

En los últimos años, se han venido produciendo muchas reformas educativas que han generado cambios de expectativas de vida y carrera profesional. Actualmente la mayoría de los jóvenes europeos continúa su educación más allá de la obligatoria y los procesos formativos son más amplios, al considerarse un canal fundamental para asegurar el futuro profesional. Pero, a pesar de la mayor educación y formación de los jóvenes, con respecto a generaciones previas, estos tienen graves dificultades a la hora de incorporarse al mercado de trabajo y, por tanto, a la hora de lograr la autonomía personal y profesional.

Los jóvenes entrevistados denuncian discordancias entre puesto de trabajo y preparación:

- Se preparan para habilidades de puestos de trabajo que no van a desempeñar.
- Las habilidades teóricas no siempre se aplican en el trabajo real.
- Existe un problema creciente de sobrecualificación.
- Está significativamente relacionado con la falta de identificación con el puesto de trabajo.

GD: (Hombre, 24 Años, Estudios Medios, Trabajador): *“En cuanto a los estudiantes, todo el mundo cree que al hacer una carrera va a encontrar trabajo de lo suyo y tampoco es así, al final hay que moverse y si se termina trabajando de otra cosa pues bien”.*

Según se desprende de las palabras de los entrevistados, se constata una creciente devaluación de los títulos universitarios en el mercado nacional.

Al estar los estudios universitarios íntimamente relacionados con el retraso de la emancipación y de la incorporación efectiva al mercado laboral de buena parte de los jóvenes, éstos apelan a su mayor reconocimiento en el mercado. Se considera que, aun siendo una elección libre el estudio de una carrera universitaria, existen presiones sociales y familiares que condicionan esta elección.

GD: (Mujer, 25 años, Estudios superiores): *“Los salarios no suelen ser justos, proporcionales a tu formación, no se contrarrestan, son inferiores”.*

GD: (Hombre, 23 años, Estudiante de Historia): *“En cuanto al trabajo post-universitario, es la batalla continua desde que apruebas selectividad, donde si la carrera es vocacional, puede que luche por tu carrera, y la disfrutes y pelees. Pero a veces el nombre de la carrera y las referencias, hacen que tus 3-5 años de estudios no valgan realmente para nada, y no sean correspondidos, por lo que el camino laboral sea bastante distinto al imaginado”.*

Hemos registrado cierta saturación respecto a esta disonancia que afecta decisivamente a la carrera profesional de los jóvenes. Los discursos reflejan una fuerte discrepancia entre preparación/vocación/expectativas de la inversión universitaria y resultado laboral (la más alta de la UE, recuérdese).

GD: (Hombre, 28 años, Licenciado en Ingeniería Industrial): *"la mayoría de la gente trabaja donde puede, no donde quiere, entonces la persona no se identifica con ese trabajo, por eso pasa de querer aprender más, porque solo trabaja por el dinero, no porque sea su vocación. Debido a la gran competencia a las que están sometidas las empresas obligan a que el empleador saque la máxima rentabilidad del trabajador, llegando momentos en que no sales a tu hora, no te pagan los extras..."*

El tejido productivo, en tanto que las expectativas que la sociedad en su conjunto albergaba respecto al crecimiento de los estudios universitarios están muy lejos de cumplirse. Además, no pocos puestos de trabajo están cubiertos por jóvenes que no se identifican con las peculiaridades de los puestos de trabajo. Si esto lo unimos a la precariedad laboral, la combinación es ciertamente explosiva.

GD: (Hombre, 21 años, Administrativo): *"Todo el mundo quiere trabajar de lo que estudia, y como no hay trabajo para todos, a los que les toca trabajar en algo que no es lo suyo pasan totalmente"*.

Parece por tanto necesario, que los jóvenes puedan disfrutar de modelos educativos y formativos alternativos –educación no formal o voluntariado–, que les permita adaptarse a las circunstancias cambiantes y disfrutar del derecho al reconocimiento de nuevas formas de educación y formación así como a una orientación profesional adecuada, que se traduzca, de forma efectiva, en unas mejores expectativas laborales y profesionales.

