

LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

Albert Recio Andreu

Universidad Autónoma de Barcelona

Remisión Artículo: 17-9-2007

Palabras clave: mercado laboral juvenil, inseguridad económica, segmentación laboral, trabajo mercantil y trabajo doméstico

Resumen: En este artículo se revisan las condiciones laborales de los jóvenes. Se muestra que los cambios ocurridos en el mercado laboral han generado una prolongación en el tiempo del proceso de inserción laboral. Cambios que no sólo tienen que ver con el mercado laboral, sino también con las políticas públicas y la vida familiar. Se constata asimismo que las condiciones laborales tienden a la inseguridad económica y generan dificultades para alcanzar el grado de autonomía personal que asignamos a la idea de emancipación. También se muestra la enorme segmentación del mercado laboral juvenil, lo que genera comportamientos y trayectorias diferentes para jóvenes de diferente sexo, origen social, nivel educativo y nacionalidad. Segmentación que obliga a una elaboración más compleja de los análisis y las políticas laborales

Introducción: acotando el terreno

Hablar de los problemas de los jóvenes se ha convertido en un lugar común en muchos debates sociales actuales. Se trata de una referencia obligada cuando se discute de políticas de vivienda, de mercados laborales, de participación electoral, etc. Quizás el elemento unificador de estos debates lo constituya el término “emancipación”. La juventud sería en esta perspectiva el paso desde una situación de dependencia respecto a un entorno familiar hasta la asunción de una situación en la que los individuos estarían en condiciones de desarrollar una vida completamente autónoma, lo que supone entre otras cosas la obtención de un flujo de ingresos suficiente, la capacidad de establecimiento independiente, etc. El debate sobre la emancipación se concentra por tanto en la discusión de los obstáculos que bloquean este proceso, fundamentalmente las condiciones laborales (empleos estables y salarios suficientes) y las del mercado de la vivienda.

Pero como ocurre en muchos otros terrenos, la simplificación si bien permite situar algunas cuestiones básicas corre a menudo el riesgo de perder de vista rasgos importantes de la realidad que quiere explicar. En el caso de la juventud se corre también el riesgo de presentarla como una experiencia excesivamente homogénea, tal como pone en evidencia la recurrencia al tema del “milleurismo”.

La misma acotación del objeto de estudio pone en evidencia que, lejos de tratarse de un concepto estable, se trata en sí misma de la resultante de una verdadera construcción social, cambiante a lo largo del tiempo. Hace no más de veinticinco años la juventud era un período que se extendía entre el fin de la infancia y el final del servicio militar, en sí misma una verdadera frontera institucional que marcaba la vida de la mitad masculina de la población. Para la otra mitad el referente social que marcaba la fin de la juventud era el matrimonio, que en términos de edad se situaba aproximadamente en un nivel próximo al de la frontera masculina. Hoy esta frontera se ha desplazado en el tiempo y, en la mayoría de análisis (por ejemplo C.E.S. 2007) se asume que la frontera se encuentra en los 30 años. Un dato

convencional, en parte justificado por la existencia de múltiples regulaciones que contribuyen a fijar este nuevo espacio fronterizo que sustituye a la antigua norma social.

Lo que tiene de común una y otra demarcación es que ambas tratan de captar una situación de “transición”, aunque ahora la frontera es mucho más dilatada y ello conlleva una mayor diversidad de situaciones. En el análisis que proponemos adoptamos la visión convencional de la juventud como la situación en la que se encuentran las personas que están entre los 16 y los 30 años. Trataremos de subrayar los aspectos comunes de su situación laboral, pero también la de poner de manifiesto la existencia de procesos divergentes que exigen alguna consideración.

Vale la pena destacar que cualquier análisis de la situación de los jóvenes debe tomar en consideración la interacción de tres planos institucionales que interactúan entre sí y que acaban por influirse en múltiples dinámicas. De una parte el espacio de la actividad mercantil, el mundo de la empresa privada y el mercado laboral, de otro el espacio familiar- el del trabajo doméstico, la solidaridad intergeneracional y el patriarcado- y en tercer lugar el plano de la intervención pública y las políticas sociales. Ha sido la propia interacción entre estos tres espacios (y su influencia sobre los comportamientos demográficos) la responsable del simple desplazamiento del espacio juvenil.

La crisis del “modelo” mediterráneo de empleo juvenil

Una perspectiva temporal permite detectar los cambios en el mercado laboral juvenil. Siempre la entrada al mundo laboral ha constituido un espacio diferenciado respecto al empleo adulto. Un espacio donde el aprendizaje de saberes productivos y pautas sociales se ha combinado con la presencia de regulaciones específicas.

En nuestro país el modelo de empleo juvenil formaba parte de un modelo social más amplio, el que algunos autores consideran “modelo mediterráneo”. (Rhodes, 1997; Hall y Soskice 2001). Este modelo presupone una particular combinación de los tres espacios institucionales y en él juega un papel esencial los aspectos de género. La enorme diferenciación y jerarquización social entre hombre y mujeres. Este aspecto se hace visible cuando se analiza la diferente trayectoria laboral de hombres y mujeres a lo largo del ciclo laboral. Para los hombres el proceso de entrada en el mercado laboral a edad temprana era seguido por una intensa presencia en el mismo a lo largo de su vida adulta. Por el contrario las mujeres nunca se incorporaban con igual intensidad al mercado laboral y gran parte de ellas dejaban el mercado laboral antes de los treinta años, coincidiendo con su matrimonio o maternidad. Una muestra de esta peculiar presencia laboral es el hecho que las tasas de actividad juveniles eran superiores a las del resto de la vida adulta. La juventud constituía por tanto el período de mayor movilización laboral del conjunto de la población.

Esta presencia diferenciada de hombres y mujeres indica también una diferente lógica de movilización laboral de la población juvenil. Para los hombres los primeros empleos se configuraban como el puerto de entrada a la vida laboral. La mayoría de empleos se configuraban como procesos de preparación del resto de la vida laboral, en forma de “aprendizaje”, “meritoriaje” y en algunos casos, por ejemplo en banca, abrían la posibilidad de una completa vida laboral en una misma empresa. Por el contrario, la mayoría de empleos femeninos estaban diseñados como empleos de duración determinada, orientados a la utilización de una mano de obra dócil y barata durante el corto período de presencia en el mundo laboral. Ciertamente siempre ha habido excepciones, y un pequeño porcentaje de mujeres mantuvo su presencia activa en el mercado laboral, pero en muchos casos la presencia femenina adoptaba formas marginales (ayudas familiares, empleo informal, etc.). Hay que subrayar dos aspectos esenciales de este modelo. En primer lugar, esta diferente

situación estaba acompañada por instituciones especiales, orientadas a consolidar los distintos mercados. Los diferentes modelos de aprendizaje y reconocimiento profesional constituyen los ejemplos más claros. Pero también pueden detectarse normas y regulaciones orientadas a mantener a las mujeres casadas fuera del mercado laboral. En segundo lugar que, en este último caso, la propia naturaleza de los empleos femeninos, mal pagados, con pocas expectativas de promoción, con ausencia de políticas familiares de apoyo, reforzaban la posibilidad de deserción del empleo femenino.

