
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Martín Torres, María; García Nogueroles, Juan Miguel, dir. La situación laboral de los jóvenes : la importancia actual del trabajo en la vida de los jóvenes. Su situación laboral y su visión del trabajo actualmente. 2020. 45 pag. (806 Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/240673>

under the terms of the  license

TRABAJO FINAL DE GRADO
RELACIONES LABORALES UAB

LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

La importancia actual del trabajo en la vida de los jóvenes.
Su situación laboral y su visión del trabajo actualmente.

Maria Martín Torres
Tutor Juan Miguel García Nogueroles
18/05/2020

ÍNDICE

◆ Introducción.....	Página 2
◆ Metodología.....	Página 3
◆ Marco teórico.....	Página 5
Enfoque general.....	Página 5
La crisis del trabajo.....	Página 6
¿El fin del trabajo?.....	Página 8
La utopía del trabajo.....	Página 9
Ideas extraídas.....	Página 12
◆ Situación actual del trabajo para los jóvenes.....	Página 14
◆ Análisis del discurso.....	Página 26
◆ Conclusiones.....	Página 37
◆ Bibliografía.....	Página 40

1. Introducción

El trabajo y su valor.

Las diversas crisis y diferentes enfoques del trabajo a lo largo de diferentes etapas, han ido cambiando el valor del trabajo y la percepción de este para los individuos. Por otro lado, nos encontramos uno de los colectivos más vulnerables, a los cuales las diversas crisis de los últimos años han afectado de manera directa, y ha repercutido tanto en su carrera laboral como en las ideas y la visión que tiene la juventud sobre el trabajo. El principal objetivo del presente estudio será indagar sobre qué importancia tiene el trabajo en nuestras vidas actualmente. El tema elegido de mi trabajo, podría definirse como, la importancia actual del trabajo en la vida de los jóvenes; en qué situación se encuentran y cuáles son sus percepciones.

Por ello, se propone estudiar sobre las diferentes visiones que nos ofrece la literatura sobre este tema y además indagar y compararlo con lo que los jóvenes piensan, y su situación real actual. El motivo de la elección del tema es que en la sociedad actual hay varias ideas que giran en torno al valor del trabajo. Estas ideas las encontramos recogidas y planteadas por autores como, *Dominique Meda, Jeremy Rifkin, Offe, Gorz o Guy Standing*, autores que serán estudiados para su posterior comparación con la visión de los jóvenes. Apoyándonos en estas ideas de la literatura, se intentará indagar haciendo un trabajo de campo y entrevistas a jóvenes del Vallés, para intentar aproximarse a la visión que estos tienen y la situación laboral que viven.

Por tanto, quiero estudiar hasta qué punto los jóvenes consideran el trabajo como la actividad central en sus vidas y qué valor le dan al trabajo, cual es la importancia que tiene realmente para ellos y el lugar que ocupa en sus vidas. La manera de llevarlo a cabo será a través de recogida de información de, principalmente los autores anteriormente mencionados, y la realización de entrevistas a jóvenes para su posterior análisis.

2. Metodología

Siguiendo en esa línea, como posible hipótesis y relacionándolo con mi interés personal en la utopía del trabajo, me gustaría comprobar si, aquellos que están trabajando en el empleo “deseado”, consideran que el trabajo que tienen les proporciona un status, si sienten que les otorga un beneficio personal o social, más allá del interés económico. Si sienten que les hace sentir “útiles” dentro de la sociedad o han conseguido cumplir un sueño de trabajo perfecto, haciendo aquello que querían hacer y que cumple sus expectativas. Por lo tanto, las hipótesis definitivas que me dispondré a observar y comprobar será:

- 1. Los jóvenes se sienten frustrados con sus trabajos.**
- 2. Los jóvenes no encuentran un mercado laboral, tanto en opciones como en condiciones laborales, que cumpla con sus expectativas.**

Teniendo en cuenta el prejuicio general de que los jóvenes actualmente tienen pocas expectativas laborales, y sus motivaciones en cuanto al trabajo son escasas, quiero escoger una franja de **edad de 18 a 30 años**. Ya que el sector más joven me parece más interesante de estudiar por tres motivos:

1. Entender el presente, ayuda a entender hacia dónde va el futuro, y considero menos interesante estudiar el pasado (personas que van a jubilarse). Me parece que esta franja de edad tiene más sentido para estudiarla.
2. Comprobar si se respalda este prejuicio.
3. He considerado aumentar la edad de estudio de los jóvenes hasta los 30 si es posible, ya que podría encontrar más facilidades en personas algo más mayores y que tuvieran experiencia laboral. Además, porque para poder comprobar la importancia y el valor del trabajo en sus vidas, sería esencial que estuvieran o hayan estado trabajando. También considero que como persona que tiene 28 años me resulta más fácil comprender las edades en este grupo y considero que no encontraré tantas ideologías diferentes entre las edades del grupo.

En cuanto a la organización del trabajo, se basará en recoger información de autores que expliquen cómo entendemos el trabajo, y hacer una recogida y posterior análisis de la literatura. Posteriormente, hacer un trabajo de campo mediante entrevistas en jóvenes de entre 18 y 30 años, de qué opiniones tienen sobre la importancia del trabajo en sus vidas

y hasta qué punto se sienten satisfechos/motivados con el trabajo que realizan. Estos jóvenes serían únicamente del Vallés Oriental, y de ambos sexos indistintamente. En cuanto al número de personas a las que me gustaría realizar entrevistas sería de 4.

Por último, la fase final del trabajo consistiría en comparar esos resultados de las entrevistas con la información previa recogida. Desmentir o justificar la hipótesis y realizar las conclusiones y opinión personal.

3. Marco teórico

Teniendo en cuenta el tema elegido, el siguiente paso será indagar sobre la información existente del tema. Han sido muchos los autores centrados en intentar explicar el valor del trabajo en la sociedad y esto es lo que me propongo averiguar. Vamos a intentar darle un sentido crítico a este concepto.

3.1 Enfoque general

La primera idea a tener en cuenta es que independientemente de que intentemos medir o cuantificar el valor del trabajo en la sociedad, no significa que todo el mundo desee o espere lo mismo, o que las preferencias no cambien en el tiempo.

La Constitución de la OIT alude a la función social del trabajo, y recalca que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades» (Declaración de Filadelfia, artículo II, *a*)). Esta formulación refleja la idea de que el trabajo sirve para atender necesidades materiales, y que además guarda relación con la realización personal. A estos elementos cabe añadir el papel del trabajo como elemento de cohesión de las personas en una sociedad: según Sigmund Freud, el trabajo proporciona «un lugar seguro en una porción de la realidad humana, de la comunidad humana» (Freud, 1930:27)

A medida que la historia ha ido avanzando, al igual que las ideas políticas y las sociedades se desarrollan, también ha ido cambiando el sentido del trabajo en consecuencia. Un claro ejemplo, la necesidad de las reducciones de horas de trabajo. El primer Convenio de la OIT de 1919 se refería a las horas de trabajo y establecía el objetivo de una jornada laboral de ocho horas y una semana laboral de 48 horas. Pronto se aprobó otro convenio que estableció el principio de una semana laboral de cinco días y dos días consecutivos de descanso. Por esto podemos entender que el avance de las sociedades hacia una mejora y mayor flexibilización del trabajo ha ido aumentando y que no podemos entender el trabajo como un factor social aislado, sino como una actividad integrada en la sociedad, dependiendo de su momento histórico.

3.2 La crisis del trabajo

La crisis del estado social (a partir de los setenta) contribuye al ascenso de la ideología neoliberal. A raíz de los decepcionados de la clase obrera como sujeto revolucionario surgen las primeras versiones de la crisis del trabajo como la de Gorz (1982), posteriormente Offe (1985) y los posmodernos, hasta llegar a las versiones más pesimistas, como las de Rifkin (1996). El triunfo actual de la economía neoclásica implica la relegación social del trabajo frente al capital como fuente del valor. (De la Garza, 2000).

Es decir, el capitalismo neoliberal se debate en una dualidad, por un lado muestra que la mayor parte de la riqueza se crea especulativamente, que para ello el trabajo es prescindible, pero a la vez, no puede prescindir del sector de la producción material e inmaterial y de la circulación productiva y en este sector, indispensable para satisfacer necesidades humanas e incluso para el disfrute de las ganancias especulativas, el trabajo continúa siendo muy importante.

Las tesis de Offe, posteriores a las de Gorz, son de transición entre la primera visión optimista y de lucha de la "no clase" por el fin de la sociedad del trabajo y las actuales visiones catastrofistas acerca del futuro del trabajo y, en particular, de las organizaciones de los trabajadores. Para Offe el fin de la centralidad del trabajo como espacio estructurador de la sociedad se define a partir de dos grandes transformaciones: por un lado, el cambio en la estructura de la economía hacia el sector terciario y, en especial, de las ocupaciones. Las diferencias entre pequeñas y grandes empresas; la extensión de las ocupaciones no manuales en disminución de las manuales. (Offe, 1992).

El otro argumento más teórico de Offe remite a la **fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores**, en particular entre el mundo del trabajo y el de la familia, el tiempo libre y el consumo, se trataría también de la pérdida de importancia del mundo del trabajo en la formación de identidades. Es decir, la anulación para Offe de capacidades transformadoras amplias de los trabajadores, o de sujetos que tengan su centro en el trabajo, parte de la **heterogeneidad de los obreros** y, de manera más profunda, de la fragmentación de sus mundos de vida; esto último se convertirá en los posmodernos, en obstáculo absoluto para la formación de identidades amplias no solo de los obreros sino de todo sujeto social. Para la posmodernidad la fragmentación no

sólo es de mundos de vida sino del todo, de la cultura, la personalidad; ya no habría la posibilidad de grandes proyectos, ni grandes sujetos o identidades, se vive en lo sincrónico, el concepto de historia ha perdido sentido. (De la Garza, 2000:118).