En las dos últimas décadas, las bajas tasas de ocupación de los jóvenes en Europa (dos veces superior a la tasa global) han sido acompañadas por un aumento del desempleo.

GDCOL 5: *"No ha salido y nos afecta mucho a los jóvenes son las empresas de trabajo temporal, me parece algo tan lamentable que existan, y que se aprovechen tanto de las circunstancias"*.

GDJ H1: *"Te dicen: mira eso es lo que hay, sino quieres venir tú, te vas por ahí..."*

GDV H1: *"En el proceso de incorporación a la ciudadanía de los jóvenes, nos vemos discriminados claramente, en la relación laboral con la empresa"*.

GDV M2: *"No es como nuestros padres, yo creo que todos nuestros padres, el día que encontraron un trabajo, pensaron: "pues de aquí, hasta que me jubile". Nosotros no podemos pensar eso"*.

En muchos países, el desempleo juvenil, en particular el de las mujeres, es superior a la tasa de desempleo global. De hecho, las mujeres jóvenes que experimentan diversas formas de discriminación cuando se consideran las tasas de participación en el mercado de trabajo, los riesgos de desempleo, la duración del mismo y las condiciones salariales. La mitad de los jóvenes de entre 17 y 20 años tienen un empleo precario (Research Biefing, 2002). En este sentido, España tiene el mayor porcentaje de jóvenes en un trabajo temporal, precario, y por ejemplo, en cuestión de salarios existen notables diferencias entre las mujeres y los hombres jóvenes.

GDJ H2: *"A mí me están pagando a lo mejor el día cincuenta euros y le están dando a ella quince euros, haciendo lo mismo que yo, o más"*.

GDJ M: *"Yo por ejemplo estuve en una casa, y me pagaban setenta mil pesetas, y querían que estuviera todo el día, interna, y yo le dije que no... pues meteremos a una chica colombiana ¿por qué vas a meter a una chica colombiana?"*

En cuanto al orden laboral reconocen la existencia de una discriminación de género favorable a los hombres, no tanto por el salario diferencial ante un mismo trabajo realizado, sino más bien por las posibilidades de contratación y promoción. Se naturaliza y acaba aceptándose que es debido, en parte, al papel sumiso de la mujer que se fomenta en términos laborales.

GD: Nuria: *Sin embargo, ja, algunos otros trabajos que prefieren chicas porque a veces son más fáciles de manejar que los chicos, que puede ser el caso.*

Carmen: *Sí, sí.*

Nuria: *O sea, más fáciles de manejar. Un chico entra en un departamento, le dicen tal, cual y dice: ¡Oye, no! Y las chicas lo decimos y dicen: ¡Ojo con esta que! Lo que pasa.*

Carmen: *Y eso yo entiendo que es una discriminación.*

Isabel: *Yo no lo veo como tal.*

Carmen: *Pero es una discriminación de todas formas. O sea, ahí se está, ahí está habiendo una discriminación entre hombres y mujeres.*

David: *Pero que a veces quien es discriminante es incluso una mujer.*

Nuria: *En este caso está a favor, quiere, quiere [Todos hablan].*

Carmen: *No está diciendo que siempre sea una discriminación de los hombres.*

Nuria: *Yo lo que estoy diciendo es que sean siempre chicas y chicos, o sea, que los chicos van contra las chicas... yo entiendo que sí existe una diferenciación entre el trabajador, si es chico, si es masculino, o sea, yo creo que sí que hay una distinción.*

La Carta Social Europea enfatiza la necesidad de proteger a los jóvenes en el trabajo:

*"Está prohibido el trabajo infantil. La edad mínima de admisión al trabajo no debe ser inferior a la edad en que concluye la escolaridad obligatoria, sin perjuicio de disposiciones más favorables para los jóvenes y salvo excepciones limitadas. Los jóvenes admitidos a trabajar deben disponer de unas condiciones de trabajo adaptadas a su edad y deben estar protegidos frente a la explotación económica y cualquier trabajo que pueda ser perjudicial para su seguridad, salud o desarrollo físico, mental, moral o social, o poner en peligro su educación" (Art. 30).*

Si bien no es un "nuevo" derecho que los jóvenes puedan acceder a un trabajo, en un contexto de alto desempleo (esencialmente debido a la segmentación del mercado de trabajo, las crisis económicas, etc.) y precariedad laboral (ej. contratos a tiempo parcial, temporales, formativos o subcontratos, o simplemente trabajos sin contrato), los jóvenes tienen una posición muy particular en el mercado de trabajo.