La segunda característica esencial es que la incorporación a este modelo laboral se producía a edad temprana y con niveles de escolarización relativamente bajos. En la mayoría de empleos la formación profesional era fundamentalmente formación en el puesto de trabajo. Tal es el caso de los diferentes modelos de aprendizaje (con la excepción de algunas grandes empresas que tenían sistemas de formación más amplias). Este modelo incluía una segunda diferenciación. Para la mayoría de la población predominaba una corta escolarización con una rápida integración al mundo laboral. La educación prolongada se limitaba a una formación elitista para los grupos sociales más elevados y daban acceso a empleos específicos en los niveles superiores de la jerarquía empresarial y la Administración pública. En este contexto poseer una titulación académica era sinónimo de alcanzar “un buen empleo” cuando no una mera “sinecura”. Una visión social que seguramente sigue gravitando en gran parte de la sociedad española, en sus aspiraciones y expectativas.

El modelo tradicional de empleo juvenil estaba dominado por la combinación de elementos clasistas y género, que eran a su vez coherentes con la estructura productiva del país. Entre sus características esenciales destacaríamos el bajo nivel de desarrollo tecnológico y el predominio de actividades intensivas en mano de obra, de empresas que basaban parte de su estrategia productiva en el abaratamiento de los costes laborales y un bajo nivel de desarrollo de los servicios públicos demandantes de trabajadores educados.

El modelo entró en crisis en la década de los ochenta por la acumulación de cambios y tensiones en los tres espacios de intervención.

La influencia más directa del mercado la constituyó sin duda la crisis de empleo a partir de 1975. Hasta aquel momento el crecimiento interno sostenido y la migración exterior habían generado un clima de pleno empleo, en el que tenía lugar el modelo de inserción descrito anteriormente. Cuando las empresas tuvieron problemas se detuvo la creación de empleo. En cualquier contexto las crisis afectan más directamente a los nuevos entrantes al mercado laboral que a los ya instalados, pues existen muchas razones que hacen más probable que se deje de contratar antes que despedir (experiencia laboral, sentido de comunidad, regulaciones protectoras, etc.). Incluso es posible que empresas que han realizado ajustes de plantilla importante retrasen las nuevas contrataciones ante la incertidumbre de la situación. Esta crisis del empleo coincidió en el tiempo con la llegada al mercado laboral de las cohortes juveniles más pobladas de la historia del país y el resultado fue el desempleo masivo de los jóvenes. Se había roto la continuidad de un sistema que suponía una transición rápida entre la escuela y el mundo laboral. Durante años el desempleo juvenil constituyó uno de los rasgos dominantes del mercado laboral español y con ello variaron las expectativas sobre el empleo de las nuevas generaciones. (Toharia 1998; Míguez y Prieto, 1999)

Esta situación fue coetánea en el tiempo de cambios en los otros espacios. El desarrollo del sector público jugó también un papel esencial. El aspecto más evidente es la generalización y prolongación de la edad escolar. Un proceso iniciado con la ley de educación de 1970 y que se consolidaría con el nuevo régimen democrático, especialmente con la puesta en pie de una red de centros educativos que haría posible el acceso a la educación secundaria a sectores sociales más amplios. El aumento de los años de escolarización fueron en parte una respuesta a las nuevas oportunidades que generaba el sistema educativo (en si mismas una respuestas a

fuerzas demandas sociales, expresadas en las movilizaciones a favor de equipamientos escolares), a las expectativas de cambios en la estructura ocupacional y en parte también una oportunidad de bajo coste ante la ausencia de expectativas claras de empleo.

El sector público contribuyó además con su propio crecimiento a alimentar el proceso, puesto que su expansión en un período de crisis del empleo privado reforzó el convencimiento de que el acceso a una titulación educativa era una de las vías más claras de acceso a un empleo estable. Especialmente relevante en el campo del empleo femenino, donde el sector público jugó un papel crucial en ofrecer oportunidades a las mujeres educadas.

Los cambios en la familia son también notables y operaron en diversos campos. El más obvio desde la óptica económica es que la familia constituyó, gracias a su solidaridad global y a las pautas de redistribución de recursos que practica entre sus miembros, el principal factor de atenuación de los efectos del desempleo juvenil. Ser joven podía equivaler a estar parado, pero no a estar en riesgo de pobreza extrema, a menos que se viviera en una familia con todos sus miembros desempleados. Es evidente que este fue el factor esencial a la hora de explicar la elevada tolerancia de la sociedad española respecto al desempleo. Y la experiencia de familias que mantenían a sus miembros juveniles en situación de inactividad o desempleo sin duda ha influido sobre los comportamientos sociales. No fue con todo el único factor de cambio. Las relaciones familiares habían empezado a entrar en crisis con la eclosión de un modelo consumista que incluía el turismo de masas, el consumo juvenil y la liberalización de costumbres. También con una nueva oleada de demandas igualitario-democráticas que ponía en cuestión las estructuras más autoritarias del modelo patriarcal. Las perspectivas y comportamientos de las mujeres jóvenes empezaron a cambiar. Se trata de un proceso lento pero que acaba teniendo efectos diversos que han alterado los comportamientos y estructuras familiares. El efecto más evidente es la ruptura de la perspectiva vital de la familia "para toda la vida", lo que altera la posición de hombres y especialmente de mujeres, respecto a su vida laboral. También un reajuste en los comportamientos familiares en lo que respecta a la vida privada de sus miembros. En este sentido la familia española se ha reconvertido en el sentido que tolera comportamientos vitales diferentes entre sus miembros de diferente generación, algo que también explica algunas de las pautas de comportamiento laboral.

El empleo juvenil actual: aspectos básicos

La situación actual del mercado laboral juvenil en España puede resumirse con un conjunto elemental de situaciones:

- *una incorporación escalonada al mundo laboral hasta los treinta años.*

El estudio de las tasas de actividad indica que el proceso de ingreso al mercado laboral se produce de forma paulatina a través de un largo proceso que abarca un espacio vital de más de 10 años. Sin duda el elemento más importante que explica la dilatación del proceso de entrada lo constituye la prolongación de la escolaridad

Hasta los veinte años el acceso al mundo laboral es muy reducido y predominan situaciones variadas. En parte se trata de jóvenes que han abandonado prematuramente el sistema escolar y por tanto buscan una inserción permanente en el mundo laboral. El tipo de empleos generado en años recientes por la economía española ofrece posibilidades en campos tan diversos como la construcción y los servicios. Pero también se produce la entrada de jóvenes estudiantes que tratan de obtener unos ingresos con una actividad laboral de baja inserción. Prueba de ello es que es entre este sector de empleados donde se dan tasas relativamente elevadas de empleo a tiempo parcial, incluso entre chicos.