Como encontramos en el libro el fin del trabajo de Jeremy Rifkin, podemos entender que afirma la importancia del cambio o la transformación necesaria en cuanto a que el tipo de trabajo se deba ajustar a la sociedad actual. Se entiende un futuro sin obligaciones en el trabajo que ocupen la centralidad de nuestras vidas y la posible disposición de un tiempo libre, en el que los individuos puedan tener libertad para hacer otras actividades alejadas de las actividades laborales. (Rifkin,1996).

Rifkin también hace hincapié en las nuevas tecnologías y la aplicación de estas para la sustitución de trabajadores. Estas afirmaciones me interesan en el tema que nos ocupa ya que lejos de verlo como un inconveniente, podría ser un método de interferir en la estructura social del trabajo y apoyarse en esta tecnología para la introducción de un cambio.

3.3 ¿El fin del trabajo?

El discurso sobre el fin del trabajo confunde la reducción o desaparición, del trabajo alienante, con la negación del trabajo como principio genérico. Equivocadamente se colocan en el mismo plano la concepción antropológica del trabajo y las formas históricas que este ha asumido. Que el hombre pueda alcanzar un estado de automatización de las actividades económicas que lo dispense casi totalmente de las tareas productivas, y que así pueda dar libre curso a sus capacidades creadoras hasta el momento virtuales, o bien, de manera más verosímil, que sólo pueda acceder a esto parcialmente y que así las tareas necesarias sigan imponiéndosele; en ambos casos el trabajo, creador de objetos o de obras, productor de cosas, de signos o de relaciones, seguirá siendo la "primera necesidad de la vida" (Marx 1965: 1420.) del hombre, pero esta "necesidad" evidentemente no tiene nada que ver con la de vender su fuerza de trabajo. (Harribey, 2001:34).

Por otro lado, del libro "El trabajo, un valor en peligro de extinción", de Dominique Meda, podemos extraer algunas ideas importantes. Lo primero, lo que denomina la paradoja del trabajo "perder la vida, ganándosela" como el colmo de la alienación. Se encuentran los profundos anhelos de prescindir del trabajo. Con la paradoja del trabajo podemos entender la cantidad de tiempo y esfuerzo que dedicamos a nuestro empleo y preguntarnos, ¿Es esto necesario? ¿Podemos encontrar la satisfacción personal con esta división del tiempo de trabajo?

Por otro lado encontramos la afirmación "El trabajo sería nuestra esencia y nuestra condición." Estas afirmaciones aparecen en un momento concreto de nuestra historia. Esta situación nos ha llevado a entender el empleo como única actividad social. Las tres grandes corrientes doctrinales de estos pensamientos son el cristianismo, el marxismo y humanismo. Esto lleva a la carencia en un esquema utópico del trabajo. Esta característica esencial está actualmente desfigurada ya que implica que el trabajo debe llegar a ser el lugar del vínculo social y del desarrollo personal. (Meda, 1995:19)

A partir de finales del siglo XIX ya no se trata de soñar con la esencia del trabajo sino de hacer soportable su realidad. (Meda, 1995:106) Con esta afirmación podemos entender el pensamiento actual y seguir cuestionándonos si verdaderamente el tiempo y

esfuerzo invertidos en el trabajo es el adecuado para nuestra satisfacción como individuos.

También sugiere la necesaria intervención de un estado, con capacidad para asegurar el funcionamiento regular de la sociedad. De manera que se asegure la producción de riqueza, y un reparto homogéneo de esta (pleno empleo y regulación pública del reparto). Este es el precio que hay que pagar para compensar, la relación salarial y hacer olvidar a los trabajadores que el trabajo no es un trabajo liberado. (Meda, 1995: 109)

Por último cabe añadir un dato reciente, y es que tal y como afirma Carlos Prieto en su estudio cabe señalar el sentido y la experiencia que los trabajadores en paro o con empleo esporádico e inestable dan a la carencia de un empleo normal. La sensación que predomina entre ellos es la de angustia, de verse perdido, de sentirse inútil y sin futuro. (Prieto, 2017).

3.4 La utopía del trabajo.

El trabajo no surgió históricamente como un fin que buscaban los individuos para sentirse autorealizados. En los hechos se entiende que el trabajo surgió como un medio con el que aumentar las riquezas de un país o un estado, el individuo obtendría unos ingresos, y el capitalista sus beneficios. Diversas opiniones afirman que, ya no se considera el trabajo como una obligación sino más bien como la suprema capacidad de expresión. El trabajo ya no está hipotecado por la sensación de permanente frustración si no que por el contrario suscita un afán de conocer y actuar. Estos planteamientos son radicalmente contradictorios ya que se olvida la forma bajo la cual nació el trabajo, además de su dimensión económica.

La posible solución: Desencantar el trabajo. (Meda, 1995). A partir de estas ideas surge la idea que recae sobre la sociedad actual. Teniendo en cuenta estas características, ¿porque no se cambia? ¿Que impide a los individuos actualmente acabar con esta utopía del trabajo? Lo que dice la autora en resumen es que desencantar el trabajo le exigiría a la sociedad tomar una decisión arriesgada. Básicamente el problema según se explica en el libro es la falta de fuerzas sociales en las que se pueda apoyar una reforma o que la nueva actitud de las élites les impide superar su precavido conservadurismo. La autora también añade que además existe la falta de algo que sustituya al trabajo, además de un procedimiento concreto que nos permita hacer esta transición sin peligro.

Las posibles soluciones que se plantean sobre esta causa serían, por un lado liberar el espacio público, es decir fomentar y apoyar esas actividades que los individuos harían por un bien social de una manera libre y autónoma a través de gestión de asociaciones o agrupaciones. Por otro lado, replantear la organización del trabajo. Modificar el reparto. Se percibe en nuestras sociedades que el principal problema no es la falta de trabajo si no la ausencia de un mecanismo adecuado de reparto. En definitiva, vivimos en una sociedad en la que se deja fuera a una gran parte de individuos, por sus vulnerabilidades (jóvenes y ancianos) y así se consigue la adaptación al mundo laboral cada vez más tarde de los jóvenes. Habría como posibles soluciones que asegurar una igualdad en el acceso al trabajo, alcanzar un reparto razonable de ingresos, de estatus y de protección con ayudas sociales, y dar cabida a otros mecanismos de reparto de los ingresos además del trabajo.

Obviamente esta reorganización comportaría también varios conflictos sociales que se citan que podrían ser, por ejemplo volver a estados sociales que ya se creían superados como la relegación de la mujer al hogar, es decir habría que conseguir cambiar la estructura social del trabajo sin caer en etapas históricas regresivas de las que el trabajo nos habría liberado.

Además se recogen otros conflictos que podrían suceder en el caso de una reestructuración del trabajo. Habría la posibilidad de que esto desencadenara en una sociedad frustrada y sin aspiraciones, es decir no poder llenar “el hueco” dejado por el trabajo. El tercer conflicto que podría surgir sería el desinterés por mejorar las relaciones laborales y la producción. En el caso en el que el trabajo no fuera una actividad tan importante en nuestras vidas podría implicar la falta de apoyo o soporte en las actividades destinadas a la mejora de la producción y las relaciones laborales. Y por último, la falta de trabajo podría desencadenar la falta de formación de los individuos o la falta de potenciar las capacidades competitivas. Ya que, se entiende que se perdería la competitividad en el acceso al empleo con un método de igualdad que podría implicar la falta de formación de los individuos o su interés en potenciar sus habilidades.

En particular habría que preguntarse cuál es la posibilidad de que los movimientos sociales provoquen cambios bruscos en las sociedades, en las condiciones ocupacionales o en el mercado de trabajo. También habría que añadir que los cambios, por bruscos que sean, nunca pueden hacer tabla rasa con las estructuras sociales

anteriores; en todo caso pueden hacer emerger estratos que habían permanecido fosilizados o relegados, que actuaban de manera ambigua o no consciente. En otras palabras, más que buscar una respuesta acerca de sí el espacio del trabajo es todavía importante en la conformación de las sociedades e identidades, habría que investigarlo concretamente para las diferentes categorías de trabajadores. En todo caso la predicción sobre el aumento del tiempo libre no se cumplió y los que tienen empleo en general tienen que trabajar más tiempo y más intensamente que antes para subsistir; en segundo lugar, las investigaciones concretas sobre el tema muestran que el trabajo sí puede ser importante en la conformación de cultura (De la Garza, 1997).

3.5 Ideas generales extraídas

En conclusión, tras la información recogida se puede entender que para la mayoría, el mundo del trabajo, con la nueva situación social neoliberal, se convierte en un campo potencial de lucha. Sin embargo habría que hacer la siguiente corrección: el concepto mundo del trabajo como separado de otros mundos de vida (familia, tiempo libre, estudio, etc.) es en parte una construcción social. En las sociedades antiguas, por ejemplo, la esfera económica no estaba diferenciada de otros ámbitos sociales o culturales.

En definitiva, a partir de la información recogida, podemos entender de manera general que hay distintas visiones sobre el valor del trabajo. André Gorz, por ejemplo, la planteaba desde una mirada sumamente optimista, imaginando incluso la posibilidad de “salir de la sociedad salarial” sin la necesidad de eliminar la sociedad capitalista. Jeremy Rifkin, en cambio, presentaba el enfoque más pesimista de un mundo donde el empleo se extinguiría y donde la depresión psicológica, la violencia y la criminalidad se convertirían en una fuente de epidemia social. Entre estos dos extremos se encuentran autores como Claus Offe y otros tantos que, desde posiciones más o menos desencantadas, enfatizaban en la idea de una **“fragmentación de los mundos de vida”** y en el advenimiento de una “era postmoderna”.

