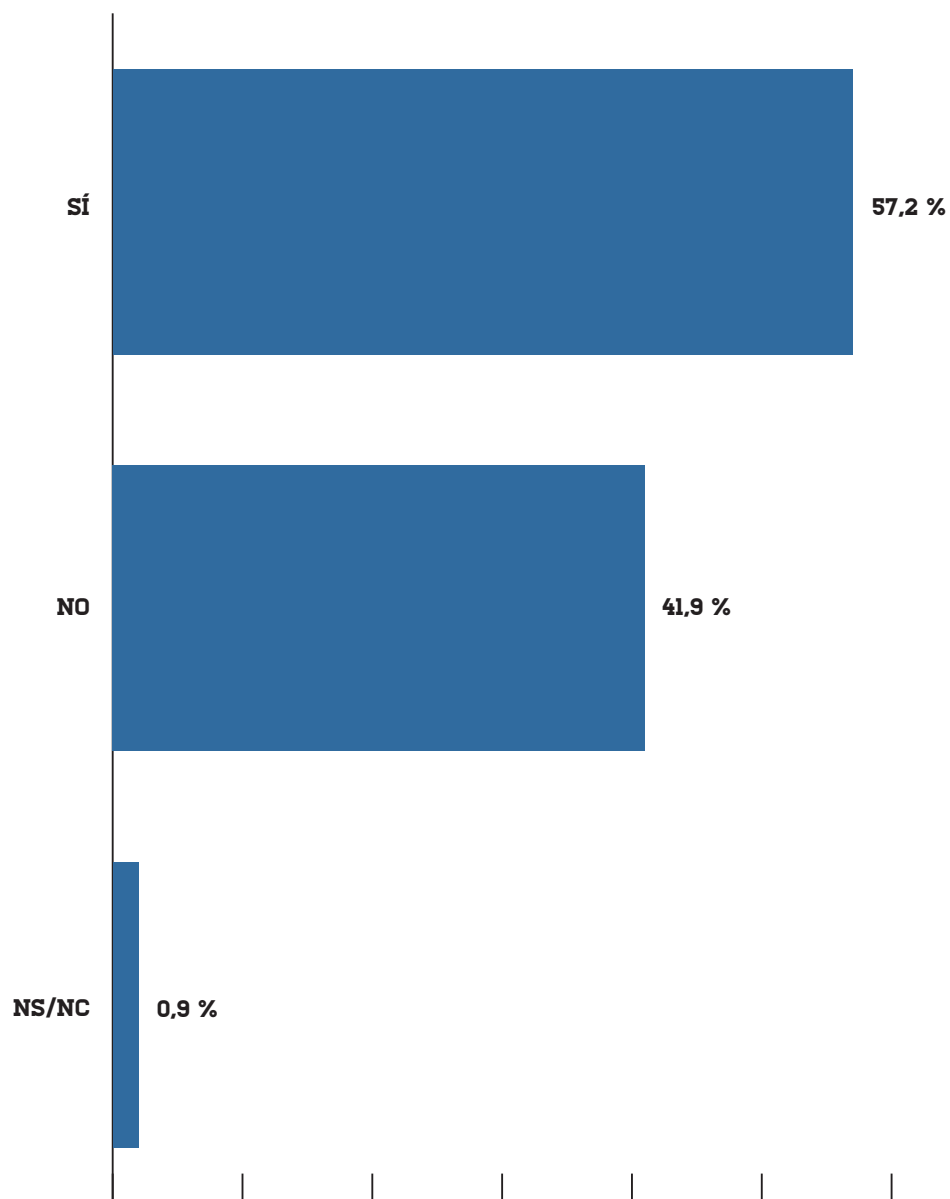


Contemplamos cómo la mayoría de este colectivo, un 54%, considera su puesto de trabajo muy o bastante relacionado con sus estudios.



GRÁFICO 12

¿SU PUESTO DE TRABAJO LE DA OPORTUNIDAD DE APLICAR TODAS SUS CAPACIDADES O CONOCIMIENTOS?



54

¿SU PUESTO DE TRABAJO LE DA OPORTUNIDAD DE APLICAR TODAS SUS CAPACIDADES O CONOCIMIENTOS?

En esta ocasión, les preguntamos sobre la oportunidad que su puesto de trabajo da para aplicar sus conocimientos y capacidades, tanto las informales como las formales. Un 57% afirma que su puesto de trabajo les permite desarrollar sus capacidades y conocimiento.

Sin embargo, no podemos pasar desapercibido que un 42% no tiene oportunidad de aplicar sus conocimientos y capacidades. Este dato nos pone sobre aviso, no ya en la mencionada sobrecualificación, sino en una importante pérdida de capital humano. Una parte significativa de las personas jóvenes ocupadas tiene más potencial del que su trabajo requiere. Es evidente que nuestra estructura productiva basada en una intensificación de mano de obra con poco valor añadido propicia esta pérdida de capital humano.



Una parte significativa de las personas jóvenes ocupadas tiene más potencial del que su trabajo requiere.



GRÁFICO 13: ¿LE GUSTARÍA CAMBIAR DE EMPLEO?

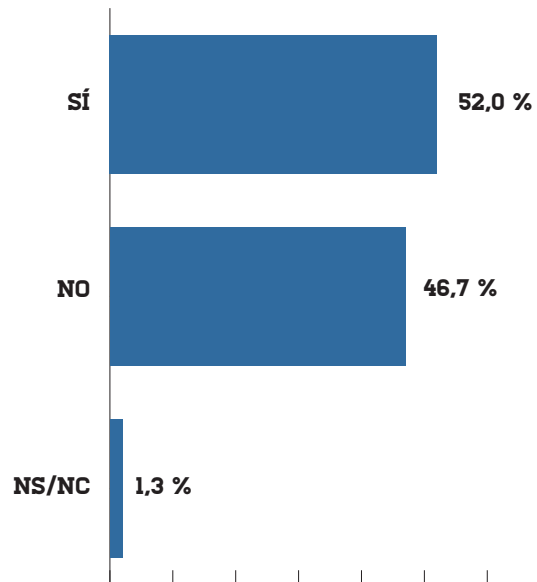
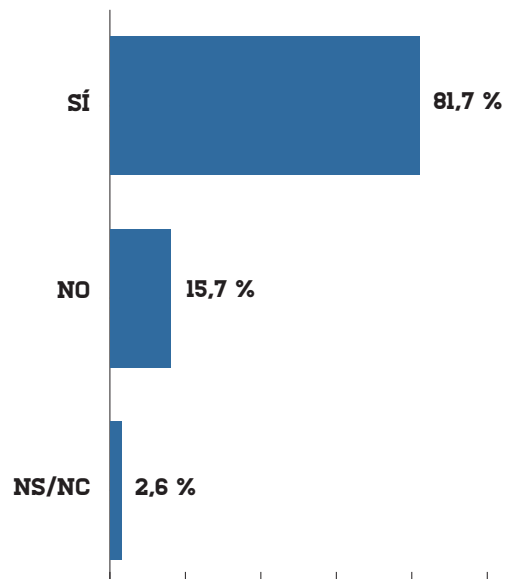


GRÁFICO 14: ¿ESTÁ SATISFECHO/A CON SU TRABAJO?



¿LE GUSTARÍA CAMBIAR DE EMPLEO?

¿ESTÁ SATISFECHO/A CON SU TRABAJO?

Hemos querido relacionar dos preguntas. Por un lado, el deseo de cambio de empleo; y por otro, la satisfacción con su trabajo. Se evidencia un deseo de cambio significativo. Un 52% quiere cambiar de trabajo; esto lo manifiestan en un contexto de crisis dónde saben que las expectativas de hacerlo son menores.

Por otra parte, un 82% expresa que está satisfecho con el trabajo. Es decir, más de un tercio quiere cambiar de trabajo pero está satisfecho con el mismo, lo que evidencia hacer de la necesidad virtud. A este estado de opinión se puede aplicar la famosa teoría psicológica de disonancia cognoscitiva de Festinger que expresa que si haces una cosa que no te gusta es preciso reducir esa tensión, cambiando lo que haces o tu opinión.

Es lógico que las personas jóvenes ocupadas se muestren satisfechas trabajando en un contexto tan adverso como el actual. Aunque los resultados del CIS de marzo de este año, muestran que la satisfacción laboral en los jóvenes es menor que en edades más adultas⁵⁶.

También sobre este fenómeno hay que relacionar el hecho de que las personas jóvenes no dan la misma centralidad social al trabajo que otras generaciones. Tal como otros estudios ponen en relevancia “se observa una cierta

desafección afectivo-emocional ante el trabajo habida cuenta de su baja «calidad», su carácter pasivo, la baja cualificación que requiere y, por tanto, la limitada oportunidad de realizarse y desarrollarse profesionalmente”⁵⁷.

57. Crisis económica e inserción laboral de los jóvenes. Resultados del Observatorio de Inserción Laboral Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, 2011, pag. 77.



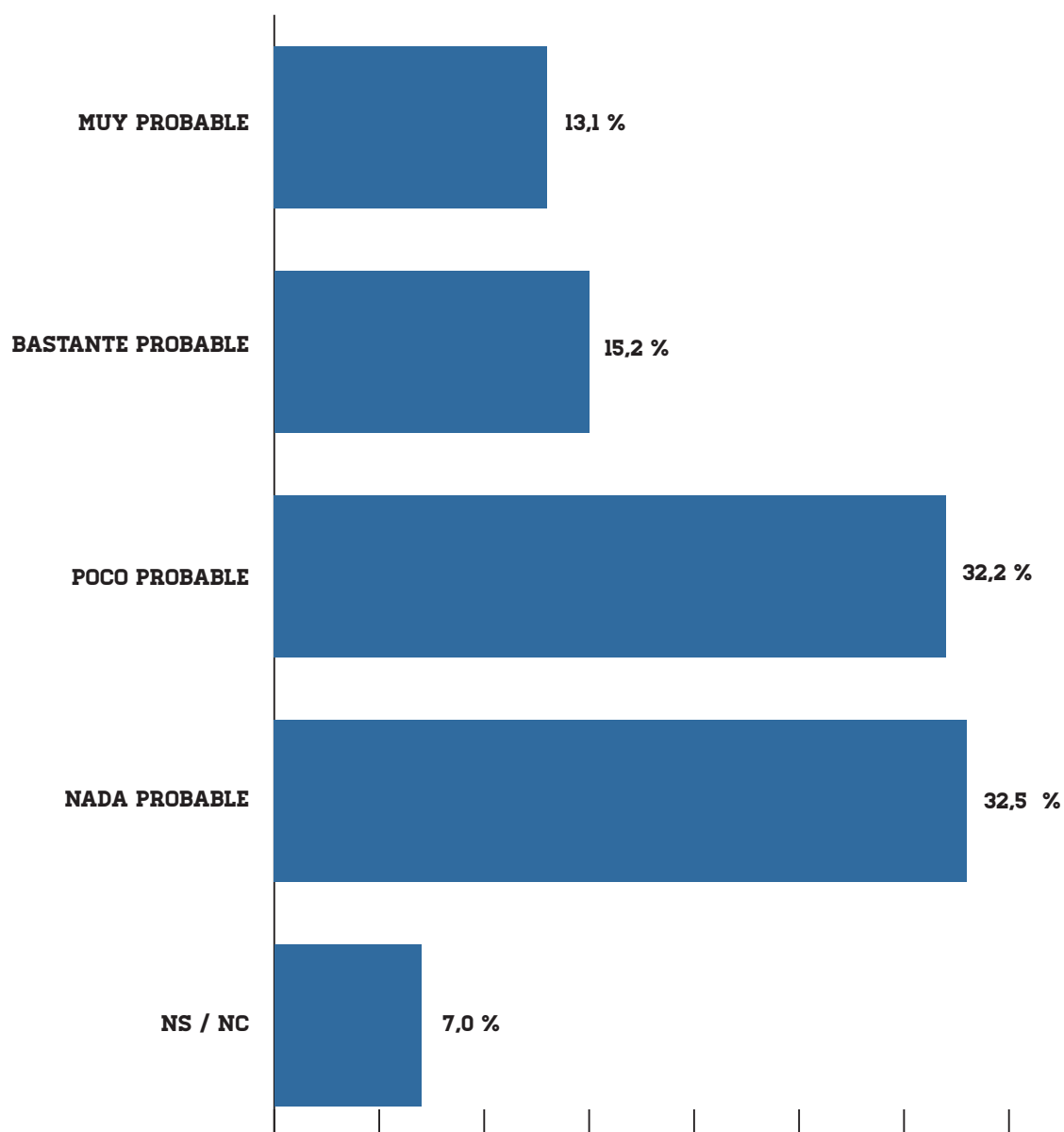
Hemos querido relacionar dos preguntas. Por un lado, el deseo de cambio de empleo; y por otro, la satisfacción con su trabajo. Se evidencia un deseo de cambio significativo.

56. Estudio nº3017. Barómetro de Marzo 2014. Centro de Investigaciones Sociológicas, 2014.



GRÁFICO 15:

¿CREE PROBABLE QUE EN EL PLAZO DE UN AÑO PIERDA, SIN USTED QUERERLO, SU TRABAJO ACTUAL?



58

¿CREE PROBABLE QUE EN EL PLAZO DE UN AÑO PIERDA, SIN USTED QUERERLO, SU TRABAJO ACTUAL?

A continuación, hemos preguntado sobre la probabilidad de que pierdan su trabajo involuntariamente en los próximos 12 meses. Una tercera parte contempla esta opción como muy o bastante probable, aunque dista del hecho objetivo de que la mitad de ellos trabajen temporalmente. La encuesta del CIS de marzo, en el mismo momento de este estudio, evidencia que son las personas jóvenes quienes consideran más probable perder su trabajo debido lógicamente a su temporalidad.



El nivel de cualificación de las personas hace aumentar la percepción de seguridad en el puesto de trabajo y es entendido como un elemento que garantiza la estabilidad.



GRÁFICO 16:

**ATENDIENDO A LO QUE GANAS
Y A LA LABOR QUE REALIZAS,
CONSIDERA QUE SU TRABAJO ESTÁ...**

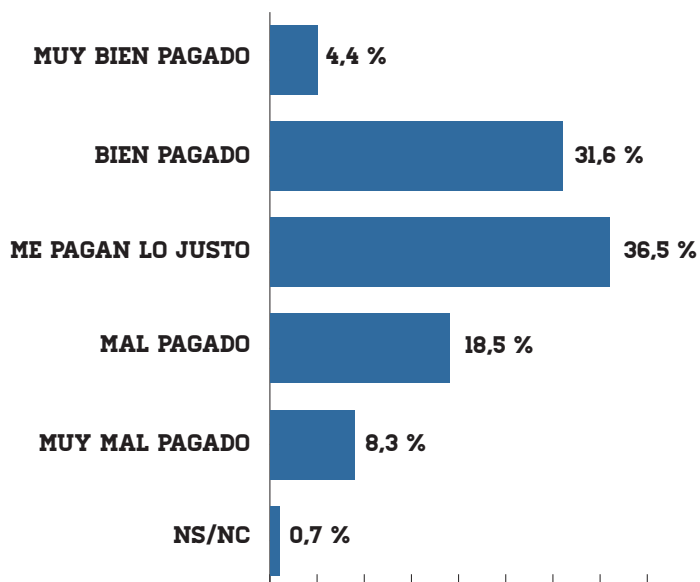
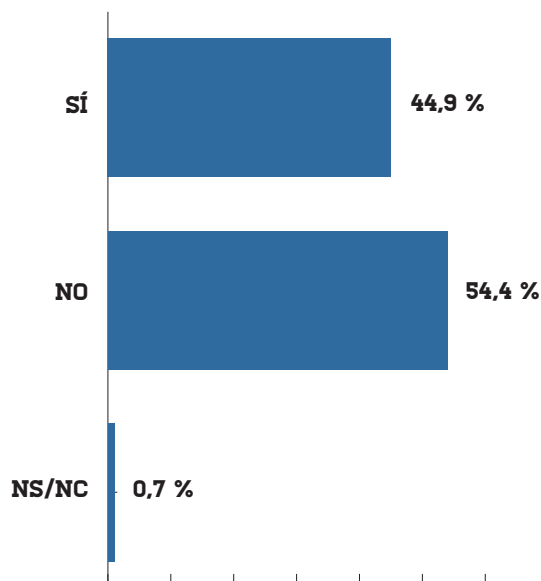


GRÁFICO 17:

**¿LE PERMITE TU TRABAJO SER
ECONÓMICAMENTE INDEPENDIENTE?**



¿CÓMO CONSIDERA QUE ÉSTA REMUNERADO SU TRABAJO?