A medida que aumenta la edad, aumenta la tasa de actividad hasta situarse en el grupo 25-29 años en niveles próximos a la actividad máxima. Hay por tanto un proceso dilatado de incorporación al mundo laboral, en el que se combinan diferentes situaciones, que después comentaremos.

Debe observarse además que en la fase final la tasa de actividad es superior a lo que nunca había sido anteriormente, esto indica que hoy la mayoría de jóvenes de ambos sexos se plantean la entrada en el mercado laboral, aunque este es un proceso paulatino que culmina hacia los treinta años de edad.

Tabla 1 **Evolución histórica de las tasas de actividad (1976-1995)**

Año	Total	Hombres	Mujeres	< 25 años	Hombres	Mujeres
1976	52,4	78,0	28,8	57,4	63,6	51,0
1985	48,9	70,6	28,6	50,2	56,3	43,9
1995	51,1	65,2	37,5	46,2	48,6	42,6

fte. I.N.E. Encuesta Población Activa

Tabla 2 **Situación reciente de las tasas actividad**

año	Todas edades	16-19 años	20-24 años	25-29 años	30-34 años
2000	53,1	24,8	60,3	83,2	82,6
2007	58,8	30,3	66,7	85,8	86,4
Hombres					
2000	65,9	27,9	63,4	88,5	95,8
2007	69,3	35,9	71,5	90,7	94,1
Mujeres					
2000	41,0	21,6	57,0	77,0	69,4
2007	48,7	24,3	61,7	81,0	78,1

fte INE Encuesta Población Activa (1er trimestre)

- *en los últimos años se ha producido asimismo una notable reducción del desempleo juvenil*

Esta reducción ha sido el resultado combinado de diversos factores: el ya comentado retraso en la edad de incorporación, los cambios en en los volúmenes de las nuevas cohortes juveniles que han accedido al mercado laboral (aunque esto viene contrarrestado por el hecho de la inmigración extracomunitaria que en parte provoca el crecimiento de estas mismas cohortes, especialmente de la de 25-29 años) y el innegable crecimiento del empleo que ha generado millones de nuevos empleos.

También en este campo las diferencias de edad son relevantes. Las tasas de paro decrecen a medida que se adentra en la edad adulta. Ello puede responder tanto a razones de oferta como de demanda. Entre estas últimas la más obvia es que las empresas prefieren contratar a gente con experiencia laboral, pero como veremos, las cosas son a menudo más complejas y el tipo de crecimiento ocupacional experimentado por España ha hecho proliferar puestos de trabajo en los que la experiencia no parece ser lo más importante. No sólo en sectores de baja tecnología, el sector financiero contrata cada año a jóvenes que están cursando carreras universitarias para cubrir las vacantes de la temporada de verano, Las característica de los primeros empleos a los que acceden los jóvenes, muchos de ellos de corta duración y que generan un regreso recurrente al desempleo.

Hay también explicaciones por el lado de la oferta. La integración al mundo laboral es siempre un proceso de exploración, especialmente en una sociedad como la actual donde existe un discurso reiterado en los medios de comunicación que habla de la libertad de elección, del derecho a labrarse su propia carrera y que conduce a experimentar con el empleo hasta que se toma clara conciencia de cuales son las oportunidades reales que se ofrecen, o hasta que se encuentra lo que realmente se está buscando o se acepta por mera necesidad. En este proceso búsqueda la familia juega un papel esencial por cuanto constituye, en la mayoría de casos, el garante de unos ingresos (cuando menos en especie que permiten seguir subsistiendo aunque se rechace algún empleo o se este un período desempleado. Menor importancia tienen las políticas públicas. Aunque hay una imagen bastante estereotipada del parado subsidiado que combina habilmente períodos de empleo y de subsidio de paro, se trata de una situación menos frecuente de lo habitual. No tanto porque muchos jóvenes no quieran hacerlo, sino por el propio diseño de los subsidios al desempleo. Estos requieren períodos mínimos de cotización que difícilmente se alcanzan con empleos de corta duración. Los que nunca han cotizado no tienen derecho alguno. Por esto de darse, este será un comportamiento más factible entre los jóvenes mayores de 25 años, que ya han acumulado una cierta experiencia laboral que entre los que están en las primeras fases de la inserción. Curiosamente las tasas de paro crecientes de este último grupo son no sólo sensiblemente inferiores, sino que están incluso ligeramente por debajo de la media del conjunto de la población. No hay tampoco otro tipo de financiación pública (becas u otro tipo de subsidio) que permita pensar que el desempleo juvenil se sustenta con fondos públicos. Parece más relevante analizar el papel de la familia como la institución que sostiene a los jóvenes a lo largo de este paulatino proceso de inserción en el mundo del empleo.

Tabla 3 Evolución del desempleo juvenil 1996-2007

año	todas edades	16-19 años	20-24 años	25-29 años
1er tr 1996	22,8	50,2	41,1	30,5
2º tr 2007	7,9	29,1	14,9	8,2
Hombres				
1 er tr 1996	18,3	43,1	35,7	25,9
2º tr 2007	6,1	24,2	12,1	6,7
Mujeres				
1er tr 1996	30,1	58,1	47,3	36,3
2º tr 2007	10,4	36,7	18,2	10,0

fuentes I.N.E., Encuesta Población activa

- *el empleo de los jóvenes es en gran medida precario, si atenemos al indicador de contratación temporal.*

Este es uno de los grandes temas de debate sobre las características de nuestro mercado laboral. Su elevado nivel de temporalidad. Aunque la precariedad es un fenómeno más complejo, es sin duda evidente que la proliferación de empleos que las empresas pueden finalizar a bajo coste constituye un claro indicador de una situación de este tipo. No sólo porque ello conlleva una muy desigual posición de poder entre empleados y empleadores, sino por que al tratarse de un dato objetivable, tiene consecuencias que van más allá de la mera vida laboral. Por ejemplo se ha puesto de manifiesto la dificultad de acceso al crédito (un elemento base en el acceso a la vivienda de propiedad inmobiliaria) en el caso de las personas con contratos temporales.