Del informe cualitativo de Comisiones Obreras, (CCOO), sobre los jóvenes del sector financiero y administrativo, y su inserción en el mercado de trabajo en Andalucía pueden extraerse las siguientes conclusiones:

- **¿Cuáles son los problemas laborales de los jóvenes?**
  - No se amoldan los puestos de trabajo a la formación recibida
  - Frustración al no conseguir una continuidad laboral
  - Dificultad de incorporación
  - Precariedad
  - Escasa calidad del empleo (salario, inestabilidad, etc.)
  - Pocas posibilidades de cumplir las expectativas laborales y personales
  - Discrepancias entre la cualificación (elevado nivel formativo) y el puesto de trabajo (de baja cualificación)
  - Acceso complejo desde el ámbito educativo
  - Indefinición del rol laboral (no se conocen funciones del puesto)
  - Sensación de deber algo a la empresa
  
- **¿Cuáles son las principales preocupaciones de la juventud respecto al empleo?**
  - Dificultad de amoldar formación y opciones profesionales
  - Incertidumbre ante renovación

- **¿Qué nos piden a los delegados sindicales los trabajadores más jóvenes?**
  - Lucha por la estabilidad
  - Que las empresas no abusen de los contratos temporales (becarios, obra y servicio, etc.)
  - Información
  - Confidencialidad
  - Formación continua
  - Promoción: variación de puestos
  
- **¿Afecta a todos los trabajadores por igual la nueva organización del trabajo?**
  - El sector público está más protegido
  - Distinto planteamiento para cargos medios y altos
  
- **¿Qué sensación experimenta el joven cualificado al entrar en el mundo laboral?**
  - Frustración (formación recibida mayor que responsabilidad en puesto a desarrollar)
  - Desengaño, desconcierto y frustración
  - Decepción, conductas competitivas desleales
  - Desconocimiento. No hay encauzamiento entre lo educativo y lo laboral
  
- **¿Hay conexión entre el mundo académico y el mundo laboral? ¿Qué alternativas pueden plantearse como sindicato?**
  - Presencia del sindicato en órganos de gestión educativos como organización social
  - No hay conexión. La empresa busca mano de obra barata
  - Interrelacionar sindicato de enseñanza con los demás sectores
  - Apoyar y controlar las prácticas en las empresas
  - Debería acercarse a los jóvenes antes, desde la educación secundaria
  
- **¿Cómo podemos implicar a los trabajadores más jóvenes en la lucha por la mejora de sus condiciones de trabajo?**
  - Formación e información
  - Motivación
  - Ventajas
  
- **A los trabajadores jóvenes ¿nos interesa la carrera profesional?**
  - Sí. Se busca el equilibrio entre su vida profesional y personal, se ha dado un cambio de ideología y no se busca a toda costa el desarrollo de la carrera
  - Se valora el bienestar social, el ocio tiene un precio y no se regala
  - Se busca una relación calidad de vida / remuneración

La práctica totalidad de los informantes consideran las actuales condiciones de trabajo malas, fundamentalmente en los aspectos de salario y estabilidad.