¿LE PERMITE SER ECONÓMICAMENTE INDEPENDIENTE?

En este apartado, hemos unido dos preguntas. La primera de carácter subjetivo, cómo considera que ésta remunerado su trabajo. Y la segundo de carácter objetivo, ¿le permite ser independiente?.

Como hemos hecho notar anteriormente, existe una desconexión entre condiciones laborales subjetivas y objetivas. De tal modo, que sólo 3 de cada 10 se sienten mal o muy mal pagados, pero 6 de cada 10 no pueden vivir de forma independiente.

Vemos cómo hay un porcentaje significativo de personas que consideran que los ingresos laborales no son fuente de emancipación. El hecho de que poco más de 4 de cada 10 personas jóvenes ocupadas puedan ser independientes de su familia es un dato muy significativo para percibir la naturaleza del mundo laboral juvenil. Es un dato que se relaciona con la tasa de emancipación que el CJE establece en el 21% para el conjunto de jóvenes, tanto parados como ocupados⁵⁸.

58. Observatorio de emancipación del Consejo de la Juventud de España. Consejo de la Juventud de España. www.cje.org/es/publicaciones/novedades/observatorio-de-emancipacion-n-4-cuarto-trimestre-2013/

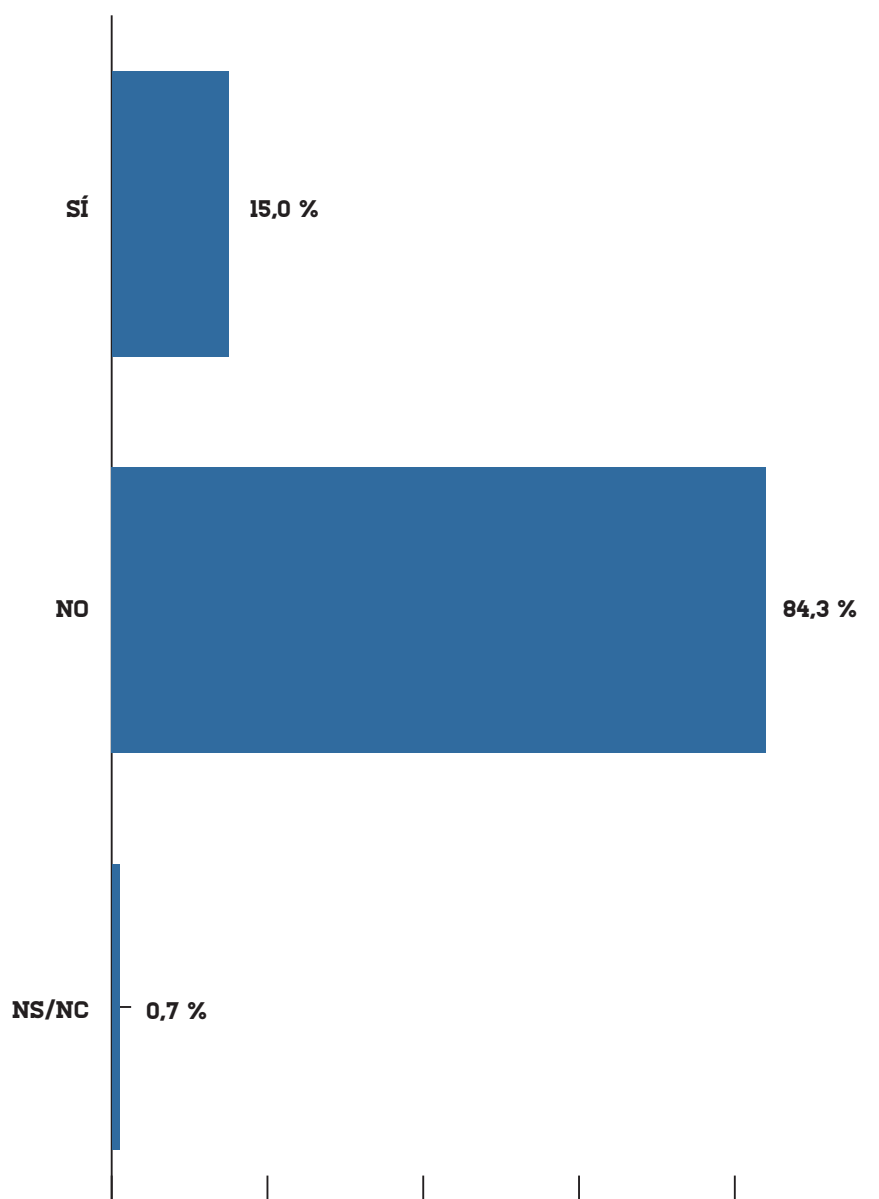


El hecho de que poco más de 4 de cada 10 personas jóvenes ocupadas, puedan ser independientes de su familia es un dato muy significativo para percibir la naturaleza del mundo laboral juvenil



GRÁFICO 18:

**¿CONSIDERA QUE LE DISCRIMINAN
LABORALMENTE POR TÚ CONDICIÓN
DE SER JOVEN?**



¿CONSIDERA QUE LE DISCRIMINAN LABORALMENTE POR TÚ CONDICIÓN DE SER JOVEN?

Hemos preguntado al colectivo joven que está trabajando si consideran que se les discrimina por ser jóvenes. El resultado es aplastante, más de ocho de cada diez jóvenes no cree que se les discrimine laboralmente por ser joven. Pese a que soportan tasas de desempleo que duplican a la media, tasas de temporalidad más alta, tienen salarios más bajos y acceden al empleo en unas condiciones menos favorables que la media de las personas trabajadoras, mayoritariamente no se sienten discriminados laboralmente.

Hay que poner en relación este fenómeno con la consideración mayoritaria que tienen de que hay que trabajar en lo que sea y ser flexible. Se asume como algo natural las condiciones laborales que les toca realizar. También hay que tener en cuenta esa pérdida de centralidad del valor trabajo por parte de la juventud, que ya hemos analizado.

Parece importante resaltar cómo el nivel formativo no incide en la percepción de discriminación laboral.

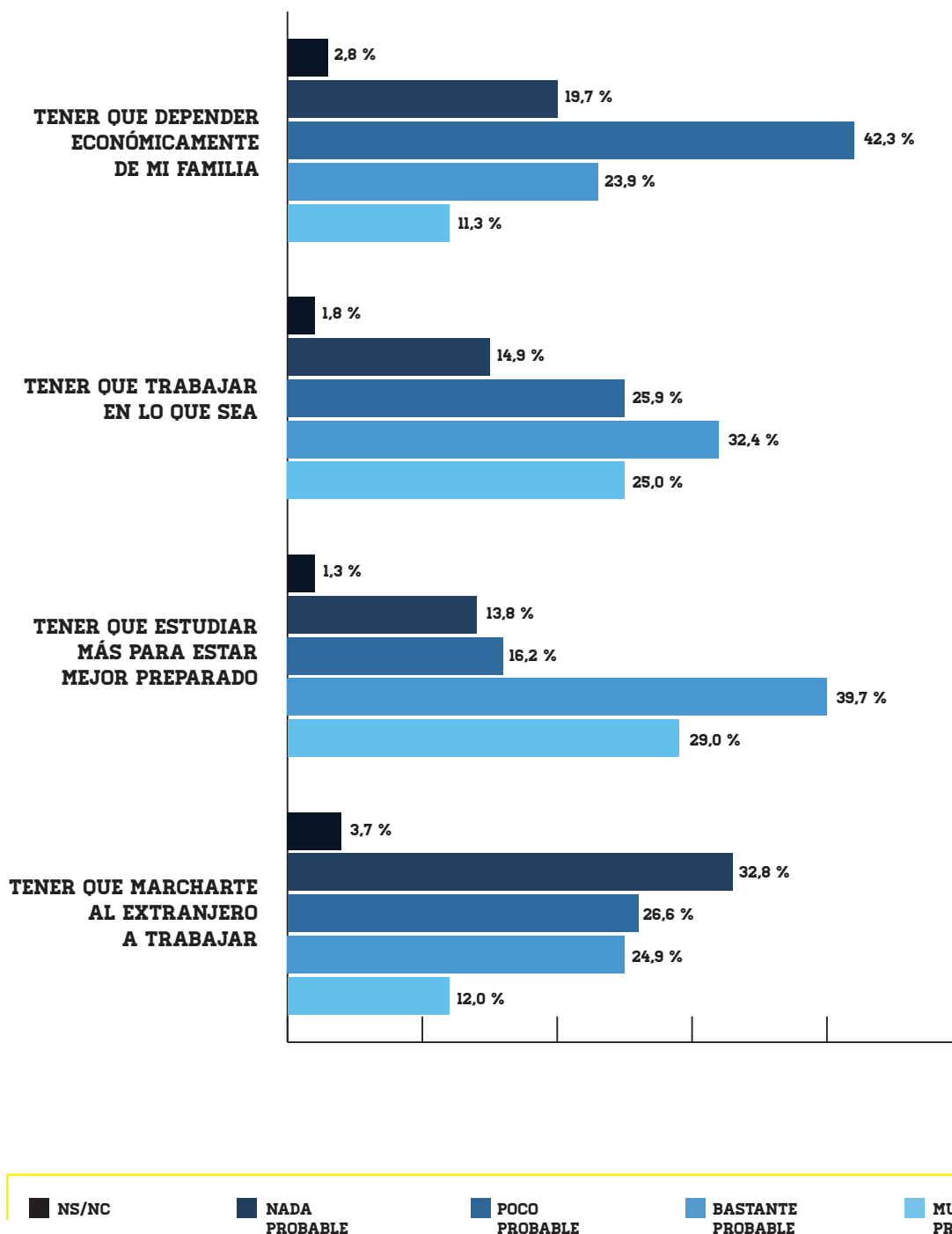


Hay que poner en relación este fenómeno con la consideración mayoritaria que tienen de que hay que trabajar en lo que sea y ser flexible. Se asume como algo natural las condiciones laborales que les toca realizar.



GRÁFICO 19:

CONSIDERAS PROBABLE QUE TE VEAS OBLIGADO A REALIZAR ALGUNA DE ESTAS ACCIONES EN LOS PRÓXIMOS DOS O TRES AÑOS



CONSIDERAS PROBABLE QUE TE VEAS OBLIGADO A REALIZAR ALGUNA DE ESTAS ACCIONES EN LOS PRÓXIMOS DOS O TRES AÑOS...

En esta ocasión, les invitamos a imaginar diferentes situaciones negativas a las que pueden enfrentarse en un espacio temporal de dos a tres años. Pedimos que pronostiquen sobre su futuro y de paso, sobre las tendencias laborales.

Más de un 60% considera poco o nada probable que durante los próximos dos o tres años dependan económicamente de su familia; podemos afirmar que encaran el futuro con optimismo dado que actualmente hay un 54% que considera que no pueden vivir con lo que gana en su trabajo.

Sobre la posibilidad de tener que trabajar en lo que sea, es decir no poder elegir, vemos como un 56% lo considera bastante o muy probable; muy similar al 60%, que cree que este factor es muy necesario para encontrar trabajo. Tenemos, en consecuencia, una parte importante de juventud ocupada, casi 6 de cada 10, que considera que el trabajo no es algo sobre lo que se puede elegir sino que te elige a ti y hay que estar dispuesto a cualquier cosa. Pero no en una etapa vital sino como condición más permanente.

Una gran parte considera que será necesario el aprendizaje permanente. Sólo un 14% cree poco o nada probable estudiar más en los

próximos dos o tres años. Esto va a suponer todo un reto para el sistema de Formación para el Empleo, que tendrá que habilitar los mecanismos necesarios para dar respuesta tanto a las demandas del mercado laboral como a la de las personas trabajadoras. Otra cosa es si verdaderamente esta exigencia de más formación se relaciona con nuestro sistema productivo. Ciertamente es que en un sistema productivo innovador la variable formación debe ser constante, permanente; pero otra cosa es que ese sistema sea actualmente el característico de España.

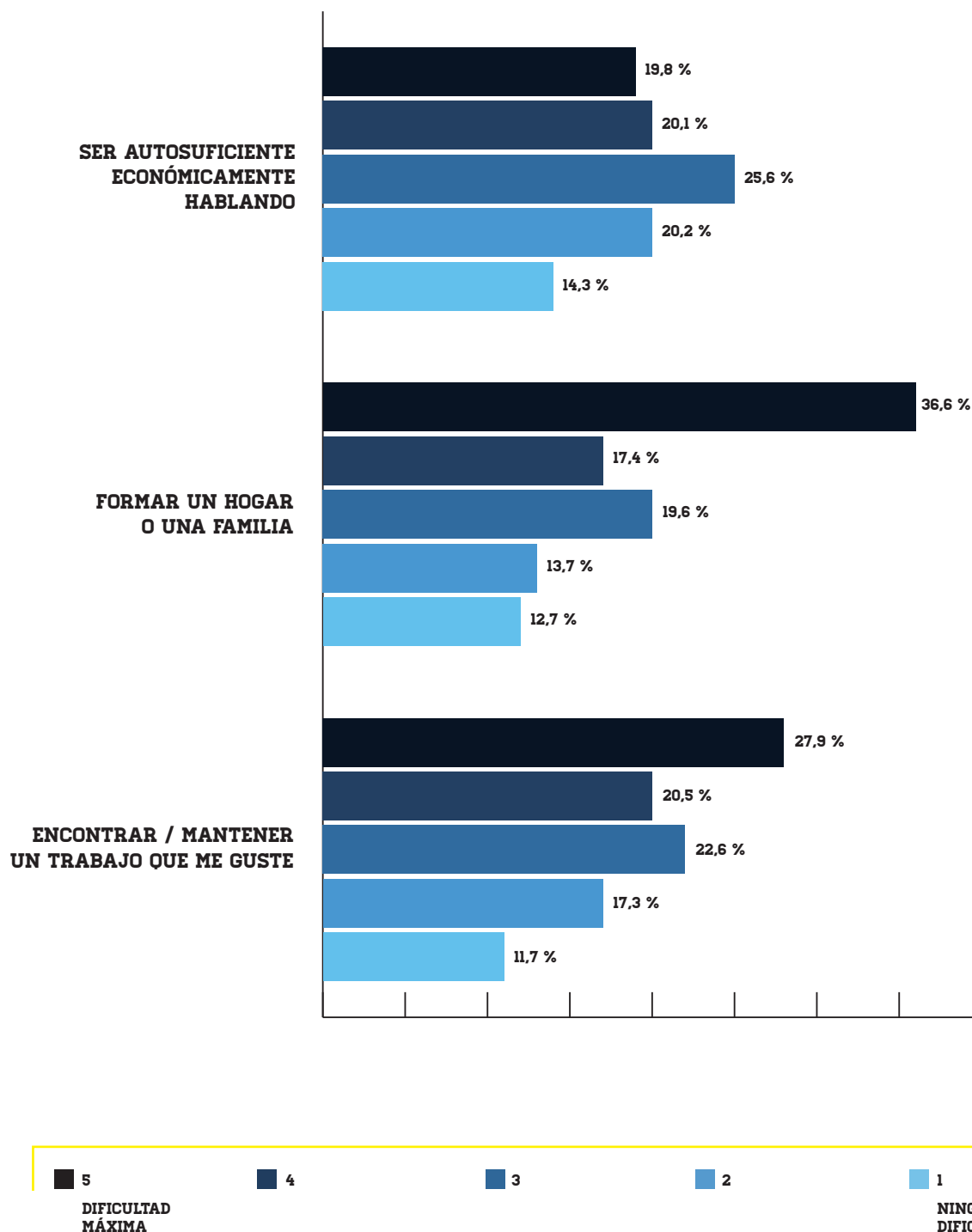
La salida laboral al extranjero es vista como muy o bastante probable por el 37% de las personas encuestadas. Un porcentaje muy alto teniendo en cuenta el arraigo familiar que hemos analizado.