Es evidente que los jóvenes experimentan elevados porcentajes de empleo temporal. En primer lugar destaca un elemento histórico. En la medida que las reformas sucesivas de la

legislación laboral española se han realizado como reformas parciales que dejaban intactas las condiciones de empleo de los que ya estaban presentes en el mercado, las nuevas condiciones de contratación temporal recaían fundamentalmente en los que se incorporaban de nuevo al mercado o los que obtenían un nuevo empleo tras la pérdida de otro anterior. Los jóvenes estaban en esta situación de entrada y por esto era más probable que alcanzaran rápidamente tasas elevadas de temporalidad en proporción muy superior a la de las personas adultas con presencia asentada en el mercado. A ello hay que sumar el hecho que el empleo juvenil ha estado siempre marcado por una cierta dosis de precariedad, por cuanto en él inciden los procesos de aprendizaje y experimentación que son vistos por las empresas como un factor de riesgo e incertidumbre. Y en consecuencia las empresas retrasan la consolidación de las posiciones contractuales. En parte los contratos juveniles temporales constituyen un medio de selección de los nuevos empleados. Pero también son un mecanismo de disciplina social orientado a “disciplinar” a los nuevos asalariados, forzándoles a aceptar unos códigos de comportamiento que posiblemente chocan con sus valores y perspectivas anteriores a la entrada en el mundo laboral.

Hay que matizar esta situación con una doble acotación, En primer lugar constatar que el nivel de temporalidad tiende a reducirse con la edad, Es muy grande en el caso de los asalariados menores de 20 años y se reduce paulatinamente. Para el grupo de edad entre 25 y 30 años su tasa de temporalidad se sitúa cerca de la media del conjunto de la población. Hay por tanto una reducción paulatina del nivel de precariedad a medida que aumenta la edad y se van tomando posiciones más estables, en todo caso este es un proceso muy lento que afecta a una experiencia vital que puede prolongarse a través de diez años. Pero, en segundo lugar, hay que constatar que las tasas de temporalidad de los empleados adultos son asimismo muy elevadas y se sitúan en torno al 30% del empleo total. Ello supone que en el modelo actual para determinadas categorías laborales la temporalidad es una experiencia que puede abarcar la completa vida laboral. Para este segmento no hay una experiencia juvenil diferenciada de la experiencia adulta, sino que la vida laboral es un continuo movimiento entre empleos. Por esto parece poco adecuado discutir el problema de la precariedad como una cuestión juvenil, Debe plantearse como un problema estructural de nuestro modelo de empleo.

Tabla 4 Tasas de empleo temporal entre los jóvenes

	Todas edades	16-19 años	20-24 años	25-29 años	30-34 años
Ambos sexos	31,8	80,6	58,0	43,9	31,2
Hombres	25,5	81,3	57,5	44,4	30,9
Mujeres	33,5	79,1	58,6	45,9	31,5

fuentes I.N.E. Encuesta Población Activa 2º trim. 2007

- *El empleo a tiempo parcial tiene una cierta importancia para compaginar con el estudio*

El empleo a tiempo parcial es otra variable a tener en cuenta. Su función social es discutida. En parte puede representar una forma de combinar trabajo remunerado con otras actividades y permitir con ello una mayor libertad personal. Pero como el trabajo a tiempo parcial presupone siempre una reducción en los ingresos, el total de renta monetaria que se obtiene es menor. Por esto la “libertad” que concede el empleo a tiempo parcial casi siempre esta asociada a contar con otras fuentes de ingresos (la más habitual vivir en unidades familiares donde otros miembros aportan más renta) y difícilmente favorecen formas de vida independiente. Hay otros puntos controvertidos acerca del trabajo a tiempo parcial. En muchos casos no es una elección voluntaria, sino que su elección se debe a la falta de alternativas. Y en otros casos, como comentaré posteriormente, se acepta porque están impuestas por las “normas” de la división sexual del trabajo doméstico tan presente en nuestra sociedad.

Si analizamos que sucede con los jóvenes y el tiempo parcial, observamos que este es efectivamente más importante que para el conjunto de la población entre los menores de 25 años. Y la compaginación con los estudios constituye el motivo más importante para aceptar este tipo de empleos, algo que no sucede con ningún otro grupo de edad. En cambio los mayores de 25 años presentan niveles de empleo a tiempo parcial ligeramente inferiores al conjunto de la media. Esto supone que el trabajo a tiempo parcial constituye una forma débil de inserción en el mundo laboral, asociada a la búsqueda de algunos ingresos mientras se están realizando estudios. Presupone por tanto que se trata de personas jóvenes que dependen en lo esencial de sus familiares adultos para cubrir sus necesidades presupuestarias. El trabajo a tiempo parcial es una forma de mantener un determinado nivel de consumo, y realizar un aprendizaje laboral. Pero en la última etapa de la fase juvenil el modelo fundamental es la inserción plena en el mundo laboral, mayor incluso que en edades superiores donde el peso de las responsabilidades familiares y las características de los empleos femeninos abocan a muchas mujeres a este tipo de empleos,

Tabla 5 **Incidencia del empleo a tiempo parcial**

	Todas edades	16-19 años	20-24 años	25-29 años
Ambos sexos	11,9	29,8	19,8	11,4
Hombres	4,2	21,7	12,9	5,5
Mujeres	23,0	45,5	28,6	18,8

fuentes Encuesta Población Activa 2º trim 2007

Tabla 6 **Razones del empleo a tiempo parcial**

	Estudios	Enferm	Cuidado familiar	Otras familiar	No encontrar T.Completo	Desear TParcial	Otros
Hombres							
Total	26,5	3,4	1,1	4,0	31,7	8,8	23,5
16-19	56,8	--	--	2,6	18,7	8,6	12,7
20-24	53,3	1,1	0,5	1,0	25,2	9,0	9,1
25-29	35,4	1,1	--	3,2	46,5	4,6	12,4
Mujeres							
Total	8,1	1,0	18,0	16,2	31,8	13,4	10,9
16-19	50,0	--	3,8	1,9	27,7	7,5	8,9
20-24	40,6	--	3,9	3,3	36,6	8,6	5,8
25-29	12,1	0,3	14,7	7,4	45,7	8,3	10,7

fuentes I,N,E Encuesta Población Activa 4º tr (no se incluyen los % de NS/NC)

- *Los salarios de los jóvenes son sensiblemente bajos y persiste una importante discriminación por genero*

Los últimos datos disponibles muestran que efectivamente hay una fuerte correlación entre la edad y el nivel de salarios. Atendiendo a las estadísticas salariales más fiables y recientes, 2004, el salario medio de los jóvenes se sitúa entre el 54,2% (menores de 20 años) y el 70% (menores de 29 años) del salario medio. En el primer caso ya hemos observado varias cuestiones básicas: reducido número de empleados, alta incidencia de empleos a tiempo parcial, proceso de aprendizaje. etc. Por ello parece más relevante el dato del grupo 20-29 años. El salario medio se situaba en 2004 en 13734 €, más o menos el que se ha llamado ingreso de los "mileuristas", aunque cabe indicar que esta media puede incluir

una amplia dispersión de ingresos. Por ejemplo si se toman las diferencias entre comunidades autónomas se advierte un grado de dispersión del 1,51 entre la comunidad con salarios más altos para este grupo de edad (Euskadi) y la de salarios más bajos (Extremadura). Falta aún una explotación sistemática de la encuesta que permita ver otro tipo de diferencias, pero estas son importantes. Cabe esperar con todo que la dispersión salarial entre los jóvenes sea inferior a la existente para grupos de edad superiores, atendiendo a la conocida incidencia de la antigüedad, la carrera profesional, y las discriminaciones de género (incluida la incidencia del empleo femenino a tiempo parcial) en la generación de desigualdades salariales. Y en todo caso el nivel medio nos está indicando unos ingresos medios limitados para el veinteañero medio.