GD: (Hombre, 22 años, Peón de almacén): *“No es complicado conseguir un medio de transporte, pero resulta difícil encontrar un trabajo con el cual mantenerlo”.*

GD: (Mujer, 22 años, Estudiante): *“Hoy en día a los jóvenes nos cuesta mucho emanciparnos pero no por el hecho de que no nos queremos ir de casa porque nos lo hace todo mama, como se suele decir, sino por la falta de un trabajo estable y por tanto de unos ingresos que nos permitan pagar un alquiler de un sitio decente o hablando ya demasiado la letra de una hipoteca. La falta de trabajo estable o mas bien de trabajo hace que los jóvenes no podamos aspirar a vivir por nuestra cuenta y de manera independiente y no compartiendo la vivienda con 3 o mas personas para poder pagarla”.*

GD: (Hombre, 18 años, Estudiante): *“Para que un joven pueda encontrar trabajo, lo tienen muy complicado. Se llego a un momento que ni los estudios te valen para nada... una vez encuentras un trabajo, el sueldo es pésimo que a penas te da para vivir”.*

GD: (Mujer, 27 años, Dependienta): *“No siguen siendo muy transparentes, por desgracia el “enchufismo” y los tratos de favor siguen existiendo. Hay preguntas que no deberían existir algunas preguntas como, soltera o casada, con hijos... Mejoras salariales sobre todo, subida del salario base. Lo mismo que en el punto anterior, si subieran los salarios bases, no habría que trabajar diez horas diarias para conseguir un poco mas e sueldo con horas extra”.*

Algunos jóvenes denuncian la situación de los contratos “de aprendizaje”. Ponen de manifiesto que, contrariamente a lo que deberían ser (una vía de acceso al mercado laboral, con la adquisición de la experiencia necesaria), se trata de un mecanismo de abaratamiento de costes salariales.

GD: (Mujer, 25 años, Residente de Psiquiatría): *“A igual trabajo siempre suele haber diferencias salariales por hecho de que los jóvenes tenemos poca experiencia laboral y los trabajos nos sirven de aprendizaje. Se supone que siempre estas supervisado pero me gustaría saber donde se meten esta cuando mas las necesitas. Pero a la hora de la verdad un joven trabaja igual e incluso mas que alguien que ya lleva tiempo en una empresa porque le pone mas ganas y esta en constante asimilación de conocimientos”.*

La adquisición de experiencia laboral es un derecho de todos los jóvenes con independencia de su trayectoria formativa. Es un concepto peligroso, porque superficialmente puede darse por supuesto, pero la cuestión estribaría en garantizar una variedad de vías que complementaran con eficacia la formación teórica de los jóvenes y afianzaran sus posibilidades de generar una trayectoria profesional estable.

GD: (Hombre, 24 años, estudiante Estudios Superiores): *“A ver, yo he tenido pocos trabajos pero el mundo laboral lo veo... mal porque la gente sale de la universidad y no tiene ni idea de trabajar; mucha teoría, mucha...milongaza pero lo que es sobre el trabajo no sabes nada de nada. Llegas allí y te tienen que explicar todo de nuevo. No esta bien enfocado los estudios con luego el trabajo, no se, pues como un ultimo año de practicas en lugar de proyecto fin de carrera, por ejemplo, que estaría mejor y aprenderías mas”.*

Este derecho está interrelacionado, pero independiente, del derecho al ingreso al mercado laboral. Así, el ingreso efectivo y definitivo al mercado de trabajo depende, en el conocido ciclo realimentado tan difícil de cortar, de la experiencia laboral adquirida.

GD: (Mujer, 22 años, Estudiante de estudios medios): *“Tal como esta la vida la independencia es prácticamente imposible, la vida esta carísima el mundo laboral cerrado, ya que te piden para todo experiencia, que experiencia vas a tener, si nadie te brinda la oportunidad de cogerla, y eso no es lo peor, es que aun encima te piden un montón de requisitos como idiomas, cursillos... y así es imposible, creo que el estado debería hacer bastante hincapié en esto”.*

Este derecho, claro está, confronta con los abusos de algunas empresas con la excusa de la falta de experiencia laboral. Sería necesaria una reforma legislativa para luchar contra la práctica abusiva por parte de algunas empresas de emplear becarios en lugar de contratados, con el fin de recortar los gastos que conlleva un salario acorde con la categoría profesional requerida, la Seguridad Social y otra serie de derechos adquiridos por parte de los trabajadores. En otras palabras, se trataría de una reforma del Estatuto de los Trabajadores destinada a proteger a los jóvenes.