De estos datos podemos decir que las personas jóvenes ocupadas anticipan un futuro laboral mediatizado por la formación permanente, por la necesidad de ser flexibles, de trabajar en lo que sea y la necesidad de salir al extranjero. En definitiva, estamos hablando de una percepción muy alta por parte de las personas jóvenes de flexibilización y adaptación constante como único elemento que garantiza la ocupación.



GRÁFICO 20:

PENSANDO EN LOS PRÓXIMOS DOS O TRES AÑOS, DÍGAME EL GRADO DE DIFICULTAD QUE CREE QUE TENDRÁS EN CADA UNA DE LAS SITUACIONES



PENSANDO EN LOS PRÓXIMOS DOS O TRES AÑOS, DÍGAME EL GRADO DE DIFICULTAD QUE CREES QUE TENDRÁS EN CADA UNA DE LAS SITUACIONES

Por afinar más, si cabe, sobre cómo ven su futuro les hemos pedido que piensen que dificultad tendrán en el plazo de dos o tres años para formar un hogar, ser económicamente autosuficiente. La perspectiva que imaginan no es que sea muy halagüeña.

Frente a un 34% que considera que ser autosuficiente en los próximos años no será difícil, existe un 40% que considera que sí será difícil; creen que encontrarán más dificultades para mantener o acceder a un trabajo que les guste. Más complicado aún prevén poder llegar a formar un hogar: cinco de cada diez lo considera muy difícil frente a tres que lo ven factible.

Así pues, el futuro que estas personas dibujan está sembrado de muchas dificultades para emanciparse, para acceder a un trabajo creativo o formar un hogar. Esta visión sobre la forma de cómo encarar el futuro, hará que los valores sociales de este colectivo se configuren de forma diferente a anteriores generaciones.



Esta visión sobre la forma de cómo encarar el futuro, hará que los valores sociales de este colectivo se configuren de forma diferente a anteriores generaciones.

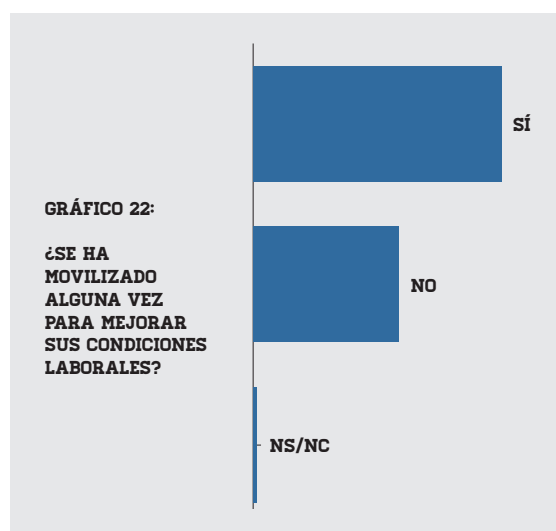
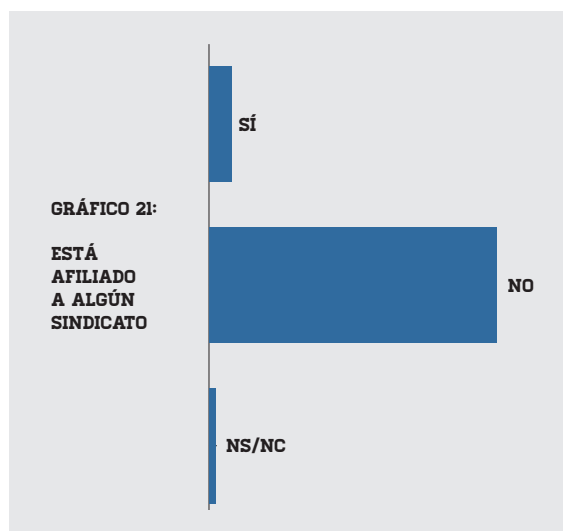
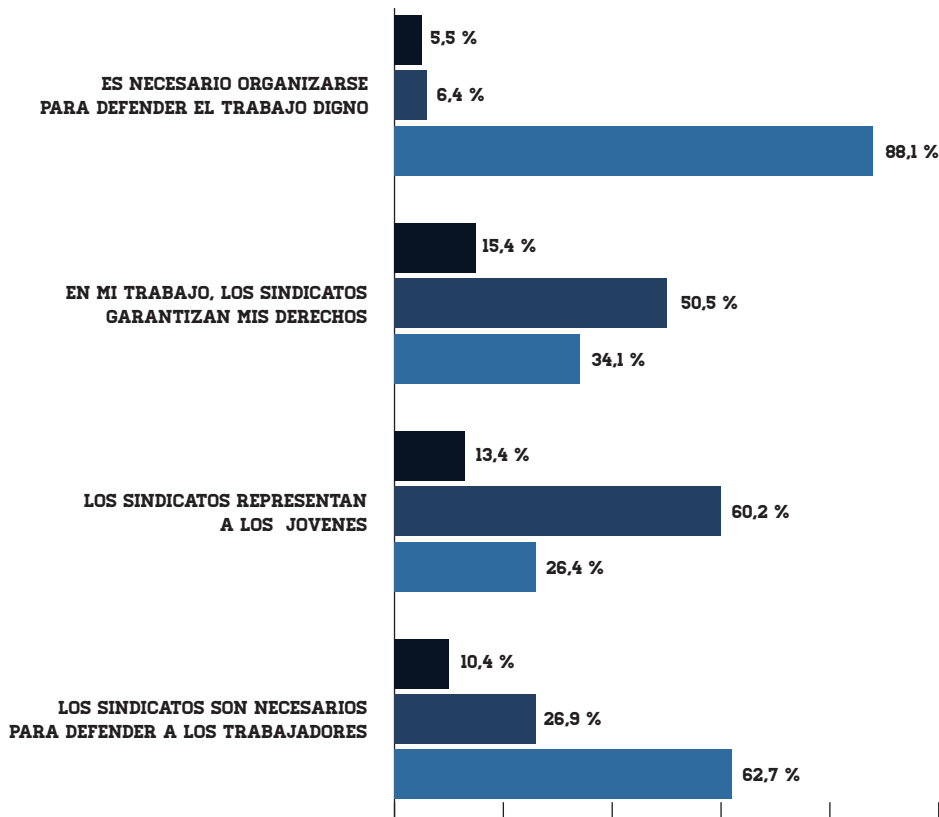


GRÁFICO 23: CONCIENCIA LABORAL Y PARTICIPACIÓN EN MOVILIZACIONES



■ NS / NC

■ EN DESACUERDO

■ DE ACUERDO

CONCIENCIA LABORAL Y PARTICIPACIÓN EN MOVILIZACIONES

En el siguiente apartado, nos interesamos por la conciencia laboral y su participación en movilizaciones. Hemos preguntado por su afiliación sindical. Sólo 7 de cada 100 pertenecen a un sindicato, siendo los varones, los de mayor edad y de mayor formación los que representan una mayor afiliación. Los datos arrojan parámetros similares a los dados por la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2010⁶¹. Contemplamos una afiliación sindical juvenil por debajo de la media del conjunto de la clase trabajadora que se sitúa en el 16%, que a su vez está por debajo de niveles europeos⁶².

No obstante, hay que distinguir entre afiliación sindical e influencia. Los sindicatos españoles aun cuando presentan una tasa de afiliación bajas, mantienen una significativa representación en las empresas y una alta cobertura en la Negociación Colectiva. Por ello, no es de extrañar que seis de cada diez personas jóvenes ocupadas se hayan movilizado laboralmente alguna vez; es decir, de alguna forma, han seguido las directrices sindicales. No les es ajena la labor reivindicativa.

Cuando les hemos preguntado sobre su opinión ante la movilización y conciencia, casi 9 de cada 10 personas jóvenes que están trabajando consideran que es necesario organizarse para defender el trabajo digno. Es decir, nos encontramos con una actitud positiva de los jóvenes hacia la defensa de sus derechos laborales, pero con una actitud más refractaria hacia las organizaciones clásicas.

61. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Ministerio de Empleo y seguridad Social 2010. www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm

62. OCDE, Informe Densidad Sindical. http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN

EL PERIODO DE PRÁCTICAS LABORALES

La emergencia de un área donde convergen los perfiles formativos y laborales es una nueva circunstancia a la que se están enfrentando las personas jóvenes ocupadas en la actualidad. Estos periodos de prácticas laborales tienen como objetivo mejorar la capacidad y las competencias de las personas más jóvenes, pero también generan dudas acerca de la calidad y condiciones laborales. Al abrigo de estas modalidades se pueden esconder puestos de trabajo de naturaleza precaria. En este estudio hemos recogido un apartado específico sobre aquellas personas jóvenes ocupadas mediante sistema de prácticas; personas que realizan prácticas laborales/becas como preparación orientada al mundo laboral.

El interés por desarrollar líneas de investigación sobre la realidad del colectivo joven en período de prácticas/becarios es algo en lo que el Consejo de la Juventud de España (CJE) ha puesto su empeño desde hace tiempo. Para conocer y tener una descripción pormenorizada de las diferentes tipos de becas es muy recomendable revisar el monográfico: “El sis-

tema de becas en España. Una aproximación a las becas de investigación y a las becas de empresa en el contexto del mercado de trabajo”⁶³.

Por otra parte, el CJE realizó, junto con otras organizaciones y especialmente el Foro Europeo de la Juventud, una propuesta por un Marco Europeo de Calidad. Dicho marco contó con el aval de las autoridades europeas, y en el mismo, se establecen criterios de calidad y códigos de actuación. Todo ello, desde el reconocimiento de la utilidad de estas prácticas para una mejor inmersión y orientación laboral, pero también desde la preocupación por el evidente fraude de las mismas. Los principios de esta Carta están asentados en que en ningún caso las becas/prácticas laborales deban sustituir al empleo; en el establecimiento de un marco legal de competencias, funciones y re-

63. El sistema de becas en España. Una aproximación a las becas de investigación y a las becas de empresas en el contexto de mercado de trabajo. Observatorio de Empleo Joven de España, 2011.
<http://www.cje.org/descargas/cje2645.pdf>

muneración y en la necesidad de evaluación y supervisión de las tareas que se realicen⁶⁴.

El propio Ministerio de Trabajo, a través de un estudio específico sobre la cuestión⁶⁵ afirmaba que hay conflicto entre itinerarios y desajustes en el sistema de la primera inserción laboral. Señalaba también que la fricción entre las becas y los contratos en prácticas tienen que ver básicamente con tres elementos: el debate entre formación y producción, el ahorro de costes laborales y el distinto nivel de rigidez de ambas figuras a la hora de formalizar nuevas relaciones y, cómo no, de terminirlas.

Es de mucho interés el estudio que la Comisión Europea publicó hace dos años; un estudio comparativo sobre las prácticas laborales. En el mismo, se afirma que en toda Europa existe una pluralidad de leyes y reglamentos que rigen los periodos de prácticas. Esta diversidad no sólo existe entre los Estados miembros, sino también entre los diferentes tipos de prácticas de un mismo Estado. De este modo, el concepto de periodo de prácticas en sí es muy diverso. Por otra parte, en dicho trabajo se hace notar que la necesidad de cualificar a la población joven, el desempleo juvenil y la precariedad del empleo han llevado a los gobiernos a intensificar estos periodos de prácti-

64. Marco europeo de calidad para los periodos de prácticas. Foro Europeo de la Juventud, 2013.
<http://www.cje.org/gl/publicaciones/novedades/marco-europeo-de-calidad-para-los-periodos-en-practicas/>

65. Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; elaborado por Red2Red Consultores, 2006.
http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99922/doc15869_Estudio_sobre_el_sistema_de_becas.pdf

cas, un hecho que puede generar situaciones no deseadas como mala o nula remuneración y protección social o quedar atrapados en la precariedad a través de los periodos de prácticas repetidas. En el caso de España, dicho informe, recogía las preocupaciones de los sindicatos en este ámbito⁶⁶.

Por todo ello, en la encuesta hemos realizado un apartado específico a este colectivo.

66. Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States Institute for Employment Studies.. European Commission, 2012.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7754&langId=en>



La necesidad de cualificar a la población joven, el desempleo juvenil y la precariedad del empleo han llevado a los gobiernos a intensificar estos periodos de prácticas.

METODOLOGÍA

Tal como hemos señalado, el periodo de prácticas es un ámbito difuso donde se engloban diversos tipos de becas y diversas variedades de formación y aprendizaje. Constituye un ámbito heterogéneo y fragmentado en términos de financiación, gestión, regulación y desarrollo efectivo, lo que contribuye a hacer de ellas una realidad social compleja que muchas veces es aprovechada para su uso fraudulento⁶⁷.

Esta indefinición, tanto en aspectos contractuales como en aspectos de práctica laboral, nos ha llevado a primar su propia identificación. Es decir, hemos preguntado a las personas jóvenes sobre su ocupación, sobre qué tipo de trabajo desarrollaban, y a aquellas que se identificaban con la figura de trabajo de prácticas, de formación, becario, investigador o aprendizaje las hemos englobado en

esta categoría. A este colectivo, para añadir mayor significación, le hemos incorporado no sólo a aquellas personas que estaban en ese momento en prácticas laborales/becas sino también a aquellas que lo hubiesen estado en los últimos cuatro años. Con ello, hemos conseguido entrevistar a un colectivo amplio que ha desarrollado prácticas laborales, un total de 275, de los cuales, 92 son actualmente becarios/as o están en periodos de prácticas.

Por lo tanto, estamos ante un método de muestreo no probabilístico. Esta metodología es utilizada con frecuencia para estudios exploratorios, como es el caso. Hemos desarrollado un muestreo incidental, seleccionando aquellas personas que tienen o tuvieron beca/ periodo de prácticas.

67. Los/as becarios/as. Una figura al límite entre la formación y el empleo. Gabinete de estudios de Comisiones Obreras en Navarra. Observatorio Navarro de Empleo, 2008.
http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Estudios+e+Investigaciones/Clasificacion+por+anos/2008/Becarios_2008.htm

En la construcción de las preguntas hemos seguido, grosso modo, las pautas del cuestionario que la Comisión Europea⁶⁸ sobre periodos de prácticas. Esta encuesta, encargada por la Comisión Europea, entrevistó a ciudadanos de la UE de edades comprendidas entre 18 a 35 años sobre su experiencia con los periodos de prácticas. Fue llevada a cabo en los 27 Estados miembros de la Unión Europea y en Croacia entre el 29 de abril y 18 de mayo de 2013.

Como es sabido, el método referencial es de gran interés para aproximarnos a las diferentes realidades. En este caso, poder comparar mediante dimensiones homogéneas los resultados de ambas encuestas dará profundidad y rigor en el conocimiento de la realidad del becario/ período de prácticas. Por otra parte, contemplaremos cómo los resultados en datos que ofrece el eurobarómetro para el caso español y los que arroja esta encuesta son muy similares, lo que garantiza que esta técnica es certera.