En todo caso que también en condiciones salariales las mujeres están claramente por debajo que los hombres, aunque el diferencial aumenta con la edad.

Tabla 7 Salario medio de los jóvenes (2004) (euros/año)

	Todas edades	menores 20 a.	20-29 años	30-40 años
Ambos sexos	18.182,4	9.869,2	13.734,4	18.362
Hombres	20.597	10,836	14.985	20.449
Mujeres	14.691	8,131	12.200	15.439

fuentes I.N.E, Encuesta estructura salarial 2004

Tabla 8 Salario juvenil respecto a salario medio (2004)

	Todas edades	menores 20 a	20-29 años	30-40 años
Ambos sexos	100	54,2	70,0	100,9
Hombres	113,2	59,6	82,4	112,4
Mujeres	80,8	44,7	67,0	84,9

Elaboración propia a partir Tabla 7

En conjunto las condiciones laborales de la mayoría de jóvenes están marcadas por la precariedad y los bajos salarios, Pero también resulta evidente que en parte este es una situación que tiende a cambiar con la edad, aunque en todo caso parece un proceso relativamente dilatado en el tiempo que sólo alcanza una consolidación de las condiciones laborales en torno a los treinta años, Hay por tanto buena evidencia empírica de las dificultades de emancipación juvenil, especialmente si consideramos como tal la posibilidad de constituir una unidad de convivencia independiente. Aunque esta es una cuestión posiblemente más compleja de lo que aparece a simple vista y no puede ser juzgada exclusivamente en términos de empleo. Influye sin duda poderosamente la cuestión de la vivienda (políticas y pautas de acceso a la vivienda), influyen las propias pautas de convivencia social; no es lo mismo un modelo de vida basado en una vivienda individual o en la familia nuclear, que un modelo de vida basado en compartir vivienda con amigos o conocidos. Influyen también los hábitos familiares más o menos orientados a mantener los descendientes en el hogar materno (por ejemplo la demanda de universidades de proximidad al hogar materno es poco usual en muchos países europeos, donde tradicionalmente los jóvenes de clase media se van a estudiar a centros lejanos e inician un despegue a menudo definitivo). Influyen las pautas de consumo juvenil que determinan una determinada estructura del gasto...Influyen las políticas públicas de apoyo a los estudiantes, que pueden garantizar ingresos fuera del empleo (lo que no sucede en España). En todo caso dado el modelo de referencia en España con unidades convivenciales nucleares y vivienda en propiedad, con ausencia de becas generosas al estudio o rentas de inserción para jóvenes, efectivamente las condiciones laborales de una gran parte de los jóvenes españoles conducen a mantenerlos por largo tiempo en el hogar materno y retrasan su emancipación en términos de formación de un hogar o unidad convivencial independiente. (Jurado, 2007)

Puede decirse que a este resultado han contribuido tanto el endurecimiento de las condiciones laborales como la propensión a alargar la educación pre-laboral (y a retrasar la entrada en el mercado laboral). No hay sólo un resultado determinado por el juego del mercado (laboral y de vivienda) sino también la influencia de las políticas públicas (fomentando el alargamiento del proceso educativo) y de las pautas familiares. Estas últimas no sólo se han caracterizado por promover un mayor nivel educativo de los jóvenes y ofrecer un refugio económico, sino que también han desarrollado un enorme proceso de adaptación "cultural" orientada a aceptar la larga convivencia de estos jóvenes en el hogar materno. Las normas que rigen en muchas familias en aspectos como el régimen horario, las pautas de comportamiento y relación se hubieran considerado totalmente inaceptables hace treinta años. Sin esta adaptación permisiva frente a los comportamientos juveniles probablemente la cuestión de la emancipación juvenil adquiriría otras características.

Más allá de las grandes evidencias: las diferentes caras del empleo juvenil

Hace muchos años que conocemos que no existe un solo mercado laboral con condiciones homogéneas. Y que esta segmentación del mercado laboral afecta de forma desigual a personas con características sociales diferenciadas. Clase, género, educación, nacionalidad... constituyen rasgos que conducen a las personas a ocupar nichos de mercado diferentes. (p ej. Rubery y Grimshaw 2003). Esto que vale para el conjunto del mercado laboral también vale en el caso de los jóvenes y determina trayectorias laborales y vitales bastante diferenciadas. De hecho ya hemos visto en el apartado anterior que considerar a los jóvenes como una realidad homogénea impedía ver que su situación se caracteriza por un cambio bastante sostenido relacionado con la edad. Ahora planteamos algunas cuestiones adicionales.

En primer lugar la existencia de algún tipo de empleos constituidos como empleos juveniles. (Osterman, 1983; Castillo y López Calle, 2007) .Empleos con altos grados de rotación, escasas perspectivas profesionales, una cierta flexibilidad de horarios y sueldos bajos, que normalmente acogen a jóvenes interesados simplemente en obtener algunos ingresos monetarios mientras completan su formación educativa. Se trata en sí mismos de empleos de baja calidad pero cuyos efectos sociales son benignos mientras constituyan expedientes temporales en la fase de formación. En este caso la precariedad laboral no se traduce necesariamente en una vía a la precariedad vital, forma parte de una respuesta social puntual (llamarlo estrategia me parece fatuo) que permite organizar el trayecto vital formación- trabajo-consumo con una cierta autonomía e incluso favorece un primer contacto realista con el mundo laboral. Algunos empleos en la hostelería o el comercio han tenido estas características. El problema con estos empleos es cuando se convierten en permanentes y sitúan a sus empleados en una posición permanente de precariedad y bajos ingresos. No hay investigaciones acabadas sobre estos sectores de elevado empleo juvenil, en los que a menudo conviven jóvenes estudiantes con empleados, también jóvenes, que han sido expulsados o han abandonado el sistema educativo y para los que las condiciones de empleo marcaran gran parte de sus vidas. El recurso a la inmigración ha ampliado posiblemente la oferta laboral de las empresas que operan con esta lógica (restauración, comercio al detall, actividades de ocio...) y ampliado el espacio de los precarios permanentes.