Inevitablemente, este método de contextualizar el enfoque del trabajo, es difícil no derivarlo en una crítica al capitalismo. Se entiende que, el conflicto actual con el trabajo viene derivado de una estructura social basada en el capitalismo que de una manera sobradamente arraigada en nuestras vidas se deriva en una crisis hacia el trabajo. Pese a que los discursos más optimistas añaden unas posibles “soluciones”, no hay una salida o mejora de una situación de crisis sin un cambio. Es complicado desarrollar un modelo alternativo para el “no fin del trabajo”, o para la mejora de las situaciones de las vidas de los individuos asalariados, sin la propuesta de un modelo estructural alejado del capitalismo.

Además, las teorías tratan de determinar nuevas políticas que se adapten a las ideas aún utópicas del concepto de trabajo. Así se ven obligados a mejorar las condiciones laborales (jornada laboral, mayor higiene y seguridad, creación de instituciones...). De esta manera regulan el sistema social de manera global, con intervención del Estado,

para poder asegurar una mayor producción de riqueza y también compensar a los trabajadores para hacer olvidar que el trabajo nunca será un trabajo liberado.

Hemos cargado el trabajo de ideas utópicas y somos prisioneros de esas ideas. (Meda, 1995). Apoyamos esta idea como la principal desencadenante del conflicto del trabajo de la sociedad actual. Confiamos en encontrar nuestro trabajo perfecto, que satisfaga todas nuestras expectativas, y nos haga sentirnos realizados como ciudadanos y formar parte de la sociedad, sentirnos útiles. La realidad es que en la gran parte de ciudadanos este no llega nunca, o no a este nivel, y surgen sociedades frustradas, prisioneras de ideas que no existen y trabajos que no cumplen estas expectativas.

Analizando la evolución del trabajo hasta la actualidad, los planteamientos actuales se basan en que el trabajo es el cauce de la realización personal y la autonomía recobrada. Se podría considerar, tal vez, para aquellos que realicen trabajos intelectuales y cualificados.

En el momento actual que vivimos los individuos nos estamos viendo condenados al paro u obligados/as a trabajar en trabajos precarios, la falta de un verdadero trabajo no desordena solamente la vida laboral, sino toda la vida. Si puede hablarse de precariedad no será solo de una precariedad laboral sino porque la falta de un trabajo normal desordena (“precariza”) el conjunto del ordenamiento de la vida cotidiana previo al momento de ruptura laboral. La falta de un trabajo normal termina por alterar la práctica y el sentido del resto de las actividades y relaciones de pareja. Todo cambia y, con frecuencia, muy negativamente. (Prieto, 2017).

Desde un punto de vista personal, y tras la información obtenida, considero se observa que actualmente el trabajo es una actividad que forma parte de un sistema, envuelto en la estructura social, laboral y política, y la jerarquía, disfrazado de condiciones laborales dignas, pero que solo satisface el empoderamiento de unos pocos, aquellos que se sitúan en lo alto de la jerarquía y se benefician y adineran a costa del trabajo de los de abajo.

4. Situación actual del trabajo para los jóvenes

Una vez extraídas las ideas generales sobre lo que el trabajo representa para los individuos, se procede a estudiar cómo es la situación actual laboral a la que los jóvenes se enfrentan.

Haciendo referencia al libro de “*El precariado de Guy Standing*” (Standing, 2012) dentro de los numerosos factores determinantes de la precariedad, un referente muy importante es **el modelo de las siete seguridades**, que basa el bienestar de los trabajadores en: seguridad en el mercado laboral, en el empleo, en el puesto de trabajo, frente a accidentes y enfermedades, en la reproducción de las habilidades, en los ingresos y en la representación.

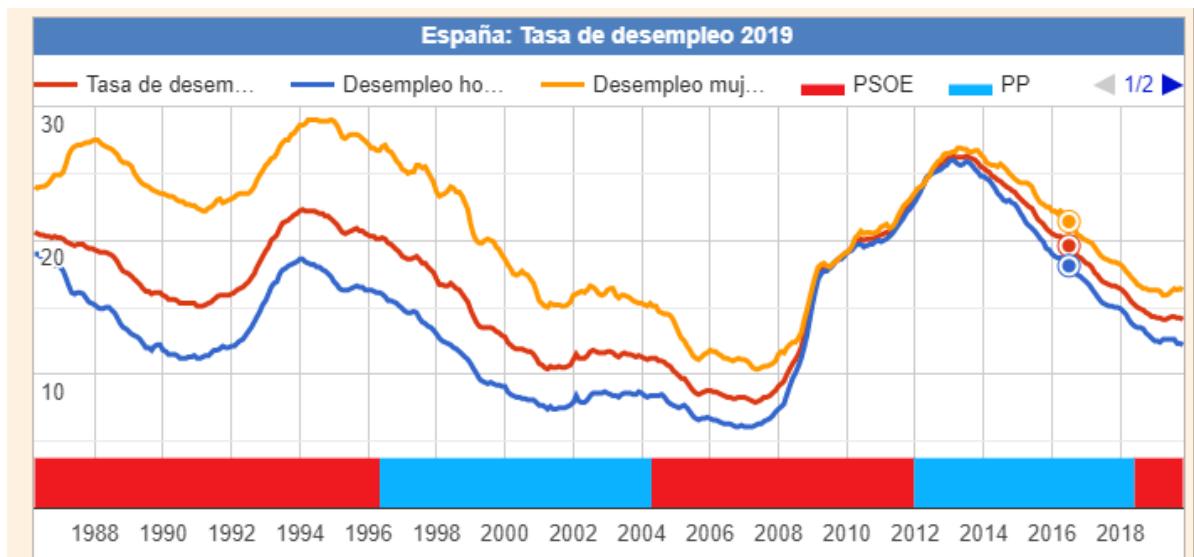
El quedar fuera de estas garantías equivale a caer en la precariedad laboral, entendida como una irremediable situación de temporalidad, desempleo, subempleo, que significa para un amplio sector de la población trabajadora vivir un estado de **aislamiento y debilidad** del que se deriva una constante **incertidumbre**. Hay numerosos factores de estos que hacen entender la situación de los jóvenes en la actualidad como una **situación precaria**.

Se entiende que lo que causa la precarización es que, al **suprimir las seguridades**, surge el precariado como auténtica clase global, en un proceso que aporta consecuencias negativas como, la división del colectivo obrero, la debilidad de las instituciones sociales de protección y la reglamentación excesiva que se agrupa en todo el ámbito laboral. Además de que estas situaciones están favorecidas por el capitalismo y los modelos económicos de la estructura social.

A continuación se presenta la situación actual laboral con las características siguientes basadas en las seguridades de Standing y en como la situación afecta en la precariedad laboral para los jóvenes.

a. Seguridad en el mercado laboral (Tasa de actividad).

Podemos apreciar según estadísticas actuales que después de la crisis del 2008 los empleos han aumentado y el número de desempleados disminuido. Son mayores las cifras que indican los trabajadores asalariados que en los últimos años.



Como podemos comprobar en las estadísticas en junio de 2013 la tasa de paro era de un 26,3%, frente al 14,2% de octubre de 2019. (*INE, Instituto Nacional de Estadística*).

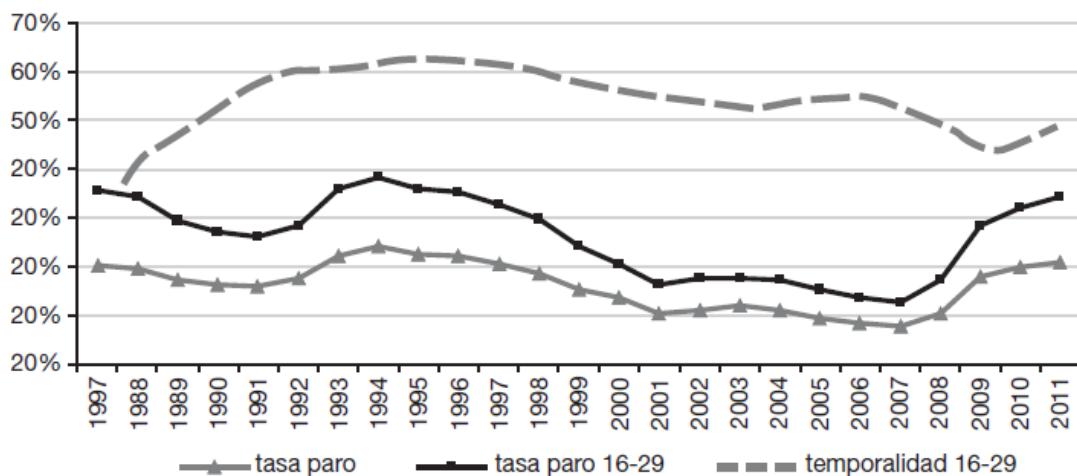
¿Indica esto que aquellas ideas que pronosticaban el fin del trabajo se equivocaban? Podemos observar que el acceso y la incorporación al mundo laboral ha aumentado. Lo que sucede es que lo que ha aumentado considerablemente es la precariedad laboral, el empleo a tiempo parcial y la mercantilización de la salud laboral, el empobrecimiento de la clase trabajadora, e inevitablemente la degradación contemporánea del mundo del trabajo se encuentra en disyuntiva con la degradación del capitalismo.

A continuación se comprueba la situación que demuestra esta realidad.

b. Seguridad en la ocupación. (Temporalidad)

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en España hay **1,3 millones de jóvenes con un contrato temporal**. De hecho, la mayor parte del empleo juvenil creado en España durante la actual “fase de recuperación” es temporal. Desde el año 2013, las empresas han aumentado el número de asalariados en 325.000 jóvenes, de los cuales 301.000 son temporales, más del 90%.