68. The EXPERIENCE of traineeships in the EU, European Commission.,2011.
http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_378_en.pdf

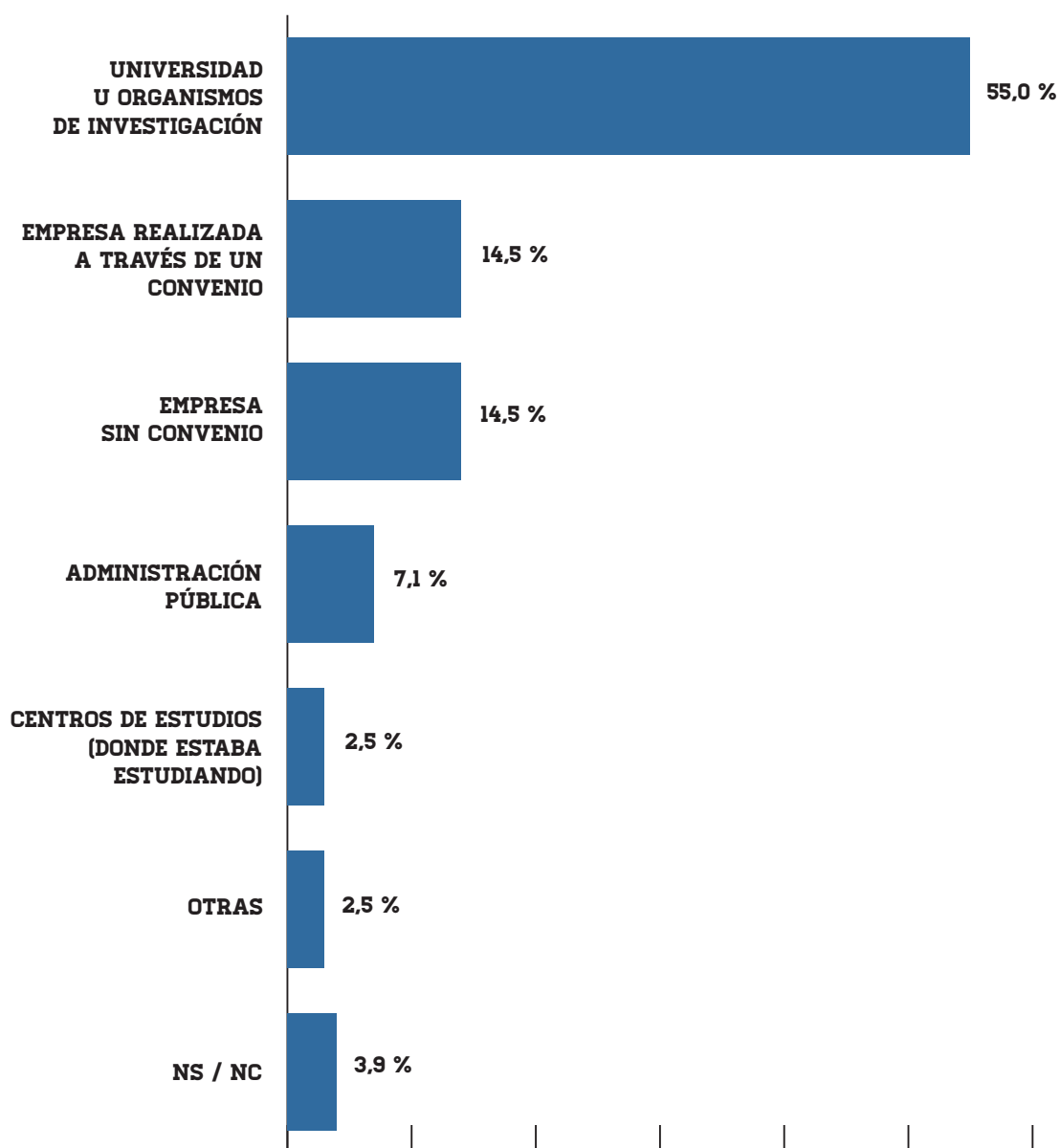


Contemplaremos cómo los resultados en datos que ofrece el eurobarómetro, para el caso español y los que arroja esta encuesta son muy similares, lo que garantiza que esta técnica es certera.



GRÁFICO 24:

ME PODRÍA DECIR A TRAVÉS DE QUIÉN TIENE O TUVO SU RELACIÓN LABORAL



ME PODRÍA DECIR A TRAVÉS DE QUIÉN TIENE O TUVO SU RELACIÓN LABORAL

En primer lugar, hemos preguntado al colectivo de personas que tienen o tuvieron un período de prácticas sobre la entidad principal de esa relación. Los datos indican un peso de Universidades, Organismos de Investigación y Administración Pública. Este aspecto nos permite indicar que los períodos de prácticas tienen un componente mayoritario, aunque no hegemónico, de naturaleza formativa investigadora. Este tipo de relación se produce en las personas con niveles formativos altos, estudios universitarios. Se percibe la lógica, ya muy estudiada, de que los cualificados son los que más se cualifican.

No obstante, no hay que perder de vista que casi una tercera parte de su relación contractual se produce con la empresa; y de ella, la mitad sin convenio específico sobre su especial situación laboral. Esta significación hay que relacionarla con los datos estadísticos del Registro del Servicio Público Estatal que evidencian un aumento muy significativo de los Contratos de Formación y Aprendizaje y de los Contratos de Prácticas⁶⁹. Estos datos que empiezan a marcar tendencia dan carta de naturaleza a las demandas del Consejo de la Juventud de España y de los sindicatos dirigidas a vigilar la legalidad y la calidad de estos puestos de trabajo que presentan un perfil laboral pero también formativo.

69. <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/2188>

Las comunidades autónomas con mayor tasa de desempleo reflejan que los contratos con empresas tienen menor peso en relación con los de Universidad y Administración Pública, y por ende, donde menos oportunidades tienen los de menor nivel formativo. Este hecho puede servir para reflexionar sobre la necesidad de vigilar estas prácticas en estos territorios.

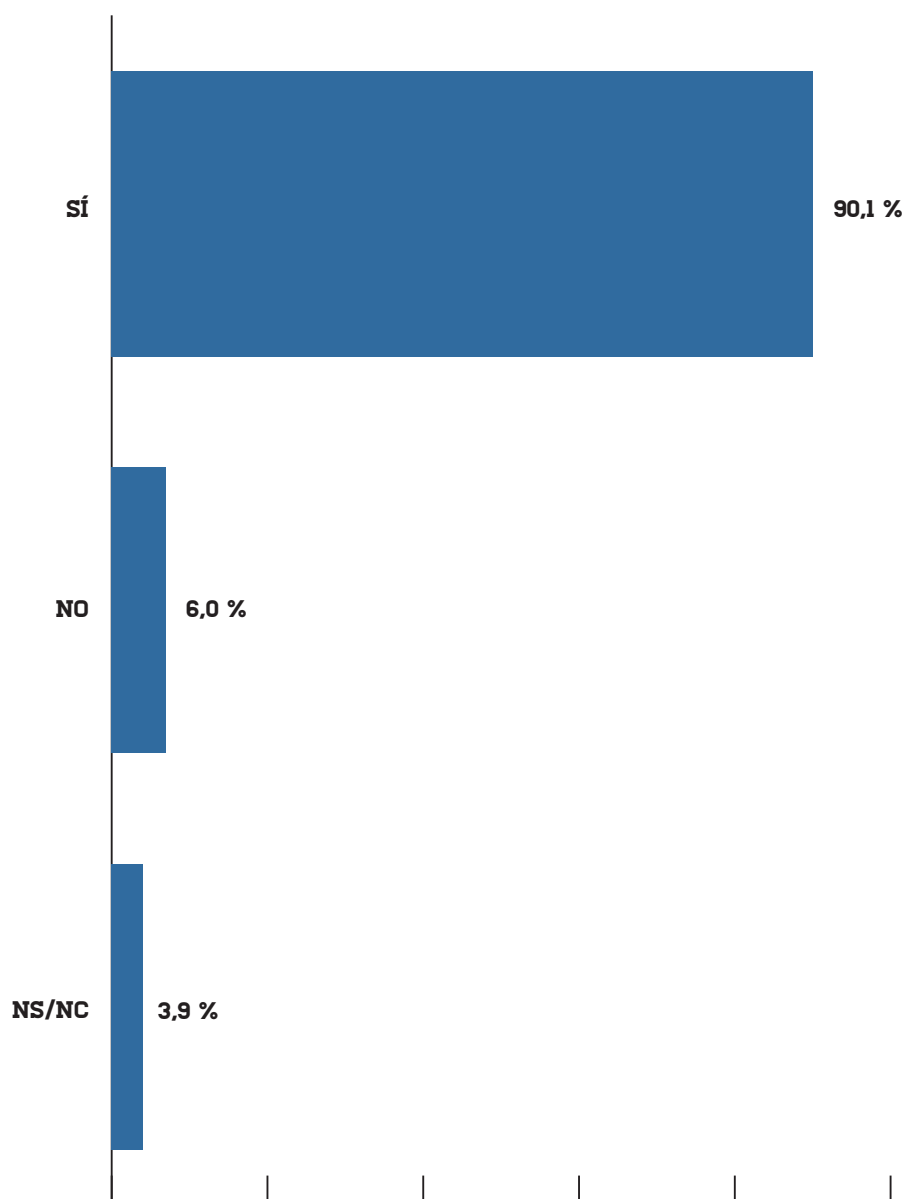


**Las CCAA con mayor
tasa de desempleo
reflejan que los contratos
con empresas tienen
menor peso en relación
con los de Universidad y
Administración Pública**



GRÁFICO 25:

HA FIRMADO O FIRMÓ ALGÚN CONTRATO ESCRITO CON LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN DONDE REALIZA SU TRABAJO



HA FIRMADO O FIRMÓ ALGÚN CONTRATO ESCRITO CON LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN DONDE REALIZA SU TRABAJO

Los datos que arroja esta pregunta evidencian que, en términos contractuales, no se perciben elementos de ilegalidad. Además, no hay significaciones diferentes por edad, nivel de formación o comunidad autónoma. Esto parece asegurar el cumplimiento de la legalidad, sometido a un sistema de inspección laboral que es eficaz a pesar de los escasos recursos. Sin embargo, otra cuestión es el fraude en la motivación que subyace en la naturaleza de estos contratos que veremos más adelante.

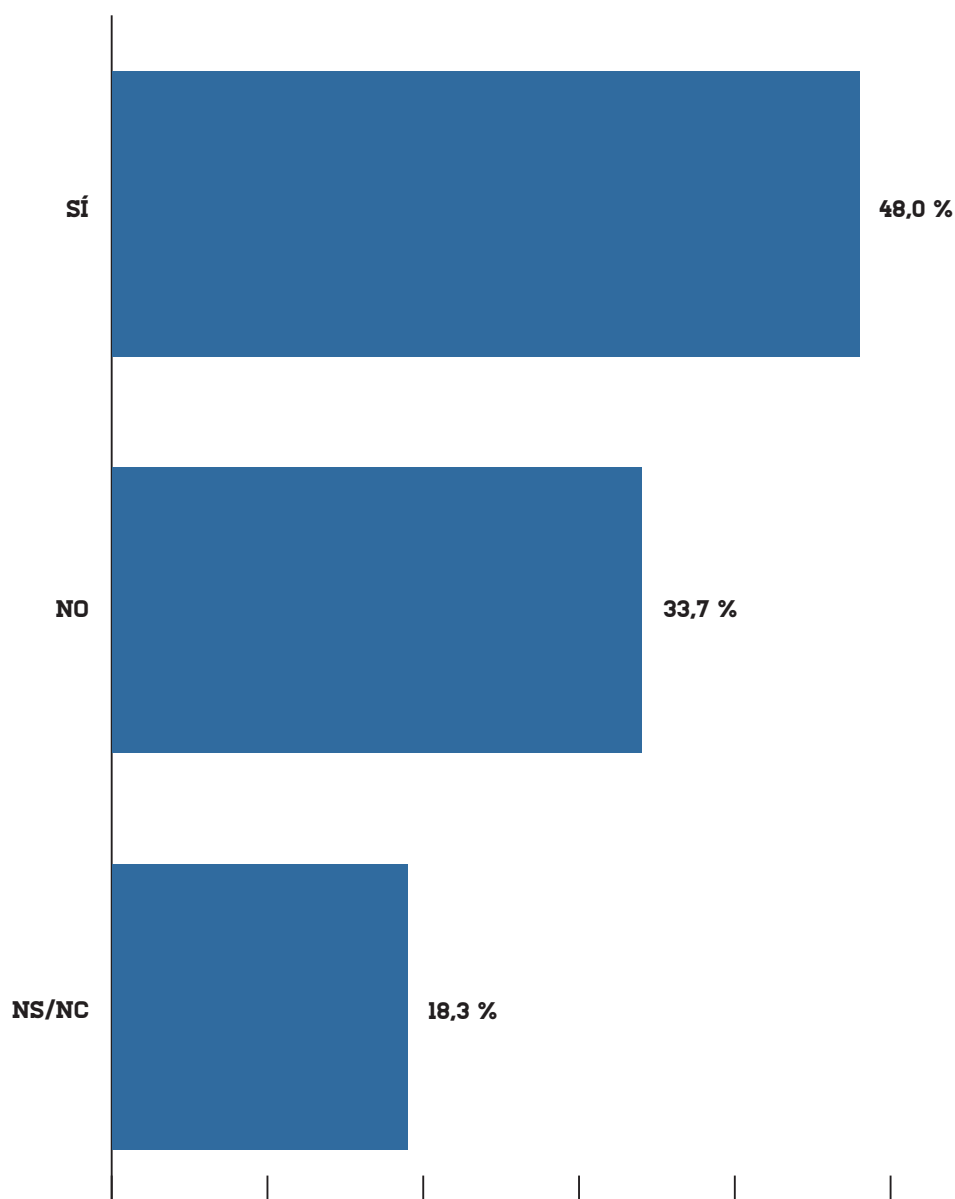


Parece asegurar el cumplimiento de la legalidad sometido a un sistema de inspección laboral, que es eficaz a pesar de los escasos recursos.



GRÁFICO 26:

**CREE QUE LA EMPRESA AL FINALIZAR
ESTE PERÍODO LE OFRECERÁ O LE
OFRECIÓ UN CONTRATO DE TRABAJO**



CREE QUE LA EMPRESA AL FINALIZAR ESTE PERÍODO TE OFRECERÁ O LE OFRECIÓ UN CONTRATO DE TRABAJO

La mitad de las personas encuestadas muestran esperanza en que se les ofrezca posteriormente un contrato de trabajo. Aquellas comunidades autónomas con más paro presentan, lógicamente, una menor esperanza de oferta posterior de contrato. Asimismo, son las personas con estudios universitarios superiores quienes menos confían en que les ofrecerán trabajo, presumiblemente porque el acceso al mismo está reglado (Universidad, Administración Pública).

En cualquier caso, esta visión del colectivo joven se ha reflejado en otros apartados globales como el referido a la probabilidad de que fueran despedidos.