En segundo lugar, lo que conocemos del funcionamiento del sistema educativo español es que se caracteriza por una situación hasta cierto punto paradójica, puesto que las tasas de estudiantes universitarios y la de personas que no alargan su escolaridad más allá del periodo obligatorio son más altas que en el resto. (Bonal, Rambla, Ajenjo, 2004) O sea que, desde el punto de vista educativo, nuestros jóvenes siguen marcados por una cierta polarización entres los que obtienen titulaciones universitarias y los que tienen bajos niveles formativos. El impacto que tiene esta situación es complejo. Para el enfoque dominante en economía, en el que la educación explica buena parte de la productividad individual, esta situación presupone una

polarización entre trabajadores cualificados y no cualificados. Y por tanto la elevada presencia de jóvenes con escolarización corta implicaría que se trata de personas con baja productividad. Este es, sin embargo, un enfoque controvertido por cuanto tiende a olvidar la importancia de la formación en el puesto de trabajo (básica para el buen desempeño de muchas actividades), la diversidad de saberes que entraña la actividad productiva (lo que impide comparar con una sola variable- el tiempo de educación formal- la capacidad de actuación individual) y el hecho que la productividad es más un atributo de las organizaciones que de los individuos (por muchos títulos que tenga una persona que trabaje en un "fast-food" difícilmente será más productiva que un compañero de trabajo que realice su misma tarea, por el contrario un empleado con un nivel de E.S.O. que este empleado en una cocina de un restaurante sofisticado puede desarrollar un nivel de aprendizaje superior al del doctor empleado en el fast-food).

Pero, con independencia del debate sobre la productividad, parece relevante destacar que la adquisición de niveles educativos formales tiene otros dos efectos que influyen sobre los comportamientos de los jóvenes. De un lado los títulos formales actúan como credenciales de acceso a determinados puestos de trabajo. Un caso relevante lo constituye el acceso a los empleos públicos, en los cuales la posesión de una determinada titulación da la posibilidad de entrada o promoción a determinadas posiciones laborales. Vale la pena subrayar al respecto que ha menudo los puestos de empleo más precarios se caracterizan por tener poco desarrollado un sistema de acreditaciones profesionales. Por ejemplo esta es una característica del empleo en el sector de la construcción donde, a diferencia de países como Alemania, hay una importante reticencia empresarial a reconocer niveles formativos para el acceso a determinados puestos de trabajo (ahí recae una de las razones de la tradicional carencia de trabajadores cualificados y una cierta subutilización de los sistemas institucionales de formación profesional). (Recio, 2007) Por otro, la tenencia de un título educativo suele asociarse a la propia percepción de desarrollo profesional, de la carrera a la que se aspira y a la percepción de cual es el merecimiento individual. El resultado de estos dos elementos es que configuran pautas de comportamiento hasta cierto punto diferenciadas. (Casal, 2002)

En el caso de las personas con bajo nivel educativo sus perspectivas profesionales suelen ser más limitadas, a pesar de que en muchos casos la entrada en un determinado sector puede abrir un cierto recorrido profesional. Es lo que ocurría anteriormente con el acceso a muchos mercados internos profesionales- por ejemplo un auxiliar de construcción podía tener un largo recorrido profesional en el sector- o de empresa- en muchas empresas el empleo se planteaba de larga duración, o para la entera vida laboral, y en algunos casos ofrecía una cierta posibilidad de promoción interna (el caso extremo era quizás el de la banca). Pero en muchos casos las previsiones de recorrido eran bastante limitadas y orientadas a garantizar la estabilidad del empleo y unos ingresos corrientes aceptables. Esto sigue valiendo en bastantes casos, aunque las nuevas prácticas empresariales de deslocalización y externalización (con el consiguiente fraccionamiento de colectivos laborales) ha deteriorado considerablemente y explica la persistencia de, por ejemplo, el empleo temporal más allá de la juventud. En muchos sectores simplemente se plantea una situación vital de permanente inseguridad económica, en forma de ingresos reducidos o enorme inestabilidad del empleo (y sus efectos colaterales en campos como la posición social, los riesgos para la salud etc.). (Gálvez, 2007)

En el caso de las personas con titulación la situación suele ser distinta puesto que su comportamiento está orientado a obtener un empleo que quieren merecer (y que puede suponer tanto aspectos monetarios como no monetarios- de realización de un proyecto vital). El hecho que este país se hubiera caracterizado por un bajo nivel de producción de titulados permitía garantizar su absorción laboral en posiciones a menudo bien retribuidas o en empleos que colmaban las expectativas laborales de estas personas. La misma expansión del empleo público en el pasado constituyó un importante elemento de absorción de titulados superiores en la sanidad o la educación. Ello no hizo sino reforzar la aspiración a una carrera profesional. Y

esta situación marca pautas de comportamiento juvenil bastante evidentes. En primer lugar los empleos en puestos de trabajo que quedan fuera de su perspectiva profesional son vistos como meros recursos para obtener ingresos, sin interés específico en su consolidación. Ello no ocurre sólo en la etapa educativa (como el empleo de estudiantes en los fast-food u otros empleos veraniegos) sino también cuando no hay posibilidades en la carrera profesional y se aceptan empleos alternativos para “ir tirando”. En segundo lugar los empleos que se sitúan en el sentido de la carrera profesional son ha menudo percibidos como “oportunidades” con independencia de las condiciones objetivas (salario, horario, etc.) que ofrecen. Mucha gente esta dispuesta a pagar el “peaje” de aceptar malos empleos porque espera que sean la puerta de acceso a los verdaderos empleos. La historia de las prácticas sin sueldo, las becas o sustituciones de baja calidad, los contratos profesionales de corta duración tiene aquí su principal hilo argumental. En tercer lugar se asume el discurso de la competitividad como clave de la consolidación profesional. Esta se percibe siempre como una mera carrera individual contra el resto de colegas que están en la misma situación (nunca frente a los ya consolidados, que a menudo son los que tienen la llave de las promociones) y ello se traduce en priorizar todas aquellas actitudes asociadas a esta carrera competitiva. Uno de los efectos más conocidos es el llamado fenómeno de la “carrera de ratas” (Akerlof 1986), las empresas están en condiciones de manipular los procesos de promoción de forma que consiguen que todo el mundo trabaje más de la cuenta con la esperanza que él será el vencedor (un análisis pormenorizado de las pautas de organización de las empresas auditoras o determinados segmentos del sector financiero son ilustrativas al respecto). A menudo la consolidación de estas carreras competitivas entraña una dedicación temporal y unas pautas de consumo difíciles de asumir desde un modelo de vida individual en el que uno se hace responsable de su propio mantenimiento. Es posible por tanto que sea la familia de origen la que provea de espacio y servicios que permiten satisfacer las constricciones materiales que impone esta carrera competitiva hacia el triunfo profesional.