Gráfica 1. Paro y contratos temporales de los jóvenes 1987-2011 (EPA, INE)



Fuente: INE. Encuesta Población Activa.

Además no solo afecta el factor de la temporalidad, a este tipo de contrato temporal hay que añadir también el aumento de contratos a tiempo parcial. Según la EPA, casi 2,9 millones de trabajadores están trabajando a **tiempo parcial**, la cifra más alta desde 2008. El **37,4% de los menores de 25 años** tienen este tipo de empleos. Por tanto, podemos entender que la **parcialidad** en los contratos laborales afectan indudablemente de manera directa y en mayor medida a los jóvenes. Los niveles en la parcialidad en los jóvenes se ha disparado. Además, este tipo de empleo a tiempo parcial es un indicador de la precariedad laboral ya que los jóvenes aceptan este tipo de contratos por no poder conseguir contratos a jornada completa, es decir, son trabajadores con contratos con jornada parcial no deseada, además de las consecuencias en salario, beneficios y consecuencias sociales que esto implica.

c. Seguridad en el puesto de trabajo

En los últimos años también se ha avanzado en otras formas de explotación que no aparecen en las estadísticas pero que imponen una enorme precariedad a miles de jóvenes.

Entendiendo la seguridad en el puesto de trabajo en un sentido de flexibilidad laboral, hace referencia a los derechos laborales e implica que se eliminen regulaciones para contratar y despedir empleados por parte de las empresas y organizaciones privadas. A raíz de la inestabilidad laboral producida en los últimos años, sumada a la inestabilidad política y económica, implantar estos cambios legislativos reforzados por la convicción de que es la solución para la creación de empleo, deriva en facilitar la extinción de contratos de manera más segura para las empresas y disminuye los beneficios para los trabajadores. En este sentido, son los jóvenes los que más han sufrido estos cambios legislativos del abaratamiento del despido y de más condiciones, a causa de pertenecer a un colectivo vulnerable y por menor coste de sus despidos a causa de la antigüedad en la empresa entre otras. Por ejemplo la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Recoge en su capítulo III medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo, que puede traducirse como medidas que favorecen el despido a las empresas, a partir de, tal y como se recoge en la ley, Artículo 9. Tiempo de trabajo, Artículo 10. Movilidad funcional (opción a cambiar las funciones desempeñadas habitualmente por el empleado), Artículo 11. Movilidad geográfica (Posibilidad de trasladar o reubicar de centro de trabajo) Artículo 12. Modificación sustancial de condiciones de trabajo (posibilidad de cambiar las condiciones laborales del trabajador).

d. Seguridad frente a accidentes y enfermedades

ATR-A4. ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA, EN JORNADA E IN ITINERE, SEGÚN GRAVEDAD, POR GRANDES GRUPOS DE OCUPACIÓN								
Avance enero - diciembre 2019								
	EN JORNADA				IN ITINERE			
	Total	Leves	Graves	Mortales (1)	Total	Leves	Graves	Mortales (1)
A Directores y gerentes	3.777	3.671	94	12	1.021	994	25	2
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	11.128	10.987	139	2	5.943	5.851	88	4
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4.232	4.175	48	9	3.190	3.141	40	9
D Técnicos; profesionales de apoyo	18.499	18.310	166	23	6.331	6.239	86	6
E Empleados de oficina que no atienden al público	8.322	8.253	62	7	5.556	5.491	56	9
F Empleados de oficina que atienden al público	6.149	6.073	69	7	7.447	7.376	65	6
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	65.420	65.145	259	16	15.925	15.713	191	21
H Trabajadores de los servicios de la salud y el cuidado de las personas	33.537	33.438	90	9	7.164	7.090	67	7
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	13.369	13.296	65	8	2.257	2.231	22	4
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	15.129	14.881	220	28	639	617	20	2
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	60.264	59.419	760	85	2.624	2.562	52	10
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras	77.486	76.866	565	55	5.643	5.559	63	21
M Operadores de instalaciones y máquinas fijas, y montadores	29.844	29.622	195	27	2.561	2.531	24	6
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	46.201	45.532	535	134	2.936	2.861	62	13
O Trabajadores no cualificados en servicio (excepto transportes)	58.858	58.535	297	26	8.998	8.892	97	9
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	97.354	96.617	643	94	7.423	7.319	80	24

2019, Documento elaborado por: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

Podemos encontrar en las estadísticas que el total de accidentes de trabajo suma un 97.354 en el sector de peones, frente a un 3.777 que recoge el grupo de directivos. Se puede entender por tanto que en las categorías jerárquicamente inferiores en las que se encuentran la mayoría de accidentes, la ocupan jóvenes (y otros grupos vulnerables). Además una tasa muy elevada también se encuentra en el sector de la restauración , en el cual hay más representación juvenil.

Por otro lado, hay que tener en cuenta las enfermedades mentales, o problemas psicológicos que pueden surgir derivados del entorno laboral. Las investigaciones españolas sobre las relaciones entre desempleo y salud tienden a compartir la idea de que el trabajo cumple una importante función de integración del individuo en la sociedad. Esta circunstancia influye en que los aspectos de salud más estudiados sean los trastornos de salud mental. Las investigaciones sobre paro juvenil y salud realizadas

en España son poco numerosas y la mayoría de ellas tienen un diseño transversal que hace que sean eminentemente descriptivas, sin demasiadas posibilidades de profundizar en la explicación de los fenómenos. (Álvaro, 1989; Blanch, 1986). No obstante, hay que incluir que frente a la precaria situación laboral que sufren los jóvenes actualmente, las posibles enfermedades psicológicas se pueden ver agravadas en este contexto ya que síndromes como el “burn-out”, el estrés, la ansiedad, o la posibilidad del empobrecimiento de este colectivo con una consecuente exclusión social.

Tabla 2. Condiciones de trabajo UE-25 por género.

	Total	Porcentaje Hombres	Mujeres
Organización y contenido del trabajo			
Trabajar a ritmo elevado	60	63	56
Trabajar con plazos ajustados de entrega	62	68	54
Tareas cortas y repetitivas < 10 min.	39	37	41
Tareas monótonas	43	42	44
Sin control sobre el trabajo			
Sin control sobre orden de tareas	36	37	36
Sin control sobre los métodos de trabajo	33	33	33
Sin control sobre la velocidad del trabajo	31	31	31
Bajo apoyo social			
Poca colaboración de colegas profesionales	33	33	33
Poca colaboración de los supervisores	44	46	42
Jornada laboral			
Largas jornadas laborales	16	22	9
Trabajo a turnos	17	17	17
Acoso y discriminación			
Intimidación, acoso	5	4	6
Inseguridad laboral, satisfacción salarial y posibilidades de promoción profesional			
Podría perder empleo en los próximos 6 meses	13	13	13
Trabajo mal remunerado	56	53	59
Pocas perspectivas de desarrollo profesional	68	66	71

Fuente: IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2005.

e. Seguridad en la reproducción de las habilidades

Se debe recoger el fenómeno de la **subocupación** ya que es importante en cuanto a la precariedad de los jóvenes porque afecta a este colectivo mayoritariamente. Pese a su alta formación y aun teniendo buenas cualificaciones académicas, ocupan empleos precarios en el mercado o puestos de trabajo que se encuentran muy por debajo de lo que relacionado con sus estudios deberían ocupar. También constan en gran medida los jóvenes que ocupan profesiones que no se relacionan en absoluto con la formación que poseen.

Se concibe la importancia de la formación académica como posibilidad de tener más opciones para conseguir un trabajo mejor. Lo que sucede es que actualmente la formación ya no es ninguna garantía.

Las empresas se enfocan en candidatos con experiencia laboral, o se enfocan en otras habilidades más allá de la formación, pero son estas mismas las que niegan un trabajo por la falta de experiencia, lo que incrementa el difícil acceso de los jóvenes al mundo laboral, o hace que haya un número elevado de becarios o jóvenes en prácticas ya que se valora la experiencia previa o habilidades previamente adquiridas por encima del grado de formación o conocimientos aprendidos.

Como cita Standing “*A este problema se le añade el probable incremento del efecto de frustración de estatus cuando se tienen más habilidades que oportunidades para ponerlas en práctica*”. (Standing, 2012).

Podemos entender que el hecho de que el mercado laboral no ofrezca ninguna garantía mínima para aquellos jóvenes con alta formación, aumenta la frustración y la incertidumbre de jóvenes altamente formados pero sin asegurar altas posibilidades de acceso al mundo laboral. Además aumentará la frustración después del tiempo, esfuerzo y dinero invertido en una formación cuando aun así las probabilidades de acceder a un empleo sean escasas.

La formación es un buen indicador de calidad de trabajo. El problema principal es que la formación, por si sola, no es capaz de asegurar buenas condiciones de trabajo. Ejemplo de esto es por ejemplo muchos de los trabajos feminizados y las condiciones precarias de estos. (Hay más mujeres con formación alta ocupando empleos precarios que hombres). Estos indicadores podríamos encontrarlos en las mismas estadísticas que

muestran la temporalidad, los salarios bajos y el sector de empleo de los jóvenes y podemos suponer que muchos de esos jóvenes tienen una formación alta pero esperan a que llegue una oportunidad que es muy posible que no llegue.