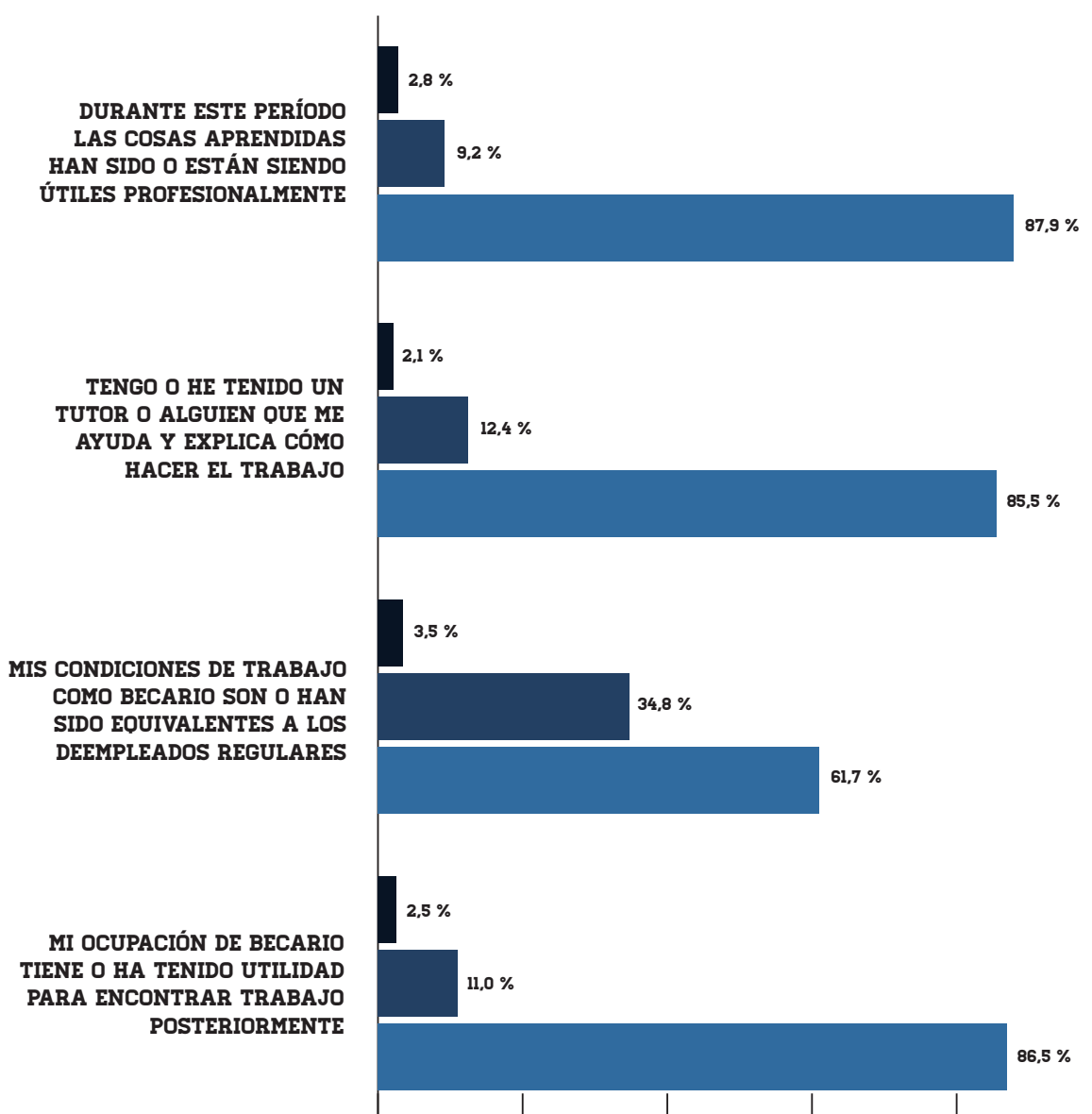


La mitad de las personas encuestadas muestran esperanza en que se les ofrezca posteriormente un contrato de trabajo.



GRÁFICO 27:

**POR FAVOR DÍGAME SI ESTÁ
DE ACUERDO O EN DESACUERDO
CON LAS SIGUIENTES FRASES**



■ NS / NC

■ EN DESACUERDO

■ DE ACUERDO

VALORACIÓN DEL PERÍODO DE PRÁCTICAS

Hemos preguntado a este colectivo de becarios/período de prácticas que valore esta etapa en su mejora profesional. Los datos son elocuentes, casi 9 de cada diez lo considera útil. Los datos se coordinan con los que arrojó la encuesta europea para España, en ese caso, era el 91%. Lo que llama la atención es que esta valoración, condición subjetiva, es muy superior a la media europea que baja diez puntos en valoración positiva. Podemos atribuir esa disonancia entre la consideración europea y la española a particularidades culturales. Pero también hay que tener en cuenta que la situación del desempleo juvenil en España es muy desalentadora, lo que puede provocar que cualquier ocupación sea percibida en términos positivos.

La siguiente pregunta es más objetiva. ¿Ha tenido o tuvo tutor en su período de prácticas/becarios? Hay que advertir que la figura del tutor, en algunos casos, está explícitamente regulada y reglamentada; sin embargo, en otros es más indefinida, pero es de sentido común entender que debiera existir alguna figura mentora en estos períodos. Las cifras muestran que el 85% del colectivo ha tenido o tuvo tutor. Estos datos son similares a la encuesta europea en el caso español, un 79%. El eurobarómetro presentaba mayores porcentajes de existencia de tutores en la media europea en relación con la española, lo que nos indica la necesidad de potenciar esta figura. Se pue-

de apreciar que son los titulados superiores y medios universitarios los que más echan en falta a un tutor. Una explicación de ello es que éstos son los que entienden que es una etapa más formativa que laboral.

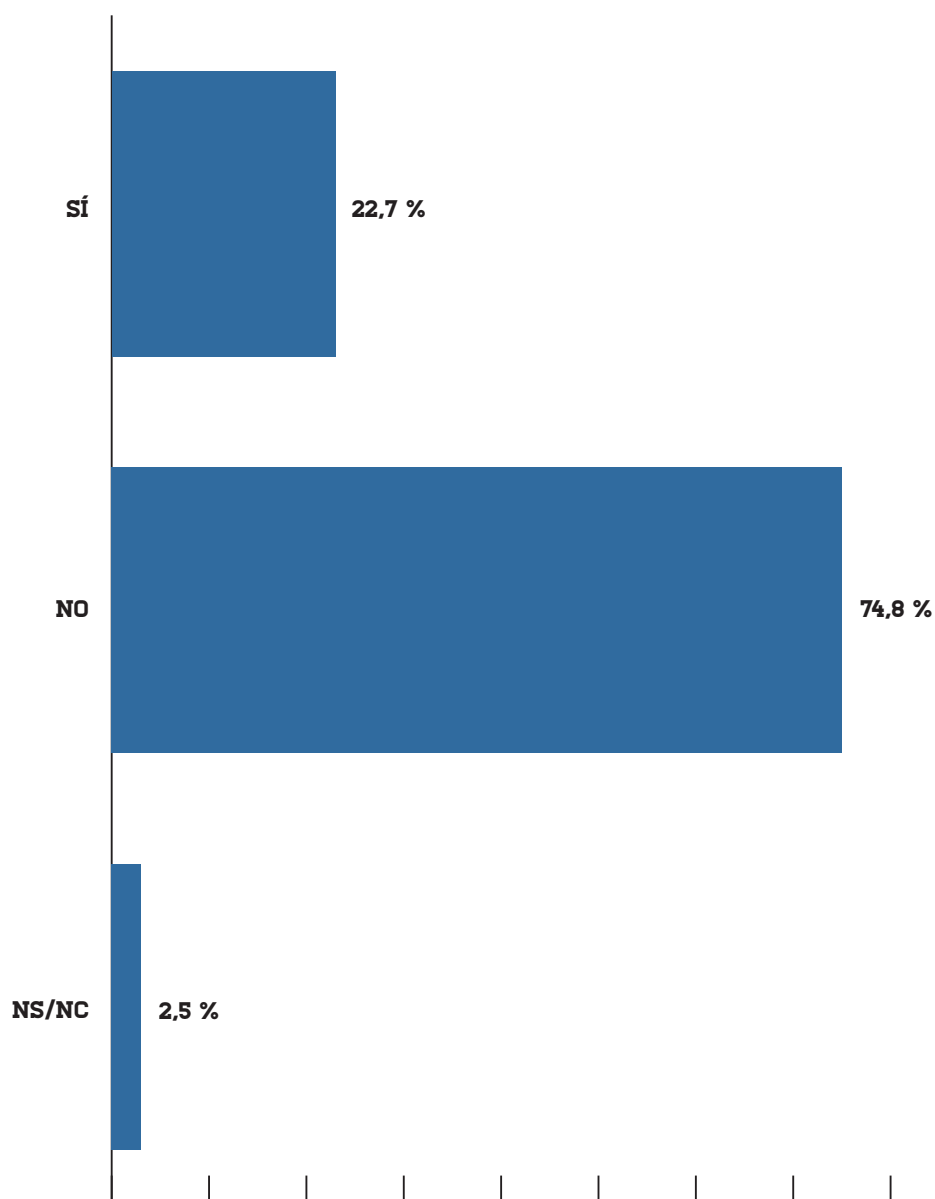
Hemos preguntado sobre las condiciones de trabajo y su equivalencia con respecto al resto de compañeros. Un 61% considera que han sido similares, frente a un 35% que no lo considera de ese modo. La media europea mostrada en el eurobarómetro era de un 81% de personas que consideran equivalentes sus condiciones de prácticas a las del resto de las personas trabajadoras; para el caso español, el 71%. Podemos afirmar que en España se aprecia un tratamiento más discriminatorio con respecto a la media europea. En el caso de nuestra encuesta, los que más discriminación perciben son los de más formación, quizás porque se comparan con las personas trabajadoras de su nivel.

Finalmente, en este apartado, hemos preguntado sobre su creencia en la utilidad del período de prácticas para encontrar trabajo posteriormente. Una vez más los resultados coinciden con la encuesta europea, donde más del 80% las considera útiles. Asimismo, el optimismo es superior en diez puntos a la media general de Europa. Esta creencia sube apreciablemente en aquellas comunidades autónomas donde la tasa del desempleo es menor.



GRÁFICO 28:

LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR EL TRABAJO ES O HA SIDO SUFICIENTE PARA CUBRIR NECESIDADES BÁSICAS DE VIDA



LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR EL TRABAJO ES O HA SIDO SUFICIENTE PARA CUBRIR NECESIDADES BÁSICAS DE VIDA

Hemos visto la consideración generalmente positiva que hacen aquellas personas que han tenido o tienen un período de prácticas/beccarios, a pesar de las deficiencias en tutorías o la percepción de desigualdad en las condiciones laborales.

Cuando pasamos a analizar la realidad remunerativa, apreciamos cómo tres de cada cuatro personas consideran que los ingresos que les depara esta actividad no cubren sus necesidades básicas de vida, necesitan de otros medios. Es palpable que las condiciones económicas son menores que las del resto de las personas jóvenes ocupadas. No se aprecian diferencias significativas por niveles de formación, comunidad autónoma o edad. Este dato nos separa de la realidad media europea, donde sólo el 58% considera insuficientes estos ingresos, aunque es cierto que hay una gran dispersión entre países. En cualquier caso, España se encuentra en el porcentaje más bajo en cuanto a no cubrir las necesidades vitales.

Vemos, una vez más, como las condiciones objetivas de aquellos que están en período de prácticas o becarios no son tan buenas, máxime si se compara con el resto de Europa.

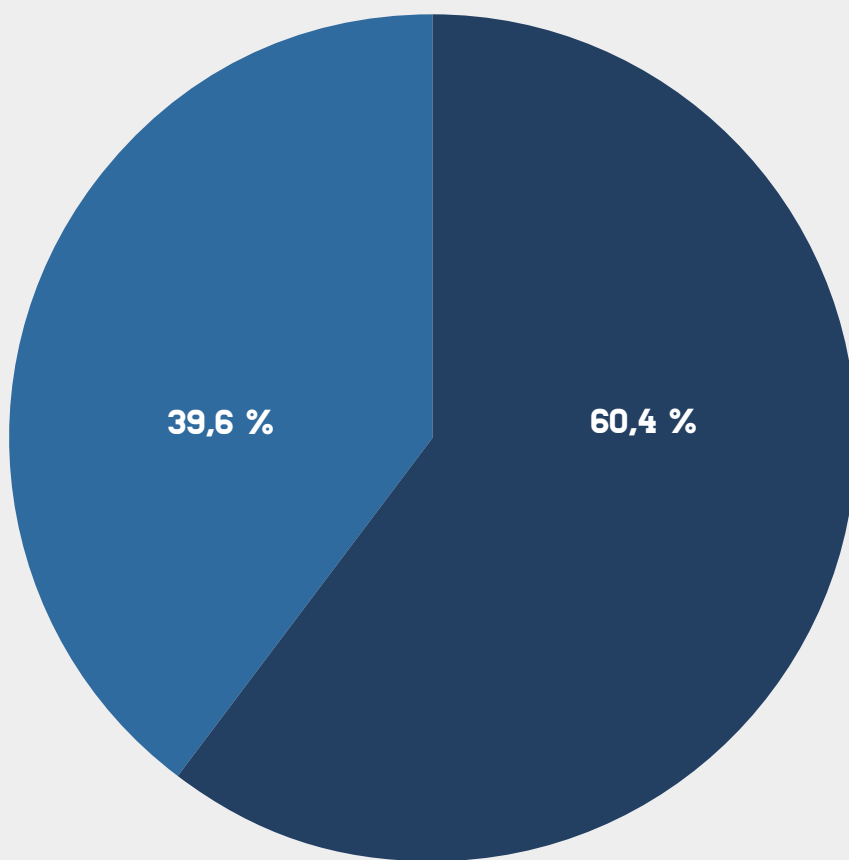


**Tres de cada cuatro
personas consideran
que los ingresos que les
depara esta actividad no
cubren sus necesidades
básicas de vida, necesitan
de otros medios**



GRÁFICO 29:

CÓMO ENTIENDE O ENTENDIÓ USTED SU CONTRATO



■ COMO OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN

■ COMO UN TRABAJO

84

CÓMO ENTIENDE O ENTENDIÓ USTED SU CONTRATO

El resultado de esta pregunta tiene gran interés cualitativo porque nos sitúa en esa doble apreciación que supone el período de prácticas/becario: un 60% lo considera como una oportunidad de formación frente a un 40% que lo considera como un trabajo. Los niveles formativos más bajos lo entienden como una oportunidad de trabajo y los más altos lo perciben como una oportunidad de formación.

Cuando les preguntamos si valoraron la experiencia laboral anterior para este acceso al período de prácticas, nos encontramos con que a la mitad se les valoró mientras que a la otra mitad no.

Llegados a este punto, podemos afirmar que la ambigüedad en su naturaleza, producida por la dualización entre quienes entienden que es un mero trabajo y quienes creen que se trata de una etapa formativa, es una de las características del período de prácticas. Quizás una mayor especificidad de las diferentes tipologías sería de interés.

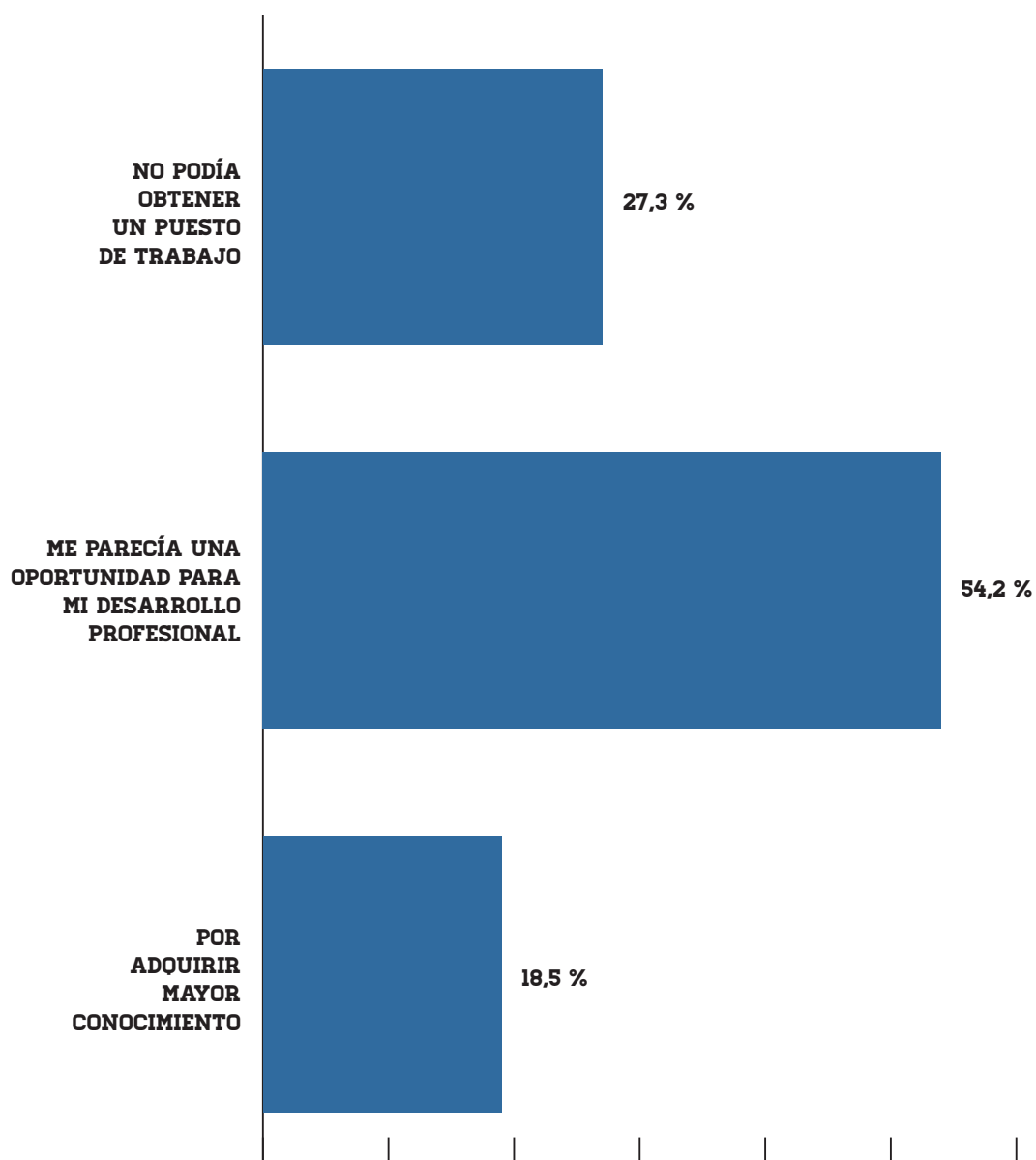


De mucho interés cualitativo es el resultado del cuadro anterior. Nos sitúa en esa doble apreciación que supone este período de prácticas/becario.