Hay además que tener en cuenta que estas carreras profesionales están influidas por las nuevas prácticas empresariales de organización laboral y relaciones sociales. La propia expansión de la educación al ampliar la oferta de mano de obra educada las ha hecho posibles. Pero estas también descansan en cambios en los modelos organizativos tendentes a fraccionar las relaciones laborales y a promover la carrera competitiva. El resultado es una clara degradación de condiciones laborales.- salario, intensidad del trabajo, inestabilidad del empleo- de determinados segmentos profesionales. Como me recordaba un colega con el que comentaba la cuestión, reaparece el viejo debate de la “proletarización de los profesionales” en un contexto en el que el tema no puede plantearse en estos términos. El debate sobre el “mileurismo” refleja en parte esta situación. Las voces de los mileuristas son las voces de los jóvenes con educación formal superior que se ven a si mismos como personas cualificadas, que posiblemente están realizando una importante apuesta personal para su condición profesional y que se encuentran ante la evidencia de sueldos de 1000 euros e incertidumbre profesional (y personal cuando se suman temas como la vivienda). En cierta forma piden el restablecimiento de los viejos status profesionales. Su discurso ignora sin embargo una realidad mucho peor. Muchos de los empleos de nuestro país (en Catalunya, UGT ha calculado que aproximadamente este es el caso del 25% de convenios colectivos) presentan ingresos salariales por debajo de esta cantidad. De hecho ya hemos comprobado que los 1000 euros se sitúan en la media de los salarios de asalariados veinteañeros, lo que implica que muchos otros reciben salarios inferiores. La mayoría en los empleos de gente sin educación superior, y especialmente los empleos de mujeres e inmigrantes, no sólo jóvenes, El discurso mileurista no es una llamada a la justicia social (y la acción colectiva) sino una petición de reconocimiento del mérito que deja fuera de visión las condiciones de precariedad e inseguridad económica en las que viven otros muchos jóvenes y personas adultas.

En tercer lugar está la cuestión del género. Aunque quizás hoy las condiciones laborales de hombres y mujeres jóvenes son más iguales que nunca, en lo que hace referencia a la

presencia en el mercado laboral y educación, las desigualdades persisten en otros muchos campos. (Maruani, Rogerat, Torns 2000) La mayor parte de indicadores laborales sitúan a las mujeres, incluso a las jóvenes en una situación peor que la de los hombres: tasas de paro y temporalidad más elevadas, salarios inferiores, y ello contrasta con una mayor nivel educativo de las mujeres jóvenes respecto a los hombres. Las desigualdades de género son bien conocidas en el mercado laboral (como en muchos otros campos) y obligan a pensar la cuestión de la autonomía de una forma mucho más amplia de cómo se plantea habitualmente.

En gran medida la autonomía o la emancipación se ha planteado como un proceso a partir por medio del cual las personas alcanzan unas condiciones laborales y unos ingresos que les permiten llevar una vida independiente. Este planteamiento responde en gran medida a lo que ha representado la experiencia vital de muchos hombres, cuya actividad vital está centrada en la vida laboral en el mercado de trabajo. Pero olvida una cuestión tan fundamental como el hecho que nuestras condiciones de vida no sólo se cubren con ingresos monetarios sino que estos se combinan con trabajo doméstico y prestaciones públicas. Sólo los grupos de muy altos ingresos pueden permitirse prescindir del trabajo doméstico contratando servidumbre o adquiriendo servicios mercantiles. El modelo tradicional (aunque nunca fue el único) era el de la división de funciones entre hombres dedicados al mercado laboral (*breadwinners*) y mujeres dedicadas al trabajo doméstico (*housewives*). Un modelo que implicaba como mucho la emancipación de la parte masculina de la población pero que “ataba” a las mujeres a una enorme dependencia personal. Una parte de la historia de la pobreza es la historia de las mujeres sin marido: viudas, separadas, solteras... Este modelo está hoy en cuestión, pero no se ha roto completamente ni el marco de las políticas públicas, ni en el de la organización laboral ni en los imaginarios colectivos. Por ejemplo gran parte de los empleos femeninos están socialmente devaluados porque se les asocia con actividades parecidas al trabajo doméstico tradicional, y con ello se justifican bajos salarios.

Lo que apunta el análisis del mercado laboral es que se ha roto la vieja división de espacios y hoy avanzamos hacia una presencia doble- masculina y femenina- en el mercado laboral. Las razones del cambio son diversas y provienen de muchos campos, desde las aspiraciones igualitarias de las mujeres- acceso a la educación, a la independencia económica, a la realización profesional...- hasta intereses de las empresas- necesidades de mano de obra barata- pasando por cambios en las estructuras familiares y económicas: dada la relación ingresos/gastos es imposible mantener un núcleo familiar con la aportación de un solo miembro, dada la inestabilidad del empleo y de la propia relación familiar tener a todos los miembros adultos en el mercado reduce los riesgos del desempleo o de las separaciones matrimoniales... Pero esto que explica el cambio genera también otros problemas. El principal es cómo organizar coherentemente la vida laboral mercantil y la actividad doméstica, especialmente difícil cuando desde el mundo empresarial se demanda flexibilidad en los tiempos o dedicación exclusiva y la actividad doméstica, suele tener pautas temporales específicas. Y ello en un contexto bien estudiado en el que apenas han cambiado ni las pautas de división del trabajo en la actividad doméstica ni la forma como el mundo empresarial organiza la actividad. La respuesta más habitual ha sido el retraso en la edad de la maternidad e incluso en la formación de familias. Una parte considerable de la gente joven, especialmente la que está inmersa en una carrera profesional pospone la formación de un núcleo familiar a alcanzar una situación profesional más estable. Para las mujeres esto resulta a menudo imposible, pues la maternidad castiga claramente su carrera y a partir de los treinta años el empleo a tiempo parcial (con sus secuelas de bajos ingresos y pocas posibilidades de promoción social) reaparece como una nueva situación. En gran medida una pequeña variante del viejo modelo de división social de género.

Hay varios aspectos que afectan al proceso de emancipación. Una es que en ausencia del modelo tradicional mantenerse en el hogar materno permite a menudo contar con todos los “servicios” que hacen posible una vida en condiciones. La gente joven no se va de casa solo

por falta de ingresos, también por “comodidad”, porque de alguna forma resulta evidente que no nos mantenemos sólo con dinero. La segunda es que la situación de las mujeres jóvenes tiene un grado de complejidad mayor que la de los hombres: más exposición a bajos salarios, a desempleo y más presión social en el caso de carreras profesionales. Y sin contar, en el caso de las “emancipadas” con marido la presión que supone la coexistencia de vida laboral y trabajo familiar.,

El cuarto aspecto a considerar es el de los jóvenes inmigrantes. De hecho la inmigración extracomunitaria (la comunitaria rica tiene otras características) es fundamentalmente de gente joven. Aún sabemos poco de estas personas, pero todo lo que sabemos es que sus condiciones laborales y sociales son peores que las de los nativos. Sus empleos son más irregulares (o sometidos a jornadas más largas), sus salarios más bajos etc. Y también sabemos que a menudo tienen dificultades de acceso a la vivienda. Aunque la falta del nido familiar que les acoge les empuja con más fuerza a ingeniárselas para mantenerse y encontrar un espacio donde residir. Y la historia de esta emigración no esta hecha solo de mafias, hay mucho de redes solidarias entre los inmigrantes (incluso compartir ingresos) que explican como pueden subsistir a pesar de los rigores del mercado. Hay por tanto de considerar su situación como un hecho diferencial del proceso. En el futuro la relación juventud-inmigración adquirirá otro matiz del que ya aparecen indicios. El de las condiciones de acceso al mercado laboral de la generación de jóvenes nacidos o educados en nuestro país, pero que conservaran rasgos físicos y sociales diferentes de los nativos. Los procesos de discriminación social y étnica que estan en el origen de muchas de las asonadas que periódicamente sacuden los barrios pobres de las ciudades francesas o británicas, tiene mucho que ver con la situación particular del mercado laboral de estos jóvenes.