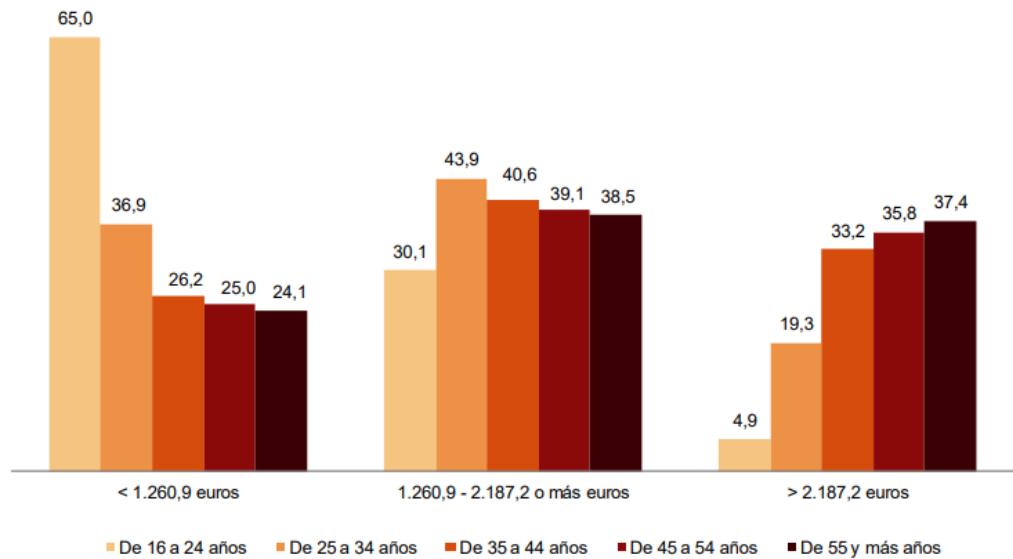
f. Seguridad en los ingresos

Un dato relevante para el tema que nos ocupa, es el **aumento de contratos en prácticas o becas para los jóvenes**. El número de becarios que trabajaban bajo un convenio entre universidad y empresa pasó de 20.000 en 2013 a 70.000 en 2015 (un 350% más). Hay que tener en cuenta estos datos, no por el hecho de asimilar los contratos de prácticas como algo negativo para los jóvenes, si no por el empobrecimiento de estos ya que, según un informe de la Comisión Europea de 2016 un 61% de los alumnos en prácticas no recibían remuneración.

Por otro lado, los conocidos como **falsos autónomos**, es decir trabajadores registrados como independientes pero que en realidad son asalariados. El Instituto Nacional de Estadística muestra que solo durante el segundo trimestre de 2019 existían 143.000 falsos autónomos. (Empresas como *Glovo* o *Deliveroo* cuentan con muchos empleados en los que en su mayoría son menores de 30 años). Se entiende como contratos ilícitos aquellos que se regulan como autónomos pero que no lo son realmente, aparte de las consecuencias negativas laborales y sociales que perjudicaran al trabajador, y el caso de deber pagar una cuota de autónomos cuando realmente son trabajadores por cuenta ajena.

Según las estadísticas de la EPA, podemos apreciar que los jóvenes son un colectivo vulnerable ya que generan menos ingresos.

**Distribución de los asalariados por grupo de edad y tramo de salario mensual.
Año 2018. Porcentajes**



**Decil de salarios del empleo principal.
Encuesta de Población Activa (EPA) - Año 2018 (4/18)**

Como se puede comprobar, los menores de 24 años representan el 65% de los trabajadores que obtienen una remuneración que no supera los 1.260 €, frente solo al 4,9% que llega a 2.187,2€. Estas estadísticas nos muestran la realidad empobrecida de los jóvenes, la situación actual a la que se enfrentan.

g. Seguridad en la representación

Como resultado de estas características laborales, también podemos apreciar que además la clase joven trabajadora no tiene una opción política o una representación formal o viable. No podemos encontrar una clase “obrera” o sindicalista, con representación para el colectivo de jóvenes, intentando cambiar esta situación, quizás por falta de representación o de unión entre los individuos u otras causas.

Sin un salario estable no se puede acceder a la clase media, pero sin trabajo estable y una jornada laboral fija tampoco se puede ser exactamente un obrero. Lo que define a los individuos jóvenes actualmente es eso que Standing ha llamado “existencia precaria”. No se trata exactamente de una clase social en sentido tradicional porque no poseen “conciencia de clase”, ni un programa de transformación social. Es decir, la falta de “identidad” como colectivo en conjunto, dificulta la actividad de una “lucha” para mejorar sus condiciones o garantizar unos beneficios laborales adecuados.

Gráfico 10. Tasas de sindicalización entre jóvenes y adultos en Europa 22 países), 2006 y 2016



Como podemos observar en los últimos diez años ha disminuido la cifra de jóvenes que se han afiliado a un sindicato en la mayor parte de los países europeos. Además se puede observar en las estadísticas, que la sindicalización en la mayoría de países es mayor en personas de más edad.

RESULTADOS

Una vez analizados los datos que incluyen las estadísticas del entorno laboral que engloba a los jóvenes podemos concluir con las siguientes ideas.

Primeramente que como hemos visto, esta serie de conflictos en el mundo laboral conlleva a una serie de consecuencias. La precarización y la situación a la que los jóvenes se ven sometidos en el entorno laboral conllevan a unas consecuencias que desembocan en **conflictos sociales**, como aspectos del equilibrio emocional o su vida familiar y social. Además del desgaste personal, así como la pérdida de autonomía, privacidad y libre disposición del tiempo, a causa de las exigencias de los trabajos entre otras causas.

Otra consecuencia negativa que se deriva de estos factores, es la imposibilidad del trabajador precarizado de pensar a largo plazo, y que repercute en el avance de una carrera o de la construcción de una identidad ocupacional, además de imposibilitar la profundización de experiencias. Esto implica limitar un proyecto de vida profesional a un **corto plazo**, es decir que causará inseguridad, y múltiples afectaciones individuales, conocidas como aversión, anomia, ansiedad o alienación. En definitiva, los jóvenes actualmente deben vivir sin poder construir un proyecto de futuro.

También podemos encontrar otras consecuencias negativas derivadas de estas situaciones laborales, que encontramos recogidas en el libro de Standing, y que se derivan de la condición laboral precaria como por ejemplo:

- El sometimiento a horarios antisociales
- La obligación de responder a demandas elevadas y discordantes respecto a tiempos y lugares de trabajo.
- Tener que sortear la incertidumbre de oportunidades, haciendo una gestión del riesgo que obliga a asumir varios trabajos.
- Afrontar conflictos de roles insolubles entre las exigencias, como cuidador en el hogar.

Encontramos actualmente una práctica usual que es **trabajar bajo presión**, con horarios que conllevan no solo una disminución del tiempo disponible para la vida familiar y el necesario descanso, sino también para los deberes ciudadanos relacionados con la participación política y comunitaria.

Se debe tener en cuenta las consecuencias a las que conlleva esto, ya que la edad de **emancipación** de los jóvenes es cada vez más elevada. Solo el 19% de los menores de 30 años puede emanciparse. La media de un alquiler es de 862 euros al mes lo que supone un 105% del sueldo de un menor de 30 años. Estos datos nos hacen comprobar la precariedad laboral a la que se hace referencia y además, las consecuencias que derivan en el ámbito social. (INE)

El aumento de los contratos en prácticas también afectan muy significativamente a este colectivo ya que han aumentado muchísimo y suelen no ser remunerados. Las últimas reformas efectuadas en el ordenamiento jurídico español en relación al contrato para la formación y aprendizaje han debilitado las obligaciones empresariales de formar al trabajador en los conocimientos teóricos lo que supone no solo “una clara merma de los derechos de protección social” sino lo más relevante para este trabajo del derecho de formación que es inherente a esta modalidad contractual. (Nieto Rojas, 2017).

Otra reflexión a aportar al tema que nos ocupa, sería la derivada del término “alienación” usado por Marx. Respecto a este término hay autores que coinciden en que el nuevo precariado no está ni tan siquiera alienado porque es completamente consciente de su situación, aunque también es consciente de su absoluta imposibilidad para transformarla. Los jóvenes actualmente son las víctimas de la crisis y han llegado tarde (como generación) a la conocida y sobrevalorada Sociedad del Bienestar.

Por último como idea extraída de la situación de los jóvenes en la actualidad, se considera interesante añadir que si el nivel de formación del individuo está correlacionado positivamente con el porcentaje de jóvenes con empleo significativo y negativamente con el tiempo medio en encontrar tal empleo, convendremos en lo altamente conveniente que es que los poderes públicos efectúen, una evaluación detallada de sus destinatarios y de las medidas previstas para mejorar su empleabilidad, pues siendo cierto que la crisis económica generó un escenario negativo para el conjunto de los jóvenes, la misma perpetúo la desprotección de los que ya estaban en situación de vulnerabilidad antes de esta. (Nieto Rojas, 2017).

5. Análisis del discurso

Para la realización de las entrevistas, se escogerán algunos jóvenes menores de 30 años. Se intentará realizar una entrevista semiestructurada, es decir con una serie de preguntas preparadas pero dando opción a una entrevista abierta.

Primeramente, se pretenderá que el entrevistado se presente y explique a que se dedica, cual ha sido su formación, en que consiste su trabajo actual y si ha tenido otros antes.

Las preguntas que se pretenden realizar para extraer y comprobar la información, se dividirán en tres bloques, y la información que se intentará extraer será la siguiente:

1. Con estas primeras preguntas se intentará comprobar si el entrevistado cumple con las seguridades básicas del empleo no precario.
 2. Con las siguientes, se intenta comprobar si el mercado ofrece posibilidades viables de empleo, adaptadas a las necesidades reales.
 3. Y finalmente, con las últimas preguntas se intentará averiguar el grado de satisfacción o frustración que siente el entrevistado respecto a su vida laboral.
-

Una vez recogida la información previa se ha desarrollado un guion que servirá de soporte, se han realizado las entrevistas, siguiendo un procedimiento abierto en el que los entrevistados han ido aportando su punto de vista y su situación.