GRÁFICO 30:

ME PODRÍA DECIR QUÉ MOTIVÓ QUE SOLICITASE ESA OCUPACIÓN



ME PODRÍA DECIR QUÉ MOTIVÓ QUE SOLICITASE ESA OCUPACIÓN

Siguiendo esa tónica de dualización, se presenta el siguiente cuadro. Podemos apreciar como casi una tercera parte de esta población accede a este período de prácticas/becarios porque no puede acceder a un puesto de trabajo. Para estas personas es una segunda oportunidad laboral. Es muy clarificador que sean las personas con niveles formativos más bajos las que consideran los períodos de prácticas como oportunidad laboral al no encontrar un puesto de trabajo. Esta segunda oportunidad laboral debiera ser aprovechada, por tanto, para paliar sus carencias formativas.



Es muy clarificador que sean las personas con niveles formativos más bajos las que consideran los períodos de prácticas como oportunidad laboral, por no encontrar puesto de trabajo.

A MODO DE SÍNTESIS

Este estudio centra su atención en el colectivo joven que trabaja, en el escenario de una nueva sociedad incipiente. Tradicionalmente, se ha categorizado el término juventud como un itinerario social de camino a la madurez, como una antesala a la inclusión en los sistemas sociales: trabajo, familia, valores, etc. Sin embargo, en estos momentos, entendemos que el colectivo joven más que de tránsito a la madurez social, se encuentra como adelantado de una nueva sociedad. Es el colectivo de jóvenes trabajando el que nos indica nuevas formas laborales y nuevas formas sociales.

Uno de los fundamentos teóricos de los que partimos es que está surgiendo una nueva sociedad porque emerge un nuevo modelo laboral. El elemento diferencial de la nueva economía es la ruptura del continuo racional en las trayectorias laborales. El modelo anterior, llamado fordista, nos guiaba por una senda lógica y previsible: del aprendizaje al trabajo para toda la vida en la misma estructura productiva, cuando no en el mismo trabajo. En este momento histórico, abunda una suerte de trayectorias segmentadas, rotas, de dudoso destino, donde los saltos y las circularidades son más habituales que la linealidad biográfica.

La nueva sociedad se postula como un nuevo campo de juego donde las seguridades de antaño se pierden. Generaciones fuertemente formadas y con altas esperanzas que se ven truncadas en la marea de un nuevo modelo productivo (y social) que sitúa en el altar de las referencias colectivas la flexibilidad o lo que algunos han dado en llamar la flexiexplotación.

La formación ya no garantiza como antes un lugar en el mundo del trabajo, sino que simplemente sirve como primera barrera de ingreso. En un escenario donde las posibilidades reales de aplicar el conocimiento adquirido en las experiencias de trabajo se convierten, para la mayoría, en una quimera, el proceso formativo se alarga en el tiempo sin objetivos concretos, creándose bolsas de jóvenes hipercualificados pero sin ningún sentido. La escuela se ve como un paso imprescindible para la inserción laboral pero no suficiente.

A su vez, la falta de estabilidad laboral incide negativamente en las aportaciones a la protección social, lo que crea un doble problema: un problema individual que impide una aportación suficiente para garantizar un futuro digno; y un problema colectivo que rompe la imprescindible solidaridad intergeneracional para el mantenimiento del sistema público de pensiones. De hecho, nos encontramos, en determinadas circunstancias, con una paradoja: es la población pasiva la que está manteniendo a la población activa, lo que, sin duda, acaba siendo insostenible económica y socialmente.

Si los derechos laborales van directamente vinculados a los derechos ciudadanos y si consideramos el trabajo como el principal elemento de incorporación social, las modificaciones en el mismo (su crisis) suponen embates al propio concepto de ciudadanía y de inclusión social. La masificación del empleo precario acabará siendo el germen de una ciudadanía precaria. Ello nos debería hacer reconsiderar el análisis

.....

de las realidades laborales, tanto desde el prisma de las oportunidades más o menos economicistas, como desde las consecuencias políticas, sociales y culturales.

El extrañamiento cultural provocado por la falta de oportunidades de un sistema social que se demuestra incapaz de ofrecer herramientas personales para participar en la vida social, el riesgo de exclusión social inserto en la descohesión social producida por el modelo laboral, la fractura del equilibrio generacional y de la solidaridad, la configuración de un modelo conformista en las pautas de vida a partir de la dependencia provocada por la debilidad laboral... Todas estas dificultades intervienen de forma directa en otras variables que inciden claramente en la calidad de vida de nuestros jóvenes y su capacidad de convivir en igualdad de condiciones. Un empleo débil conlleva una ciudadanía débil.

En este contexto, no es de extrañar que el valor social del trabajo se refuerce en su dimensión instrumental en detrimento de su dimensión creativa de realización personal. El propio trabajo es cuestionado como generador de identidad. Las marcas, el consumo o la estética, verifican otros escenarios de reconocimiento mutuo. La referencia al trabajo queda obsoleta porque es cambiante, inseguro, tornadizo e inestable. Sin embargo, sus sustitutos no conllevan la construcción de derechos, siendo más bien un referencial de carácter personal, de complicidades tribales.

Las personas trabajadoras cada vez se relacionan más respecto de su trabajo como requisito

básico de supervivencia. Parece cierto que la consideración sobre la precariedad está cambiando, que existe un cierto acomodo a la temporalidad contractual y la rotación laboral, pero no es menos cierto que existe una exigencia en cuanto al derecho a construir sus propias trayectorias vitales, a la emancipación, a la vivienda y la construcción de su propia familia. Todo ello exige un mercado de trabajo más garantista y menos volátil, así como la recuperación de los derechos sociales tan agredidos en el proceso de crisis económica. De no ser así, habrá éxitos y fracasos individuales lo que conlleva, ante la falta de garantías, una fractura social y la institucionalización de una nueva “cuestión social”.

El desplazamiento del valor trabajo entre el colectivo joven es un aspecto de gran interés y necesita de una línea de investigación específica. Baste decir que, hace 25 años, uno de los autores de este estudio, investigó sobre la juventud y el empleo, a través de diferentes grupos focalizados. En ellos se mostraba la desazón y desesperación de los jóvenes desempleados y la necesidad de emanciparse. Esas condiciones subjetivas del colectivo de jóvenes parecen haber cambiado, de alguna forma, en la actual sociedad, sin negar lo desolador de las actuales condiciones objetivas que atenazan a la juventud.

Por ello, nunca como ahora se ha necesitado una sociedad civil fuerte donde la prosperidad colectiva avance. Necesitamos de asociaciones, de ayuda mutua, de proyectos cooperativos, de impulsos colectivos, voluntarios y recíprocos para fortalecer la sociedad.

CONDICIONES

LABORALES



- **PRECARIEDAD.**
- **DEPENDENCIA FAMILIAR.**
- **SOBRECUALIFICACIÓN.**
- **NUEVAS FORMAS.**

90

CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA

CONDICIONES LABORALES

La principal realidad de la juventud trabajadora es que el trabajo al que suele optar no le permite emanciparse. Es muy significativo que más de 7 de cada 10 jóvenes que trabajan vivan con sus padres. Poco menos de 3 de cada 10 jóvenes que trabajan viven emancipados. Es decir, el trabajo como acción social central en la vida de cualquier persona no les permite autonomía ni social ni económica. Esta es una consideración de enorme valor para comprender que el acceso al trabajo ya no significa un cambio de vida; más bien es la continuación de la misma pero en otra dimensión.

La causa principal de este mantenimiento en la casa familiar no se debe a querencia o factores culturales asociados a los países mediterráneos. Son las condiciones laborales y salariales las que impiden esa emancipación. Para poder emanciparse no sólo es necesario tener un trabajo, es necesario tener un trabajo de calidad. Por otra parte, las consecuencias de la crisis de empleo, que han afectado gravemente al colectivo joven, no sólo han impedido la emancipación sino que se ha producido un

retorno al hogar familiar de algunas personas ya emancipadas.

Ahondando en la naturaleza del trabajo que desarrollan las personas jóvenes no descubrimos nada nuevo si certificamos que la elevada temporalidad es el rasgo característico del empleo juvenil en España.

Por otra parte, constatamos que emergen nuevos perfiles laborales en la juventud española. El trabajo a tiempo parcial, el trabajo por cuenta propia (autónomos) y los períodos de prácticas/becarios son perfiles a los que hay que hacer seguimiento dada su pujanza. Tampoco desmerece el hecho llamativo de que un 5% de las personas encuestadas han afirmado, sin reservas, que trabajan sin contrato laboral.

Un 44% de la juventud encuestada expresa que se ve obligada a alargar su jornada laboral. Es más, el 18% de la población joven ocupada lo hace sin compensación económica ni compensación en tiempo libre.

Contemplamos un colectivo de personas jóvenes ocupadas muy diverso en cuanto a modalidad laboral, la cual no es nada homogénea siendo los factores de precariedad laboral muy



Las personas mejor preparadas más se forman, mientras las que tienen menor nivel formativo se forman menos y más difícil les va a resultar salir del círculo vicioso de bajo nivel formativo

reiterados: la inestabilidad, bajas remuneraciones, puestos de trabajo no cualificados...

Casi un tercio del colectivo joven encuestado afirma compaginar un trabajo con la formación. La principal motivación de compaginar estudios y trabajo está explicitada en poder acceder a un puesto de trabajo en mejores condiciones. Este factor es apuntado por el 56% de la muestra entrevistada.

Es decir, las personas jóvenes trabajadoras otorgan un papel fundamental a la formación como elemento de mejora de sus condiciones de trabajo. Las personas mejor preparadas más se forman, mientras que las que tienen menor nivel formativo se forman menos, y les va a resultar más difícil salir del círculo vicioso de bajo nivel formativo y empleo precario.

Constantemente se afirma la importancia de la formación para encontrar un buen trabajo y para potenciar un sistema productivo basado en el conocimiento y en la innovación. Sin embargo, la realidad del empleo juvenil es otra. Más de la mitad de los puestos de trabajo no requieren ningún conocimiento de formación profesional

o universitario. Más del 30% de las personas con titulación universitaria están desarrollando tareas laborales en un puesto de trabajo en el cual no se requiere conocimiento previo.

Un 42% de la juventud trabajadora no tiene oportunidad de aplicar sus conocimientos y capacidades. Lo que nos pone sobre aviso de una importante pérdida de capital humano y cultural. Una parte significativa de las personas jóvenes ocupadas tienen mayor potencial para aportar valor al trabajo que hacen. Es evidente que nuestra estructura productiva basada en una intensificación de mano de obra con poco valor añadido propicia esta pérdida de capital humano. Por lo tanto, esta situación va a suponer todo un reto para el sistema de Formación para el Empleo que tendrá que habilitar los mecanismos necesarios para dar respuesta tanto a las demandas del mercado laboral como a la de los trabajadores y trabajadoras. Otra cuestión a valorar es si verdaderamente esta exigencia de más formación se relaciona con nuestro sistema productivo. Es cierto que en un sistema productivo innovador la variable formación debe ser constante, permanente, pero otra cosa es que ese sistema sea actual-

mente el característico de España. El valor de la formación permanente es algo que está fuera de toda duda pero también se hace preciso adaptar nuestras estructuras productivas y no provocar una fuerte frustración ante un proceso de sobrecualificación.



Cierto que en un sistema productivo innovador la variable formación debe ser constante, permanente; pero otra cosa es que ese sistema sea actualmente el característico de España

ACTITUD ANTE EL TRABAJO



94

- **CREEN QUE EL TRABAJO ES CLIENTELAR.**
- **SATISFECHOS PERO RELATIVIZANDO.**
- **FLEXIBLES.**

ACTITUD ANTE EL TRABAJO

Las personas jóvenes trabajadoras muestran una actitud ante el trabajo de flexibilidad y de aceptación, y ponen pocas pegas a las diferentes tipologías contractuales que existen en nuestro mercado de trabajo. De hecho, es su propia realidad, la que les ha tocado vivir, y la asumen hasta el punto de interiorizarla en gran medida. Las cifras nos ponen sobre aviso de un colectivo laboral muy dispuesto a trabajar y que considera que para ello no hay que poner condiciones. Nos encontramos con el hecho de que 4 de cada 10 personas jóvenes ocupadas consideran que para encontrar trabajo es muy importante o importante estar dispuesto a aceptar cualquier trabajo. Una gran mayoría considera que se debe ser flexible para tener trabajo. Sin embargo, cambiar de ciudad es una condición que se considera más dura para acceder a un trabajo. En este caso, el hecho de que 7 de cada 10 personas jóvenes trabajadoras viva con su familia puede influir de forma significativa en tanto en cuanto, más allá de las exigencias emocionales, el entorno familiar supone un escenario de seguridad. Esto hay que relacionarlo con el hecho de que el 54% de las personas encuestadas entienden que su trabajo no les da para vivir independientemente.

En referencia a las relaciones sociales, a las redes de conocimiento, a tener contactos y estar bien relacionado, éste es el factor al que mayor importancia dan las personas jóvenes

ocupadas a la hora de acceder al trabajo. Este dato es de gran interés dado que son jóvenes que están trabajando, que opinan a través de su propia experiencia.

Evidenciamos una actitud positiva de la juventud respecto al trabajo que va más allá de la realidad en la que viven. Aunque estos datos de satisfacción son menores que en el resto del colectivo de personas trabajadoras, es muy alto considerando las condiciones que tienen. Ocho de cada diez jóvenes se encuentra satisfecho con su ocupación laboral. Del mismo modo, ocho de cada diez no cree que se les discrimine laboralmente. Asimismo, sólo 3 de cada 10 personas jóvenes ocupadas se sienten mal o muy mal pagados pero sólo 6 de cada 10 no pueden vivir de forma independiente.

Tiene cierta lógica que los jóvenes ocupados se muestren satisfechos trabajando en un contexto tan adverso laboralmente como el actual para la juventud. Se asumen como algo natural las condiciones laborales en las que les toca trabajar. Ahora bien, no es de extrañar que relativicen su trabajo, que no le otorguen una centralidad significativa. Si mediante el trabajo no pueden emanciparse, si las condiciones laborales no son de calidad, si la mayoría quiere cambiar su puesto de trabajo, no les queda otro remedio que buscar otras satisfacciones vitales, convirtiendo el trabajo en un mero instrumento de acceso a posibles bienes o servicios.