En suma el análisis detallado del mercado laboral produce un mapa en el que, bajo un contexto laboral común, asoman procesos sociales distintos que se orientan a diferentes formas de “emancipación frustrada”, dificultades de grupos específicos para alcanzar un grado satisfactorio de autonomía personal. Vale la pena subrayar que esta difícilmente se conseguirá bajo la égida del mercado competitivo. Como muchas veces se ha puesto en evidencia la acción colectiva y la regulación pública son esenciales para domesticar un mercado que fabrica tantos bienes como desigualdades. Pero precisamente muchos de los procesos de reestructuración del mercado laboral, desde la proliferación de empleos temporales hasta la legitimación de las carreras individuales hipercompetitivas pasando por el propio fraccionamiento de condiciones laborales, trabajan precisamente para impedir el desarrollo de la acción colectiva. Por esto el descontento de los jóvenes pocas veces se traduce en demandas de cambios sustanciales.(Gálvez, 2007)

Comentario final

De este breve análisis del mercado laboral juvenil surgen algunas conclusiones básicas. La más elemental es que efectivamente se dan unas condiciones laborales que efectivamente tienden a prolongar el proceso de independencia personal y de inserción plena al mercado laboral (aunque en este campo hay que matizar cuando se incluye el análisis del género, en el caso de las mujeres su presencia es mayor y más persistente). La cuestión es sin embargo más compleja de lo que indican los indicadores primarios (empleo temporal, salarios) y requiere incorporar otros elementos: el análisis de los distintos segmentos del mercado laboral, el papel de las carreras profesionales en los segmentos de población educada (mayoritariamente procedente de familias de clase media), el papel de la familia como proveedora de bienes y servicios y las políticas públicas y su múltiple incidencia en la distribución de recursos (políticas de soporte a las rentas más bajas, de vivienda, de becas, etc.).

Aunque globalmente se prolonga la incertidumbre y la dependencia esta adquiere visos muy diferentes según la situación de cada grupo. Es incluso más preocupante el hecho que mientras para algunos esta larga transición es, efectivamente una transición que parece culminar en un empleo estable hacia los treinta años, para otros la situación de precariedad e incertidumbre se prolonga a lo largo de toda su vida laboral. Y, en el caso de las mujeres, muchas veces la entrada en la edad adulta y, especialmente, la maternidad, significan el fin de la carrera profesional y el retroceso hacia relaciones sociales más tradicionales (aunque el viejo modelo de división sexual del trabajo está ahora alterado por la presencia de empleos a tiempo parcial), a excepción, quizás, de las que consiguen plaza en el sector público.

Hay efectivamente un aumento de lo que llamamos inseguridad económica y esta afecta de forma poderosa a los jóvenes que se incorporan al mercado laboral bajo las nuevas reglas de la flexibilidad y la desregulación. Unas reglas que son tanto más complejas de asumir cuando al mismo tiempo se producen cambios en las estructuras familiares que en muchos casos ya no están en condiciones de garantizar los contrapesos de otros tiempos (aunque el papel de la familia de origen sigue siendo crucial para que, al menos en España, la inseguridad económica de los jóvenes y las presiones de la carrera competitiva no se hayan convertido en un completo desbarajuste social.). No hay duda que los principales motores de estos cambios provienen de las políticas empresariales, diseñadas para obtener rentabilidad y capacidad de acción a costa de externalizar costes sociales sobre el conjunto de la población.

La reversión de esta situación requiere sin duda un nuevo marco institucional, orientado no solo a paliar costes sociales sino a buscar una cierta coherencia entre las necesidades sociales y la organización productiva. Pero alcanzarlo requiere de una reflexión y acción social colectiva que precisamente las pautas de organización del mercado laboral y los discursos sociales imperantes (particularmente el de la carrera competitiva individual que tanto ha calado entre las capas educadas) constituyen el principal obstáculo para su cristalización. El discurso del mileurismo parece más un exabrupto (o una añoranza de viejos privilegios) que una propuesta reflexiva, pero indica al menos un descontento que por ahora no encuentra respuestas ni en la academia económica ni en el plano de la política

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Akerlof, G (1986) *An Economic theorist's book of tales* Cambridge University Press
- Bonal, X.; Rambla, X.; Ajenjo, M. (2004): *Les desigualtats territorials en l'ensenyament a Catalunya*, Barcelona: Mediterrània.
- Casal Bataller, J. (2004): *Enquesta als joves de Catalunya, 2002 : itineraris educatius, laborals i familiars*. Barcelona: Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions.
- Castillo, J.J. y Lopez Calle, P. (2007) "Una generación esquilhada: los efectos de las reformas laborales en la vida y trabajo de los jóvenes madrileños" *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales* nº 29 pp 273-292
- CES (2005) *El papel de la juventud en el sistema productivo español* Colección informes 6/05 Madrid
- Gálvez, S (2007) "La generación de la cultura de la precariedad: una aproximación desde la historia del movimiento obrero" *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales* nº 29 pp 333-366
- Hall P. and D. Soskice (2001), 'An Introduction to Varieties of Capitalism' in P. Hall and D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press.
- Jurado, T (2007) "La precariedad temporal-salarial y sus efectos sobre la formación familiar" *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales* nº 29 pp 367-404
- Maruani, M, Rogerat Ch y Torns, T (2000) *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Icaria, Barcelona
- Migueluez F., Prieto C. (1999) *Las relaciones de empleo en España* Siglo XXI, Madrid
- Osterman, P. (1983) "La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes" en M. Piore (edit.) *Paro e inflación* Alianza, Madrid
- Rhodes M. (1997), "Southern European Welfare States: Identity, Problems and Prospects for Reform" in M. Rhodes (ed.), *Southern European Welfare States. Between Crisis and Reform*, London: Frank Cass.
- Recio, A (2007) "Modelos nacionales de empleo: el sector de la construcción en cinco países europeos" *IX Congreso Español de Sociología*, Barcelona
- Rubery, J. y Grimshaw, D (2003) *The organization of employment: an international perspective*. Palgrave Macmillan, Houndmills New York
- Toharia, L et al (1998) *El mercado de trabajo en España* Mc Graw Hill, Madrid 1998