Las personas con las cuales se ha realizado el estudio se encuentran en la situación siguiente:

- Entrevistada 1: Mujer, 27 años, graduada en filología hispánica, ocupación actual: profesora de educación secundaria.
- Entrevistada 2: Mujer, 28 años, graduada en educación social, ocupación actual: educadora en centro social de justicia juvenil.
- Entrevistado 3: Hombre, 26 años, técnico superior en gestión de alojamientos turísticos. Ocupación: Botones en Hotel de Barcelona.
- Entrevistada 4: Mujer, 23 años, estudiante en relaciones laborales. Ocupación: Becaria como técnico en Recursos Humanos.

Garantías laborales básicas del empleo no precario.

Las ideas generales extraídas son las siguientes. Por un lado, se planteaba en la conversación una primera parte que pretendía averiguar si el entrevistado cumple con las garantías laborales básicas del empleo no precario. Podemos concluir con que no es así ya que ninguno de los entrevistados ha considerado recibir el salario adecuado para las funciones que realiza y el puesto de trabajo que ocupa. Poniendo como ejemplo lo que se ha contado referente a la remuneración, en la entrevista del botones y por otro lado también la becaria de RRHH considera que la remuneración es muy baja para la formación que tienen porque aunque exista exigencia en sus puestos de trabajo el salario es bajo.

En las otras dos entrevistas, la trabajadora social expone que:

“Yo considero que la remuneración en el ámbito social no va acorde con el puesto de trabajo que realizamos. Trabajamos con personas que, como por ejemplo en mi caso cumplen con una condena penal. Esto nos lleva a un conflicto constante, que por mucho que digan que no debes llevarte el trabajo a casa, el desgaste psicológico... No dejas de empatizar con los chavales y con sus problemas... Se sufre mucho estrés psicológico y por eso para mí realmente no está bien pagado.” (Entrevistada 2)

Por otro lado la entrevistada numero 1 expone que: “Como horas trabajadas en el centro son 28 horas, es decir que se podría decir que como tal está bien pagado. Pero cuando tengo que corregir 200 exámenes y me los llevo a casa, eso no te lo pagan. Cuando tengo que organizar clases, preparar diferentes evaluaciones o conseguir que los alumnos se integren pensando en clases dinámicas, que sí que es un trabajo que me encanta, pero la de horas que dedicas en tu casa no te las paga nadie”. (Entrevistado 1)

En cuanto a la representación sindical en todos los casos los “conocen” de vista, pero consideran que cumplen una función meramente informativa. No se han implicado de manera activa, en ningún caso, con ninguno de los entrevistados.

En cuanto a la seguridad en el puesto de trabajo, no existe como tal ya que los contratos son temporales. Por ejemplo la entrevistada que está como becaria comenta, “Hombre sinceramente no creo que tenga ninguna seguridad en la empresa, más que nada porque

estoy de prácticas. Me va bien para ganar experiencia pero realmente no creo que después de las prácticas me hagan un contrato teniendo en cuenta que pueden contratar a otro becario para que trabaje gratis... No me van a pagar a mí cuando pueden tener a otro haciéndolo gratis ¿sabes?" (Entrevistada 4)

Oportunidades en el mercado

Con estas preguntas se intenta comprobar si el mercado ofrece posibilidades reales de empleo que correspondan con las necesidades y expectativas que tienen los jóvenes.

Las respuestas, en general, también confirman que no hay un mercado, ni posibilidades u opciones que se ajusten a lo que ellos estaban buscando.

Los entrevistados contestan con sinceridad a la pregunta, ¿Si pudieras elegir cualquier trabajo, elegirías el que estas realizando? Pese a tres preguntas negativas, no obstante, en el caso de la técnica en recursos humanos comenta:

"Hombre... sí. Claro en realidad justamente estoy haciendo las prácticas para quedarme o para por lo menos intentar conseguir un trabajo similar. Ósea en principio ese es el propósito que tengo." (Entrevistada 4)

En el caso de la integradora social, confiesa claramente que no. "Mira a mí sinceramente me gusta mucho trabajar con este tipo de personas, ayudarlas en momentos de crisis, y dar un soporte para intentar que no caigan en exclusión social. Me gusta mi trabajo y me gusta ayudar a este colectivo que siento tan vulnerable. Pero yo sinceramente siempre quise hacer diseño. El problema fue que no me llegó la nota y aquello ya me descuadró. Entonces olvide lo que era el sector más artístico y me centre en mi segunda opción que era esta. Pero a mí realmente lo que es la moda y todo esto me motivaba más. Aunque creo que no hubiera tenido ninguna salida... creo que al final opté por la opción que me hizo sentir más segura pero no era la que más me atraía ni la que me motivaba. Aparte de que no me cogieron en el acceso me dio miedo hacer algo que vi que podía ser complicado dedicarme." (Entrevistada 2)

En el caso de la profesora, se puede entender que aunque nos contesta que si elegiría el mismo trabajo, no sería en absoluto de la misma manera que lo realiza. Es decir, la ocupación sería la misma pero no la manera de llevarla a cabo: "Si... pero lo que quitaría sería evaluar a los alumnos. Hay muchas más cosas que puedes hacer y no estar

pendiente de que tienes que explicar para evaluarlos. De hecho si pudiera decir algo inventado lo que haría sería que existiera otro método educativo, otra manera de poder evaluar y dar clase". (Entrevistada 1). Es decir que pese a tener una ocupación que cumple con su vocación, no es un trabajo que se ajuste a su idea ni a sus valores ni a lo que considera son los métodos o procesos que a ella le gustaría llevar a cabo, si no los que el sistema educativo impone.

Grado de satisfacción o frustración que siente el entrevistado respecto a su vida laboral.

Y finalmente, con estas preguntas se intentará averiguar el grado de satisfacción o frustración que siente el entrevistado respecto a su vida laboral. Este ha sido el punto más decisivo de toda la entrevista. Por norma general los entrevistados han mantenido una actitud principalmente positiva. Aunque puede no parecer así, es por haber rescatado solo las afirmaciones más relevantes, el punto de inflexión lo encontramos aquí.

En la pregunta clave en la que se preguntaba que dieran una nota que definiera su satisfacción laboral del uno al diez, siendo diez el mayor grado de satisfacción, la nota más alta ha sido un 7, con excepción. El resto de notas han sido muy bajas.

En el caso de la primera entrevistada, la profesora, me comenta que: "No sé... yo le daría un... 7? Hay que tener en cuenta también en el instituto que estoy ahora que está muy bien... si me hubieras preguntado por el anterior te diría como mucho un 5". (Entrevistada 1)

En el caso de la segunda entrevistada contesta que "Yo la verdad que sería un numero bajo, no sé qué decirte. Es que sinceramente yo las expectativas que tenía eran otras. Era un trabajo que tenía muy idealizado. Creía en la reinserción, pero una vez dentro ves que los recursos materiales no van acorde con los objetivos, tú tienes unas expectativas de que puedes ayudar pero luego ves que no es real y es muy frustrante. No tenemos las herramientas... es todo muy normativo y muy burocrático. No tenemos mecanismos que vayan acorde con la reinserción de los chavales... y vuelven a reincidir y claro, eso es muy frustrante. Al final es el pez que se muerde la cola y como te digo, no hay recursos ni mecanismos para hacer algo que realmente sea eficaz y le dé sentido". (Entrevistada 2).

En el caso de la becaria de Recursos Humanos, se muestra un indicador importante y es que, tal y como pasa con la profesora, el grado de satisfacción que sienten no se basa en las tareas que realizan si no en las relaciones sociales que establecen. “Yo le daría un... un 5. Sí, más que nada porque las funciones que realizo pues son de becaria y me tratan como a la becaria. Pero estando en Telepizza por ejemplo, que fue mi empleo anterior, pues le daría un 5 también porque aunque el trabajo era muy precario y no me gustaba nada, además de los horarios de noche y todo eso, y le daría un 0, con los compañeros me llevaba de diez. Me llevaba tan bien con ellos que me hacían el trabajo muy ameno. En ese caso era lo único bueno, por eso que al final entre unas cosas y otras le dejaría también un 5.” (Entrevistada 4). En este caso, la entrevistada compara su trabajo actual cualificado con su trabajo anterior precario y aun así, y reconociendo la precariedad que vivía en su antiguo empleo, les da la misma nota de satisfacción a ambos trabajos.

Y por último el entrevistado hombre nos ofrece la opinión menos satisfactoria. También hace referencia como anteriormente a las relaciones personales que se establecen como único aspecto positivo. “Pues no se... como un 3 o un 4... realmente me llevo bien con la gente y eso hace mucho. Pero teniendo en cuenta el sueldo, que es bajo, además del tipo de trabajo, tenemos unas tareas rutinarias y aburridas... si no fuera por los ratos que estoy entretenido con los compañeros es un curro la verdad que muy aburrido. Los clientes te tratan como si fueras un esclavo, y los jefes como un número no como una persona, sino que estés ahí como mano de obra y ya está. La verdad que pienso, tanto estudiar inglés y sacarme el bachillerato, el ciclo superior, la pasta en cursos porque necesitaba un buen nivel de inglés para entrar a trabajar ahí... y ahora lo pienso y ¿para qué? No se... no es un trabajo que me guste la verdad... espero encontrar algo mejor, supongo que sí, le daría un 4, o algo así” (Entrevistado 3).

En la pregunta que se basa en la percepción que tienen de los jóvenes de su entorno, en todos los casos sienten una visión negativa y poco esperanzadora. Por ejemplo en el caso de la entrevista a la persona más joven nos comenta que: “todos los amigos que tienen la misma edad que yo están trabajando en sitios para poder tener dinero para sus cosas porque realmente ninguno ha acabado de estudiar... tienen trabajos temporales todos y pues, muy precarios... como el que tenía yo en Telepizza pues ese rollo”. (Entrevistada 4).