CÓMO VEN

EL FUTURO



- SEGUIR TRABAJANDO EN LO QUE SEA.
- SALIR AL EXTRANJERO.
- DIFICULTADES PARA EMANCIPARSE.

COMO VEN EL FUTURO

Seis de cada diez jóvenes a los que hemos preguntado por cómo se ven en los próximos dos o tres años consideran que tendrán que seguir trabajando en lo que sea. Casi cuatro de cada diez ven muy o bastante probable que tengan que salir al extranjero para trabajar. Seis de cada diez consideran que dentro de dos o tres años se habrán independizado. Una gran parte de los mismos considera que el aprendizaje laboral será permanente. De estos pronósticos podemos decir que anticipan un futuro laboral condicionado por la formación permanente, por la necesidad de ser flexibles, de trabajar en lo que sea y la necesidad de salir al extranjero. En definitiva, las personas jóvenes trabajadoras anticipan un modelo laboral basado en la necesidad de flexibilización y adaptación constante como único elemento que garantiza la ocupación. Y en esta percepción se puede constatar una suerte de aceptación del nuevo modelo productivo y de una nueva realidad laboral.

Por afinar más, si cabe, cómo ven su futuro las personas jóvenes trabajadoras, les hemos situado en que piensen qué dificultad tendrán en el plazo de dos o tres años para formar un hogar y ser económicamente autosuficiente. La perspectiva que imaginan no es que sea muy halagüeña.

Frente a un 34% que considera que ser autosuficiente en los próximos años no será difícil,

existe un 40% que considera que sí será difícil. Más dificultades creen que encontrarán para mantener o acceder a un trabajo que les guste. Y sobremanera, difícil se les atisba formar un hogar. Cinco de cada diez lo considera muy difícil frente a tres de cada diez que no ve dificultades en ello.

Así pues, el futuro que los propios jóvenes que están trabajando dibujan está, en términos mayoritarios, sembrado de muchas dificultades para emanciparse, para acceder a un trabajo creativo o formar un hogar. Esta visión sobre la forma de cómo encaran el futuro, hará que los valores sociales de este colectivo se configuren de forma diferente a anteriores generaciones. Estos valores ya están emergiendo a partir de un cierto extrañamiento de la realidad laboral y social que les toca vivir.

CONCIENCIA DE CLASE



- ESCASA AFILIACIÓN SINDICAL.
- MOVILIZADOS.

CONCIENCIA DE CLASE

En el siguiente apartado, nos interesamos por la conciencia laboral y su participación en movilizaciones. Hemos preguntado al colectivo de jóvenes trabajadores por su afiliación sindical. Sólo 7 de cada 100 pertenecen a un sindicato. Siendo los varones, los de mayor edad y de mayor formación los que representan un nivel de afiliación más elevado. Contemplamos una afiliación sindical juvenil por debajo de la media del conjunto de la clase trabajadora que se sitúa en el 16%, que a su vez está por debajo de niveles europeos. Este hecho diferencial de afiliación sindical entre personas trabajadoras jóvenes y adultas tiene causa también en las diferentes condiciones laborales de uno y otro colectivo.

No obstante, hay que distinguir entre afiliación sindical e influencia. Los sindicatos españoles, aún cuando presentan una tasa de afiliación bajas, mantienen una significativa representación en las empresas y una alta cobertura en la Negociación Colectiva. Por ello, no es de extrañar que seis de cada diez personas jóvenes ocupadas se hayan movilizado laboralmente alguna vez; es decir, de alguna forma, han seguido las directrices sindicales. No les es ajena la labor reivindicativa. Es más, la confianza de las personas jóvenes en los sindicatos es superior a la del resto de población.

Cuando les hemos preguntado sobre su opinión ante la movilización y conciencia, casi 9

de cada 10 personas jóvenes que están trabajando consideran que es necesario organizarse para defender el trabajo digno. Es decir, nos encontramos con una actitud positiva de los jóvenes hacia la defensa de sus derechos laborales. Pero con una actitud más refractaria hacia las organizaciones clásicas. Aún cuando, la confianza de los jóvenes en los sindicatos es superior a la del resto de población; tal como el CIS en abril del 2013⁷⁰, lo percibió.

70. Estudio nº2984. Barómetro de Marzo 2014. Centro de Investigaciones Sociológicas, 2013.

BECARIOS

(PERÍODOS DE PRACTICAS)



100

- **PERFIL INDEFINIDO, PREDOMINIO FORMATIVO.**
- **MENORES REMUNERACIONES.**
- **TENDENCIA EMERGENTE HACIA CONTRATOS LABORALES DE FORMACIÓN, PRACTICAS.**
- **LO PERCIBEN COMO ÚTIL Y UNA OPORTUNIDAD.**

BECARIOS / PERÍODOS DE PRÁCTICAS

La primera conclusión que se extrae de la juventud que se encuentra trabajando-formándose es la indefinición entre estos dos perfiles. Seis de cada diez personas encuestadas lo consideran como una oportunidad de formación, cuatro de cada diez como un trabajo.

Casi una tercera parte de esta población accede a este período de prácticas/becarios porque no puede acceder a un puesto de trabajo. Para ellos es una oportunidad laboral subsidiaria o secundaria. Es muy clarificador que sean los niveles formativos más bajos los que consideran los períodos de prácticas como oportunidad laboral. Esta oportunidad de acceso al mundo laboral, aún con los condicionantes propios de sus características, debiera ser aprovechada para paliar sus carencias formativas, siempre y cuando esta figura esté perfectamente acotada en las expectativas de la empresa.

Los datos indican un peso mayoritario de becarios y períodos de prácticas a través de Universidades, Organismos de Investigación y Administración Pública. Este aspecto nos permite indicar que los períodos de prácticas tienen un componente mayoritario, aunque no hegemónico, de naturaleza formativa y/o investigadora. De hecho, las cifras arrojan un 85% del colectivo que han tenido o tuvieron tutor.

No obstante, no hay que perder de vista que, casi una tercera parte de su relación contractual se produce con la empresa a través de contratos laborales de prácticas, formación o aprendizaje. Es recomendable un mayor con-

trol de esa figura, tanto por parte de la administración laboral como de las organizaciones sindicales, evitando el riesgo de la sustitución de trabajo por becas.

Los datos que arroja la encuesta evidencian que, en términos contractuales, no se perciben elementos de ilegalidad, aunque otra cosa es que se cumpla la naturaleza y motivación de este trabajo.

La mitad de las personas encuestadas muestra esperanza en que se le ofrezca posteriormente un contrato de trabajo. Sobre la consideración del colectivo joven de este tipo de formación-trabajo, los datos son elocuentes, casi nueve de cada diez consideran que estos períodos son útiles. Es una valoración muy superior a la que se produce en Europa, a pesar de que las condiciones objetivas son peores en nuestro país. Podemos atribuir esa disonancia entre la consideración europea y la española a particularidades culturales. Pero también hay que tener en cuenta que la situación del desempleo juvenil en España es muy desalentadora, lo que puede provocar que cualquier ocupación sea percibida en términos positivos.

Hemos preguntado sobre las condiciones de trabajo y su equivalencia con respecto al resto de compañeros. Seis de cada diez considera que han sido similares frente a un tres de cada diez que no lo considera de ese modo. Cuando pasamos a contemplar la realidad remunerativa apreciamos cómo tres de cada cuatro personas considera que los ingresos que le depara esta actividad no cubren sus necesidades básicas de vida, necesitan de otros medios. Es palpable que las condiciones económicas son inferiores que las del resto de las personas jóvenes ocupadas.

CLAVES



Emergencia de una nueva realidad sociolaboral donde el colectivo joven tiende a asumirla culturalmente en mayor medida que el resto de la población.



La juventud no ha vivido otra realidad laboral. Su percepción se ajusta a los parámetros de su experiencia y parte de elementos de subjetividad objetivada por la realidad.



Las nuevas generaciones se enfrentan a un modelo laboral basado en trabajo temporal, en múltiples ocasiones precario, de corto recorrido y sin expectativas de futuro.



La juventud pierde peso demográfico por fecundidad y pierde peso laboral por desempleo. El colectivo joven se minoriza socialmente.



Se asume un alargamiento del período de vida en el colchón familiar como manto de seguridad ante las dificultades del exterior.



Se expande el período formativo, bien como espacio de aprendizaje, bien como aparcamiento temporal.



La ambigua figura del becariado se visualiza como una manera más de estar en la lista de espera en el mercado de trabajo, asumiendo que este proceso de aprendizaje, en general no deseado, acabará premiando al becado con un futuro más halagüeño.



Por un lado, existe la visión de que los procesos de aprendizaje garantizan el acceso a un empleo que pueda considerarse definitivo; por otro lado, la realidad de una fuerte disonancia entre la formación de la mayoría de las personas jóvenes y las escasas exigencias de un mercado laboral que compite en términos de intensificación de la mano de obra, deslegitima los procesos de formación y genera una enorme frustración.



La mayoría de las personas jóvenes asumen la necesidad de trabajar en “cualquier cosa” y de “cualquier manera” por un proceso de pensamiento no vinculado a la sumisión o la aceptación acrítica de la realidad, sino a la pérdida de valorización social del trabajo y a su interiorización como una herramienta puramente instrumental.



La vinculación directa de los derechos sociales de mayor entidad con la condición de personas trabajadoras y personas asalariadas, repercute en un distanciamiento cognitivo del marco institucional y en una fuerte crítica al modelo institucional clásico, metaforizado en los movimientos del 15M.



Es curioso que mientras se muestra una cierta reticencia a la posibilidad de cambiar de localidad en busca de nuevas oportunidades, se ve la salida al exterior como una opción no descartable. Posiblemente la concepción que hay detrás sea la expectativa, no siempre cubierta, de que un trabajo en el extranjero romperá las experiencias de precariedad que se atisban en cualquier movimiento en el interior del país.



Podemos prever tendencias conflictivas entre dos modelos sociales que se demuestran antagónicos, un modelo político-institucional referenciado todavía en la cuestión salarial como vínculo y vertebrador de derechos y una realidad laboral que infringe todas las regulaciones tradicionales.



Este conflicto real, generacional y cultural puede acabar reconstruyendo una realidad dualizada entre incluidos y excluidos y cuestionando legitimidades. Si la democracia necesita de calidad, el empleo también.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS UTILIZADAS

(1)	P. Bourdieu, La Juventud No es Más que una Palabra. En Sociología y Cultura, ed. Grijalbo, México, 2002.
(2)	Libro Blanco de la Comisión europea. Un nuevo impulso a la Juventud Europea. Comisión Europea, 2004.
(3)	A. Moreno y E. Rodríguez, Informe juventud en España. Madrid: INJUVE, 2012.
(4)	A. Chaves, La movilización de los indignados: una explicación sociopolítica. En Revista de Filosofía y Didáctica filosófica, Mayo-Agosto, 2012.
(5)	Observatorio de emancipación del Consejo de la Juventud de España. Consejo de la Juventud de España.
(6)	Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2013.
(7)	Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013/2016. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 2013. http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/
(8)	F. Taberna y P. Ayerdi, “Juventud y empleo”, Editorial popular, 1988.
(9)	LLopis y Cruces, La situación de las y los jóvenes en España: más vulnerables ante la crisis, Edit. Fundación Primero Mayo, 2011.

(10)	U. Beck, La sociedad del riesgo, Barcelona, Paidós, 1988.
(11)	L.E. Alonso, La crisis de la ciudadanía laboral, Barcelona, Antrophos, 2007.
(12)	C.B. Macpherson, La teoría política del individualismo posesivo. Fontanella, 1979.
(13)	T.H. Marshall, Ciudadanía y clase social”, en Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 79, julio-septiembre, 1949.
(14)	C. Prieto y F. Minguetez, Crisis del empleo y cohesión social I. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 19, 2001.
(15)	Z. Bauman, Vida Líquida, Barcelona, Paidós, 2006.
(16)	VAA, coord. F. Rocha, Jóvenes, empleo y formación en España, Informes Fundación 1º de Mayo, Informe 18, 2010.
(17)	P. Bourdieu , Contrafuegos, Barcelona, Anagrama, 1999.
(18)	R. Castel, La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado, Barcelona, Paidós, 2003.
(19)	R. Sennett, R, La corrosión del carácter, Barcelona, Anagrama, 2003.
(20)	K. Polanyi , La Gran Transformación. Crítica del liberalismo económico Madrid, La Piqueta, 1989.
(21)	I. Zubero, Las nuevas relaciones entre empleo e inclusión: flexibilización del trabajo y precarización vital. Documentación Social, 2006.

(22)	U. Beck, Un nuevo mundo feliz. La precariedad en el trabajo en la era de la globalización, Barcelona, Paidós, 2007.
(23)	D. Meda, El trabajo. Un valor en peligro de extinción, Barcelona, 2003.
(24)	S. Bowles, S. y Gintis, La instrucción escolar en la América capitalista, siglo XXI, Madrid, 1985.
(25)	P. Bourdieu, La distinción, ed. Taurus, Madrid, 1991.
(26)	R. Sennett, La cultura del nuevo capitalismo, Barcelona, Anagrama, 2006.
(27)	L.E. Alonso, Prácticas económicas y economía de las prácticas, Madrid, Catarata, 2009.
(28)	V. Verdu, El capitalismo funeral, Barcelona, Anagrama, 2009.
(29)	Z. Bauman, Mundo consumo, Barcelona, Paidós, 2010.
(30)	Coord. F. Rocha y VV.AA, Jóvenes, Empleo y Formación en España, de la Fundación 1º de Mayo, 2010. El empleo en Europa exigirá más conocimientos y competencias, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), Febrero de 2011.
(31)	VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
(32)	Juventud, Formación y Empleo: Adecuación de la formación al mercado de trabajo, Centros de Investigaciones Sociológicas, 2012.
(33)	Expectativas y preocupaciones sociales de los jóvenes. Centro de Investigaciones Sociológicas, 1996.

(34)	Crisis económica e inserción laboral de los jóvenes. Resultados del Observatorio de Inserción Laboral Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, 2011,
(35)	Estudio nº3017. Barómetro de Marzo 2014. Centro de Investigaciones Sociológicas, 2014.
(36)	Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Ministerio de Empleo y seguridad Social 2010.
(37)	OCDE, Informe Densidad Sindical.
(38)	P. Beneyto, Sobre la legitimidad del Sindicalismos. Derechos y fuentes de financiación en España y la Unión Europea”. Fundación Primero de Mayo, 2012
(39)	Estudio nº2984. Barómetro de Marzo 2014. Centro de Investigaciones Sociológicas, 2013.
(40)	El sistema de becas en España. Una aproximación a las becas de investigación y a las becas de empresas en el contexto de mercado de trabajo. Observatorio de Empleo Joven de España, 2011.
(41)	Marco europeo de calidad para los períodos de prácticas. Foro Europeo de la Juventud, 2013.
(42)	Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; elaborado por Red2Red Consultores, 2006.
(43)	Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States Institute for Employment Studies.. European Commission, 2012.
(44)	Los/as becarios/as. Una figura al límite entre la formación y el empleo . Gabinete de estudios de Comisiones Obreras en Navarra,. Observatorio Navarro de Empleo, 2008.
(45)	The experience of traineeships in the EU, European Commmission.,2011.