Algo que he visto reflejado en todas las entrevistas es el hecho de lo asumido que tienen que los jóvenes de su entorno, se encuentran en la precariedad laboral. Aunque he intentado elegir entrevistar a jóvenes que cumplieran con la característica de estar “trabajando de lo suyo”, se entiende de manera generalizada que es muy habitual encontrar jóvenes frustrados, con garantías laborales escasas y subocupación en muchísimos casos. Como la entrevistada anterior, también otro ejemplo, “No para nada. No considero que los jóvenes de mi entorno se sientan satisfechos con su vida laboral. De hecho por ejemplo mi hermana, que tiene una carrera universitaria y trabaja de cajera en “Media Markt”. Aunque yo pueda tener ahora mismo, en este momento, una satisfacción laboral relativamente buena, sí que veo que los jóvenes de mi entorno se sienten muy frustrados. Hay gente de mi alrededor con mucha formación y muy buenas capacidades y no encuentran un trabajo que se corresponda.” (Entrevistada 1).

a. Ánalisis y conclusiones de las entrevistas

Una vez realizadas las entrevistas y su posterior estudio, como se puede comprobar en el apartado anterior, se pueden obtener las siguientes conclusiones:

Comparando los resultados con las hipótesis que se planteaban, podemos concluir lo siguiente.

Hipótesis 1. Los jóvenes se sienten frustrados con sus trabajos.

En cuanto a la primera hipótesis, en gran medida, se podría considerar cierta. No obstante, la elección de los jóvenes entrevistados, eran aquellos que tenían un trabajo que se correspondía con su nivel de estudios, y que trabajan en el sector correspondiente al que se querían dedicar.

Ideas relevantes relacionadas con esta hipótesis:

1. Los entrevistados nos aseguran en todos los casos que los jóvenes de su entorno no han “tenido tanta suerte” con los empleos que realizan. Por tanto en este caso sí que encontramos que los jóvenes, en general, pueden sentir un grado de frustración considerable con sus trabajos. Además, se entiende que consideran también la frustración que sienten el resto de jóvenes de su entorno.
2. Por otro lado a raíz de las entrevistas realizadas, se comprueba que, **el grado de satisfacción que sienten se basa, en gran medida, en las relaciones sociales que establecen y no en las tareas que realizan.** En los casos de las personas entrevistadas se observa una considerable variación de agrado por el trabajo dependiendo de las relaciones que han establecido en este, ya que en uno de los casos el trabajo era el mismo solo que en diferente centro, por tanto el grado de satisfacción o frustración depende en gran medida de las relaciones y otras situaciones ajenas a las tareas o el trabajo en sí. En definitiva, la hipótesis podría considerarse cierta parcialmente. No obstante, observándose las cuestiones sobre las relaciones personales como algo muy relevante, no se centrará a desarrollar esta cuestión más a fondo ya que no es el objetivo principal de este estudio.

Hipótesis 2. Los jóvenes no encuentran en el mercado laboral, tanto en opciones como en condiciones laborales, empleos que cumplan con sus expectativas.

En cuanto a la segunda hipótesis planteada, se puede comprobar mayor grado de equivalencia ya que:

1. No en todos los casos los estudios que han realizado eran la primera opción planteada por el entrevistado, sino que, por diferentes circunstancias, han ido variando su formación y su carrera laboral **adaptándose al contexto laboral** y al entorno.
2. En este contexto nos encontramos con unos jóvenes que presentan condiciones laborales en gran medida precarias, ya que encontramos que trabajan de becarios en prácticas sin recibir remuneración, todos los contratos de los entrevistados son temporales, pero pese a no sentir ninguna estabilidad en la empresa en la que se encuentran, y no tener unas garantías laborales excelentes teniendo en cuenta su formación y habilidades, no es algo por lo que se sientan preocupados, si no que asumen esta situación como algo absolutamente normal. Estas condiciones no les causan ninguna frustración si no que **asumen esta situación**. Compensan esto, dando prioridad a otras características como las relaciones sociales que establecen en sus trabajos, la cercanía de este hasta su domicilio, o la posibilidad de poder prestar servicios en una empresa para ganar experiencia. Se observa que estos jóvenes han **asumido la realidad que el mercado laboral ofrece actualmente y se han adaptado a ella**.
3. En todos los casos, han contestado “Sí” a la pregunta sobre la posibilidad de realizar otro empleo. De hecho hasta en algún caso, el entrevistado ha optado por “inventarse” un empleo que realmente le gusta pero que no existe o en otro de los casos, eligiendo el mismo empleo, pero cambiando los procesos y métodos con los cuales trabaja, por otros distintos que si son más afines a conseguir sus objetivos. Por tanto, si podemos ver que aun estando adaptados a lo que el mercado les ofrece, en el caso de poder cambiar lo harían. Se podría afirmar por tanto, que se cumple la hipótesis de que los empleos que realizan **no cumplen con sus expectativas**.

Por tanto, una vez extraídas las ideas más relevantes obtenidas de las entrevistas, podemos concluir con que, tal y como se había estudiado previamente, los jóvenes se encuentran en una situación precaria ya que ninguno de mis entrevistados, pese a estar trabajando de la ocupación que querían, tienen contrato fijo. Tampoco he encontrado menores de 25 años con trabajos cualificados ejerciendo de su profesión, si no con trabajos temporales precarios y siguiendo estudiando.

Como ya se ha demostrado, actualmente sucede que ha aumentado considerablemente la precariedad laboral, el empleo a tiempo parcial y la mercantilización de la salud laboral, el empobrecimiento de la clase trabajadora y el colectivo de los jóvenes.

Por otro lado, se ha podido entender que para los entrevistados existiría una situación que tal y como reflejan las teorías de Offe sobre la fragmentación de los mundos de vida, la pérdida de importancia del mundo del trabajo en la formación de identidades. Es decir, la anulación para Offe de capacidades transformadoras de los trabajadores, se pueden apreciar, en mi caso, con la situación presentada por los entrevistados que hace que los jóvenes sientan una “desvinculación” con el mundo del trabajo. Por tanto, podríamos considerar esta “desvinculación” es lo que influye en su actitud de asumir la situación que se les presenta.

Estos jóvenes asumen sus trabajos como aquello que querían hacer pero que una vez descubierta su frustración con estos, asumen su situación laboral y centran su interés en su vida personal, social o familiar. Entienden la imposibilidad de cambiar estos trabajos porque aunque en el caso de mis entrevistadas, el trabajo en si les gustaba, no acababan de sentirse representadas o cómodas con la manera de llevarlo a cabo. Por ejemplo en el caso de la profesora, pese a gustarle su trabajo, lo que “critica” en una visión general es el sistema educativo actual, algo que para ella es asumible como imposible de transformar. Lo mismo ocurre con la trabajadora en centro penitenciario de menores, le gusta su trabajo y analiza que su expectativa era ayudar a esos jóvenes, pero no obtiene herramientas, o métodos reales para poder llevar a cabo su objetivo y tal y como nos confiesa, en la mayoría de casos reinciden. Se entiende entonces, que sus expectativas laborales, o sus objetivos como profesionales no pueden cumplirse, por diversos motivos, y la imposibilidad de hacer aquello que les gusta de la manera que les gusta es lo que hace que surja la frustración con sus empleos, pero no el empleo en sí, si no la carencia de unos objetivos (laborales y personales) asumibles que le den sentido a este.

Por tanto en conclusión, estos jóvenes no sienten una necesidad de cambiar este contexto laboral que no les representa ni satisface, si no de asumir como única opción viable adaptarse a él, separando su mundo personal del laboral (fragmentación los mundos de vida, Offe).

Referente a esto podemos entender diversas teorías que coinciden en que el nuevo precariado no está ni tan siquiera alienado porque es completamente consciente de su situación, aunque también es consciente de su absoluta imposibilidad para transformarla.

Esto nos hace concluir con que algunas soluciones como desencantar el trabajo (Meda, 1995), exigiría a la sociedad tomar una decisión arriesgada, que se entiende los jóvenes no están dispuestos a realizar. Básicamente por la falta de fuerzas sociales en las que se pueda apoyar una reforma o la actitud de los jóvenes para en lugar de asumir su precariedad sin más, buscar una transformación para ajustar el contexto laboral a sus expectativas y deseos laborales.

No existe actualmente un proceso que permita hacer esta transformación de una manera viable, ni una actitud social que lo apoye ni fuerzas políticas o sociales con algún interés de llevarlo a cabo. O por lo menos, esa es la idea que creo haber percibido del pensamiento de los jóvenes.

5. Conclusiones

Finalmente, para concluir este trabajo, se exponen las siguientes ideas relevantes obtenidas del mismo. Primeramente se ha podido obtener una idea general sobre los estudios de diferentes autores que de una manera con mayor o menor grado de optimismo, exponen sus teorías sobre el tema.

Seguidamente, con el estudio de las siete seguridades (Standing, 2012) se ha podido realizar un estudio de cómo se encuentran los jóvenes actualmente. Y por último, con las entrevistas realizadas y su posterior análisis, se ha podido extraer información real sobre como sienten los jóvenes que está su situación.

Primeramente, se puede concluir con la idea de que tal y como pronosticaban algunos **autores**, los cambios en el mercado laboral han afectado de manera negativa a los jóvenes en muchos aspectos. Como se pronosticaba con una visión muy pesimista del asunto, el mundo se convertiría en un lugar donde el empleo se extinguiría y donde la depresión psicológica, la violencia y la criminalidad se convertirían en una fuente de epidemia social. (Rifkin, 1996). Como hemos visto, las consecuencias psicológicas que derivan de la frustración del empleo y de sus vidas, además de la imposibilidad para la transformación, ocasionan un contexto desesperanzador. En el ámbito individual, uno de los efectos es la imposibilidad del trabajador joven de pensar a largo plazo, en términos del avance de una carrera o de la construcción de una identidad. (Standing, 2012).