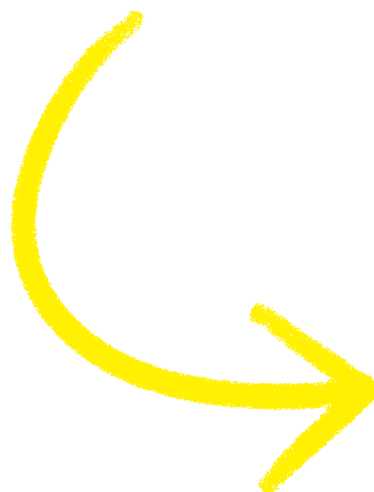
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Pág. 29	Tabla 1: Empleo según tramos de edad en España 2007-2014.
Pág. 31	Tabla 2: Empleo según tramos de edad en España I Trimestre de 2014.
Pág. 33	Tabla 3 : Tasa de temporalidad.
Pág. 35	Tabla 4: Empleo según tipo de jornada
Pág. 25	Gráfico 1: Tasa de paro en España por tramos de edad. 2007-2014
Pág. 27	Gráfico 2: Tasa de actividad por tramo de edad. 2007-2014
Pág. 36	Gráfico 3: ¿Con quién vives actualmente?
Pág. 38	Gráfico 4: ¿Qué tipo de trabajo tiene actualmente?
Pág. 39	Gráfico 5: ¿Cuántos trabajos remunerados (diferentes) tiene actualmente?
Pág. 42	Gráfico 6: Para desempeñar su puesto de trabajo se requiere
Pág. 44	Gráfico 7: Habitualmente ¿suele prolongar su jornada laboral con o sin compensación?
Pág. 46	Gráfico 8: ¿Compagina el trabajo con estudios?
Pág. 46	Gráfico 9: ¿Cuáles son los motivos para que compagine el trabajo con la formación?
Pág. 48	Gráfico 10: A la hora de conseguir un trabajo, ¿qué grado de importancia cree que tiene cada una de las siguientes cuestiones?
Pág. 52	Gráfico 11: En cuanto al trabajo que tiene ahora ¿considera que ese trabajo está muy relacionado, bastante relacionado, poco relacionado o nada relacionado con tus estudios?
Pág. 54	Gráfico 12: Su puesto de trabajo, ¿le da oportunidad de aplicar todas sus capacidades o conocimientos?
Pág. 56	Gráfico 13: ¿Le gustaría cambiar de empleo?

Pág. 56	Gráfico 14: Está usted satisfecho/a con su trabajo
Pág. 58	Gráfico 15: ¿Cree que es muy probable, bastante, poco o nada probable que en el plazo de un año pierda, sin usted quererlo, su trabajo actual?
Pág. 60	Gráfico 16: Atendiendo a lo que ganas y a la labor que realizas, considera que su trabajo está...
Pág. 60	Gráfico 17: ¿Le permite tu trabajo ser económicamente independiente?
Pág. 62	Gráfico 18: ¿Considera que le discriminan laboralmente por tú condición de ser joven?
Pág. 64	Gráfico 19: Dígame si consideras que es muy probable, bastante probable, poco probable o nada probable que te veas obligado a realizar cada una de estas acciones en los próximos dos o tres años.
Pág. 66	Gráfico 20: También pensando en los próximos dos o tres años, dígame el grado de dificultad que crees que tendrás en cada una de las siguientes situaciones.
Pág. 68	Gráfico 21: Está afiliado a algún sindicato
Pág. 68	Gráfico 22: ¿Ser ha movilizadado alguna vez para mejorar sus condiciones laborales?
Pág. 68	Gráfico 23: Conciencia laboral y participación en movilizaciones
Pág. 74	Gráfico 24: Me podría decir a través de quién tiene o tuvo su relación laboral
Pág. 76	Gráfico 25: Ha afirmado o firmó algún contrato escrito con la empresa u organización donde realiza su trabajo.
Pág. 78	Gráfico 26: Cree que la empresa al finalizar este período te ofrecerá o le ofreció un contrato de trabajo.
Pág. 80	Gráfico 27: Por favor dígame si está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases.
Pág. 82	Gráfico 28: La compensación económica por el trabajo es o ha sido suficiente para cubrir las necesidades básicas de la vida.
Pág. 84	Gráfico 29: Cómo entiende o entendió usted su contrato.
Pág. 86	Gráfico 30: Me podría decir qué motivó que solicitase esa ocupación.

ANEXOS

110



1. FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA.

Hemos realizado una encuesta, vía telefónica, aplicada a una muestra representativa de jóvenes españoles de 16 a 29 años que están ocupados.

El procedimiento de muestreo ha sido aleatorio simple, en el que se ha estratificado el universo siguiendo cuotas de sexo, edad. Se ha tenido en cuenta el territorio mediante agrupación de CCAA por porcentaje de paro juvenil. Para un universo de 2.287.500 personas con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años que están ocupadas, según datos de la Encuesta de Población Activa del IV trimestre de 2013, el error muestral estimado para un nivel de confianza del 95% (2 sigmas) y un tamaño muestral de 1.000 encuestas, es de $\pm 3,16\%$.

Fijación muestral del colectivo de jóvenes becarios, mediante una implementación específica.

Para cumplimentar los objetivos que nos hemos marcado en la investigación hemos realizado una encuesta telefónica con cuestionario estructurado de una duración entre 10 y 15 minutos a jóvenes residentes en las diferentes

Comunidades Autónomas de entre 16 y 30 años.

La ficha técnica de la encuesta ha quedado fijada de la siguiente manera:

- El muestreo ha sido aleatorio sobre diferentes guías telefónicas.
- La segmentación conforme agrupación de Comunidades Autónomas según Tasa de Paro: tres niveles, menor del 21%, entre el 21% y 30%, $> 30\%$.
- Muestreo con cuotas por Comunidad Autónoma mediante afijación proporcional.
- Muestra y representatividad: 1.000 encuestas válidas.
- Error máximo por muestreo del $\pm 3,16\%$ para los totales, bajo los criterios habituales en investigación social ($P=Q=50\%$ y un 95,5% de fiabilidad).
- Fechas de campo: El trabajo de campo se ha realizado durante tres semanas en los meses de marzo y abril de 2014.

1. CUESTIONARIO

Buenos Días/Tardes. El Consejo de la Juventud de España está realizando un estudio sobre la situación de las personas jóvenes ocupadas. Por este motivo, solicitamos su colaboración y se la agradecemos anticipadamente ¿Podría dedicarme unos minutos para contestar unas preguntas? Muchas gracias.

SECCIÓN A

A.1. ¿Qué edad tiene?

< De 15 años. (FIN DEL CUESTIONARIO)

De 16 a 19 años	1
De 20 a 24 años	2
De 25 a 29 años	3

> De 30 años. (FIN DEL CUESTIONARIO)

A.2. Actualmente ¿Está usted trabajando?

Sí	1
No	2 (FIN DEL CUESTIONARIO)

A.3. Sexo (no preguntar)

Hombre	1
Mujer	2

A.4. ¿Tiene nacionalidad española?

Sí	1
No	2

P.1. ¿Cuántos trabajos remunerados (diferentes) tiene actualmente?

Para el Entrevistador: En el caso de desempeñar varios trabajos remunerados, todas las preguntas que se incluyen a continuación se refieren al trabajo principal, es decir, el que señale como tal el entrevistado y, en caso de duda, al que dedique habitualmente más horas semanales

P.2. ¿Qué tipo de contrato tiene en su trabajo actual? Mostrar Opciones.

Indefinido a jornada completa	1
Indefinido a jornada parcial	2
Temporal a jornada completa	3
Temporal a jornada parcial	4
Autónomo/a	5
Sin contrato	6
Contratos de prácticas / formación	7
Becarios / contrato de investigador en formación	8
Otros	9
NS / NC	99

P.3. Ha tenido alguna vez un contrato como becario

Sí	1
No	2

P.4. ¿Compagina el trabajo con estudios?

Sí	1
No	2 Pasa a P.6

P.5. ¿Cuáles son los motivos para que compagine el trabajo con la formación? Escoger solo una pregunta. Mostrar opciones

Acceder a un puesto de trabajo en mejores condiciones	1
Mantener el puesto de trabajo	2
Reciclarme profesionalmente	3
Inquietudes personales	4
Porque me obliga la empresa	5
Otros	6

P.6. A todos. Pensando en todos los trabajos que ha tenido hasta la actualidad, ¿qué tipo de contratos ha tenido mayoritariamente en tus trabajos anteriores? Escoger sólo una respuesta. Mostrar opciones

Indefinido a jornada completa	1
Indefinido a jornada parcial	2
Temporal a jornada completa	3
Temporal a jornada parcial	4
Autónomo/a	5
Sin contrato	6
Contratos de prácticas / formación	7
Becarios / contrato de investigador en formación	8
Otros	9
NS / NC	99

P.6. A todos. Pensando en todos los trabajos que ha tenido hasta la actualidad, ¿qué tipo de contratos ha tenido mayoritariamente en tus trabajos anteriores? Escoger sólo una respuesta. Mostrar opciones

Tener estudios	
Tener contactos de amigos, conocidos, familiares, etc.	
Tener suerte	
Estar dispuesto a cambiar de ciudad	
Ser flexible en las condiciones de trabajo	
Aceptar un trabajo sean cuales sean las condiciones	

P.7. A la hora de conseguir un trabajo, ¿qué grado de importancia cree que tiene cada una de las siguientes cuestiones? calificalas de 1 a 5, donde 1 es “nada importante” y 5 “muy importante”

Tener estudios	
Tener contactos de amigos, conocidos, familiares, etc.	
Tener suerte	
Estar dispuesto a cambiar de ciudad	
Ser flexible en las condiciones de trabajo	
Aceptar un trabajo sean cual sean las condiciones	

P.8. Para desempeñar su puesto de trabajo se requiere...

Ningún conocimiento especial	1
Conocimientos adquiridos mediante experiencia en el puesto	2
Conocimientos a nivel de Formación Profesional	3
Conocimientos a nivel de Formación Universitaria	4
NS/NC	99

P.9. En cuanto al trabajo que tiene ahora ¿considera que ese trabajo está muy relacionado, bastante relacionado, poco relacionado o nada relacionado con tus estudios?

Muy relacionado	1
Bastante relacionado	2
Poco relacionado	3
Nada relacionado	4
NS / NC	99

P.10. Su puesto de trabajo, ¿le da oportunidad de aplicar todas sus capacidades o conocimientos?

Sí	1
No	2
NS/NC	99

P.11. Está usted satisfecho/a con su trabajo.

Sí	1
No	2
NS/NC	99

P.12. ¿Le gustaría cambiar de empleo?

Sí	1
No	2
NS/NC	99

P.13. Habitualmente, ¿suele prolongar su jornada laboral con o sin compensación?

Sí, con compensación económica y/o compensación en tiempo libre	1
Sí, sin compensación	2
No	3
NS/NC	99

P14 ¿Considera que le discriminan laboralmente por su condición de ser joven?

Sí	1
No	2
NS/NC	99

P15. En caso afirmativo, en qué aspectos. Respuesta abierta

P16 ¿Se ha movilizado alguna vez para mejorar sus condiciones laborales?

Sí	1
No	2
NS/NC	99

P.17. ¿Cree que es muy probable, bastante, poco o nada probable que en el plazo de un año pierda, sin usted quererlo, su trabajo actual?

Muy probable	1
Bastante probable	2
Poco probable	3
Nada probable	4
NS / NC	99

**P.18. Atendiendo a lo que ganas y a la labor que realizas, considera que su trabajo está....
Mostrar opciones.**

Muy bien pagado	1
Bien pagado	2
Me pagan lo justo	3
Mal pagado	4
Muy mal pagado	5
NS / NC	99

P.19. ¿Le permite tu trabajo ser económicamente independiente?

Sí	1
No	2
NS/NC	99

Dígame si considera que es muy probable, bastante probable, poco probable o nada probable que se vea obligado a realizar cada una de estas acciones en los próximos dos o tres años.

P.20. Tener que marcharte al extranjero a trabajar

Muy probable	1
Bastante probable	2
Poco probable	3
Nada probable	4
NS / NC	99

P.21. Tener que estudiar más para estar mejor preparado

Muy probable	1
Bastante probable	2
Poco probable	3
Nada probable	4
NS / NC	99

P.22. Tener que trabajar en lo que sea

Muy probable	1
Bastante probable	2
Poco probable	3
Nada probable	4
NS / NC	99

P.23. Tener que depender económicamente de mi familia

Muy probable	1
Bastante probable	2
Poco probable	3
Nada probable	4
NS / NC	99

P.24. También pensando en los próximos dos o tres años, dígame el grado de dificultad que crees que tendrás en cada una de las siguientes situaciones, empleando una escala de 1 a 5, donde 1 es “ninguna dificultad” y el 5 “dificultad máxima”. Mostrar opciones

Encontrar / mantener un trabajo que me guste	
Formar un hogar / una familia	
Ser autosuficiente económicamente hablando	

P.25. Por favor dígame si está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases.

	De acuerdo	En Desacuerdo	NS/NC
Los sindicatos son necesarios para defender a los trabajadores	1	2	99
Los sindicatos representan a los jóvenes	1	2	99
En mi trabajo, los sindicatos garantizan mis derechos.	1	2	99
Es necesario organizarse para defender el trabajo digno	1	2	99

P.26. Está afiliado a algún sindicato

Sí	1
No	2
NS/NC	99

Sólo para los que han contestado en P.2. que tienen un contrato como Becario / contrato de investigador en formación

P.27. ¿Qué tipo de becas tiene?

Universidad u organismo de investigación	1
Empresa realizada a través de un convenio	2
Empresa sin convenio	3
Administración	4
Otras(especificar)	
NS / NC	99

P.28. Ha firmado algún contrato escrito con la empresa u organización donde realizas la Beca

Sí	1
No	2
NS/NC	99

P.29. Cree que la empresa al finalizar la beca te ofrecerá un contrato de trabajo

Sí	1
No	2
NS/NC	99

122

P.30. Por favor dígame si está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes frases.

	De acuerdo	En Desacuerdo	NS/NC
La beca tiene utilidad para encontrar trabajo posteriormente.	1	2	99
Mis condiciones de trabajo son equivalentes a los de empleados regulares	1	2	99
Durante la beca tengo un tutor que me ayuda y explica cómo hacer el trabajo	1	2	99
Durante este periodo de prácticas las cosas aprendidas están siendo útiles profesionalmente	1	2	99

P.31. La compensación económica de la Beca es suficiente para cubrir las necesidades básicas de la vida

Sí	1
No	2
NS/NC	99

P.32. Cómo entiende usted su actual beca (elija sólo una de las dos respuesta)

Como oportunidad de formación	1
Como un trabajo	2

123

P33. --Para acceder a su actual beca, se ha valorado su experiencia laboral anterior

Sí	1
No	2
NS/NC	99

P34.-Me podría decir qué motivó que solicitara una beca (una respuesta)

No podía obtener un puesto de trabajo	1
Me parecía una oportunidad para mi desarrollo profesional	2
Por adquirir mayor conocimiento	3

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

D.1. ¿Cuál es su nivel de estudios? (ANOTAR NIVEL FINALIZADO)

Menos que primarios	1
Primarios (EGB, Primer Ciclo ESO)	2
Secundarios (Bachillerato, Segundo Ciclo ESO)	3
Medios universitarios (Diplomaturas)	4
Superiores universitarios (Licenciaturas, Grados, Doctorados)	5
Otra formación	6
NS / NC	99

D.2. ¿Con quién vives actualmente?

Con mis padres y/o hermanos	1
Con mi pareja / mujer marido	2
Con un grupo de amigos /compañeros de piso	3
Con otros familiares (no padres o hermanos)	4
Solo/a	5
Otras situaciones	6
NS/NC	99

D.3. Tamaño de Municipio:

Menos de 5.000 Hab	1
De 5.000 a 10.000 Hab	2
De 10.000 a 50.000 Hab	3
50.000 a 250.000 Hab	4
Más de 250.000 Hab	5

D.4. Comunidad autónoma

Andalucía	1
Aragón	2
Cantabria	3
Castilla y León	4
Castilla-La Mancha	5
Cataluña	6
Ceuta (Ciudad Autónoma)	7
Comunidad de Madrid	8
Comunidad Valenciana	9
Extremadura	10
Galicia	11
Illes Balears	12
Islas Canarias	13
La Rioja	14
Melilla (Ciudad Autónoma)	15
Navarra	16
País Vasco	17
Principado de Asturias	18
Región de Murcia	19

ENTREVISTADO:

TELÉFONO:

ENTREVISTADOR:

inPACTOS
CONSULTORÍA SOCIAL. ESPACIO COWORKING