Por otro lado también se estudió sobre los posibles anhelos que tenían los ciudadanos jóvenes sobre “prescindir del trabajo”. (Meda, 1995). No obstante, personalmente considero que estos jóvenes no desean prescindir del trabajo si no, más bien, encontrar posibilidades que se ajusten a sus expectativas y a poder sentirse representados, aunque para ello asuman y acepten la falta de garantías y derechos laborales.

Como se ha podido estudiar los jóvenes actualmente, pertenecen a una “clase social” en sí misma, que puede conocerse como precariado. (Standing, 2012). El precariado va perdiendo progresivamente derechos de ciudadanía. Su voto está cada vez más condicionado por sus necesidades inmediatas y es sumamente fácil de manipular. Sus opiniones políticas se vuelven primarias porque su misma urgencia para encontrar trabajo le ciega a análisis más complejos. La jubilación que le espera, si llega, será

ínfima, los sindicatos no le apoyan y pierde la red de solidaridades que normalmente teje un ciudadano con su entorno. Solo el directivo “manda” en la empresa y el precario (contratados temporales, dependientes, etc.), serían algo así como gentes que están como de paso por ahí. (Standing, 2012). Esta visión de Guy Standing se ajustaría, desde mi punto de vista a la descripción de la situación actual para los jóvenes.

Cabe añadir, que con el presente trabajo se ha verificado la desigualdad que existe entre géneros. Perteneciendo a una sociedad patriarcal, con empleos precarios en su mayoría feminizados, cabe destacar que esta situación de precariedad se manifiesta en mayor grado en el caso de las mujeres, ya que comprobando sobre todo las entrevistas realizadas, las dificultades para la ocupación y el acceso a un buen empleo, dificulta y se ve sesgada en **cuestiones de género** en gran medida. No obstante, pese a no ser el tema principal del trabajo, cabe destacar el hecho de que los jóvenes, que además sean mujeres encontraran más dificultades a las anteriormente añadidas. Además, la frustración encontrada en ellas con respecto a su vida laboral ha sido mayor, y en el caso del género masculino, sus seguridades con la posibilidad de mejorar su ocupación son mayores. Aun no siendo el tema que nos ocupa, al definir los perfiles del precariado se confirma la variable de género considerablemente.

Así pues, se podría confirmar **las hipótesis**. Aunque no de una manera general, pero si parcialmente. Se ha comprobado la no representación de un status en sus trabajos. No solo no se sienten implicados con los objetivos y métodos empresariales, si no que aquellas ideas con las que se empezaba el trabajo sobre la identificación personal de los jóvenes para la creación de sus identidades se vuelven completamente nulas, desde mi punto de vista. Los jóvenes no se sienten representados en este contexto laboral.

Por otro lado, pese a obtener información sobre las **relaciones personales** en el trabajo como algo “jerarquizado” o como se las ha denominado “relaciones estructuradas”, personalmente he encontrado la mayor característica de satisfacción en sus empleos, en función de las personas y las relaciones que establecían con otros compañeros. Convirtiéndose este hecho en una de las informaciones obtenidas más relevantes.

Así que, en definitiva, mis ideas personales extraídas son que, los jóvenes actualmente se ven envueltos en una situación desfavorable laboralmente, ya que pertenecen a una generación que está siendo la más vulnerable al precariado. Pertenecen a un contexto laboral de subocupación, contratos temporales y las constantes opciones de prácticas o trabajar como becarios, en un contexto que poco tenía que ver con sus expectativas iniciales. No obstante, ocurre que como generación no encuentran ninguna manera de llevar a cabo el oponerse a estas situaciones de precariado, ya que carecen de representación y poder público.

Se debe reconocer que el contexto general, en cuanto a la estructura económica, política y social, se ve también afectada en este sentido, ya que la degradación del capitalismo en la división de clases, hace que los jóvenes actualmente sean parte de esta estructura, que como sector vulnerable más se ven afectados. Hay que tener en cuenta que en la estructura social capitalista, es normal que interese tener “mano de obra barata” que es lo que se puede considerar a estos jóvenes actuales, pese a la formación elevada que poseen.

Y por último añadir que, a medida que la evolución de las sociedades avance, entiendo llegará un punto de conexión entre esta situación y el cambio real. Si la estructura política, económica y social avanza hacia opciones más gratificantes y satisfactorias para los ciudadanos, estos cambios se reflejarán en la situación de los jóvenes. No pueden cambiar su situación sin un cambio en el sistema actual. Los jóvenes no pueden luchar por sus intereses y garantías sin apoyo. Tampoco pueden llevar a cabo una mejora sin tener poder ni representación. No obstante, un cambio de actitud e ideales, para la lucha a conseguirlo podría suponer una mejora o un comienzo. No creo que ni siquiera lo estemos intentando.

6. Bibliografía

De la Garza, Enrique (2000). *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*. En E. de la Garza (coord.), CLACSO, organización y acción colectiva. Consultado en (<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101102085819/1garza.pdf>)

De la Garza, Enrique (1997). *Los fundamentos teóricos de la sociología del trabajo* Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, Nº. 42, 1997 (Ejemplar dedicado a: Metamorfosis del Trabajo / coord. por Marco Antonio Leyva Piña, Javier Rodríguez Lagunas), págs. 15-48 Consultado en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf>

EPA, Encuesta de población activa, INE, instituto Nacional de estadística, consultado en <https://www.ine.es/>

Freud, S. 1930. Civilization and its discontents, traducido al inglés y publicado por J. Strachey (Nueva York, W.W. Norton). [Edición de 2010 en español con el título El malestar en la cultura; traducción de Luis López-Ballesteros de Torres (Madrid, Alianza Editorial)]. Consultado en OIT, *Los individuos el trabajo y la sociedad* (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf)

Gorz, A. (1989). *Adiós al proletariado (más allá del socialismo)*. Buenos Aires: Imago Mundi.

Gorz, A. (1997). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema

Harribey, Jean-Marie (2001) *El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo*, Buenos Aires, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, consultado en (<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101102090106/2harri.pdf>)

Martí López-Andreu, Joan Miquel Verd (2016) Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales. El caso de los adultos jóvenes en Cataluña, *Papers Revista de Sociología*, Barcelona, consultado en (<https://papers.uab.cat/article/view/v101-n1-verd-lopez-andreu/2167-pdf-es>)

Marx K. (1965), *El Capital*, Libro I, 1867, Gallimard, La Pléiade, consultado en (<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101102090106/2harri.pdf>)

Meda, Dominique (1995) *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*, Aubier, París, Gedisa editorial.

Nieto Rojas, Patricia (2019): “Jóvenes no cualificados y acceso al mercado de trabajo ¿Es eficaz el contrato de formación y aprendizaje?”. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 6, 65-74. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.84>

Offe, C. (1992). ¿Es el trabajo una categoría sociológica clave? En *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro* (pp 17-51). Madrid: Alianza.

Prieto, Carlos (2017) *La precariedad laboral según los trabajadores precarios: de la angustia por la falta de trabajo al desordenamiento de la vida cotidiana*, En Gaceta Sindical Reflexión y Debate, Empleo precariedad y nuevos entornos laborales, Consultado en <https://www.ccoo.es/fe12383877eccbfa539e15f00f20390a000001.pdf>.

Rifkin, Jeremy (1995) *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Estados Unidos, Editorial booket.

Sánchez-Silva, Carmen (2019) *“La maldición de los jóvenes: paro o precariedad”* pp. 6 consultado en https://elpais.com/economia/2019/03/07/actualidad/1551989860_005618.html el día 23 de febrero de 2020.

Standing, Guy (2013). *El precariado. Una nueva clase social.* Barcelona: Pasado y Presente.

Vandaele Kurt, (2019) *Un futuro sombrío: Estudio de la afiliación sindical en Europa desde 2000,* Madrid, Fundación 1 de mayo, (<http://www.1mayo.ccoo.es/0e68135349e052f223712ced986a93e3000001.pdf>).

ANNEXOS

- ¿Considera que la remuneración que recibe por su trabajo es adecuada?
- ¿Considera que tiene seguridad en su puesto de trabajo? (tipo de contrato indefinido, temporal etc.)
- ¿Considera que su nivel de formación se corresponde con el trabajo que realiza?
- ¿Considera que el horario de trabajo le permite disfrutar de su vida personal? ¿Cree que necesitaría más tiempo para poder realizar otras actividades al margen de su vida laboral?
- ¿Cree que el contexto laboral actual, como la representación sindical está dispuesto y entiende las necesidades de los jóvenes? ¿Ha necesitado la ayuda de su sindicato en el trabajo, y ha encontrado ese soporte?

-
- ¿Considera que la incorporación a la empresa fue difícil? ¿Cuánto tiempo tardaste en encontrar este trabajo? ¿Por qué lo aceptaste? ¿Qué estabas buscando?

- ¿Si pudieras elegir cualquier trabajo, elegirías el que estas realizando?
- ¿Tienes expectativas de futuro en relación con tu empresa?
- ¿A que soñaba con dedicarse de pequeño? (Si la respuesta es diferente al empleo actual, ¿porque no lo hizo?)

-
- ¿Se siente infravalorado en sus tareas o su puesto de trabajo?
 - En una escala del 1 al 10 siendo 10 muy satisfecho, que numero pondría a su satisfacción laboral actual. (y porque)
 - ¿Cree que el trabajo que realiza cumple con las expectativas que tenía?

- En una escala del 1 al 10, que numero corresponde al grado de frustración que siente con su carrera laboral, siendo 10 muy frustrado. (Y porque)
- ¿Considera que los jóvenes de su entorno (amigos, familiares, etc.) se sienten satisfechos con sus empleos?
- ¿Tiene planes definidos a largo plazo? ¿Cómo se ve a usted mismo en 10 años?