GD: (Hombre, 30 años , Estudios Superiores, Trabaja en sus Labores): *“Lo de los becarios y practicas de empresa esta a la altura de cualquier novela de H. G. Wells, desde luego trabajando nadie se hizo rico y teniendo al “pringao” de turno recién terminada su carrera desempeñando el trabajo de otro trabajador, con mas empeño si cabe (por eso de si se esfuerza lo cogen en plantilla y todo ese rollo miserable que te cuentan) y cobrando el sueldo (si tiene suerte) de un becario tiene que ser desde luego muy rentable, ¡Claro! ¡Es que no tiene experiencia! ¡Hay que joderse!”.*

Se reconoce, a su vez, una discriminación de los jóvenes, pero se considera justa por su menor experiencia en el trabajo. El “ellos”, de la empresa aparece como un poder directivo, inescrutable y en gran medida injusto. No se reconoce al universo laboral como soporte especial o actualización de derechos o de reconocimiento de reivindicaciones, más allá de los actualmente existentes.

GD: Nuria: *“Por el hecho de ser jóvenes, o sea, a la hora de buscar un trabajo, esto es muy relativo. O sea, primero tiene usted que ser joven porque quieren personas que se vayan formando dentro de la empresa. Luego tienes que ser joven, pero por otra parte tienes que tener una experiencia, entonces... Hay cosas que yo entiendo que no son compatibles. O sea, o eres joven o tienes experiencia. Y luego, aparte, si eres mujer o eres hombre también hay distinción. Y así si eres joven y eres hombre todo eso va unido. Y también tu estado civil, si tienes pareja o no la tienes y todo eso. Y va sumando, y posiblemente... pues dependiendo de lo que estén buscando en cada sitio, pero yo creo que es bastante... ahí eso hace de criba a la hora de encontrar”.*

Entre los jóvenes entrevistados se extiende el discurso que relaciona la actual situación del mercado laboral con la solidaridad intergeneracional y las perspectivas de futuro. Consideran algunos que con las condiciones de trabajo actuales, difícilmente puede mantenerse el actual sistema de pensiones y prestaciones sociales.

Asimismo, están de acuerdo en que recaiga sobre ellos el peso de las pensiones actuales, pero dudan de que en el futuro el sistema se mantenga en las mismas coordenadas y, por tanto, de que vayan a recibir ellos alguna pensión.

GD: (Mujer, 25 años, Residente en Psiquiatría): *“Sí creo que se usa a los jóvenes como soporte para presionar a los gobiernos de la situación laboral pero es lógico ya que de nosotros depende el futuro y si permitimos las actuales condiciones laborales lo que nos espera no va a ser mejor (ya no siendo jóvenes)”.*

Se ha registrado también un frecuente discurso crítico respecto a los sindicatos. Se llega incluso a plantear si tienen sentido en nuestra época. Se hace referencia, fundamentalmente, a su falta de implicación en los problemas de los jóvenes y a su preferencia por grupos de trabajadores con más capacidad negociadora.

GD: (Hombre, 24 años, Estudiante): *“Los sindicatos: en mi caso, yo vivo encima de los de CCOO y no hacen nada, te lo juro, no hacen nada. Escuchar musiquita y fumar cigarrito.”*

GD: (Mujer, 25 años, Estudios superiores): *“Me parece que los sindicatos juegan un papel mínimo en cuanto a difundir los intereses laborales de la juventud. Creo que estamos poco protegidos e informados. También reivindicación de unión de la clase trabajadora, frente a la dispersión actual y, derivado de ella, el fortalecimiento del capital”.*

GD: (Hombre, 30 años, Estudios superiores): *“Esto se contesta de forma sencilla aunque no directa. En casi (no lo se a ciencia cierta) todas las profesiones hay una patronal y tropecientos sindicatos. Esto es algo significativo, el capital se une y los currantes se dispersan. No hablemos ya de las grandes empresas donde los trabajadores algunos por voluntad (manda huevos y otros “por sugerencia”) se afilian al sindicato de la empresa”.*

La condición de joven se asocia a situaciones sociales de marginación y discriminación, especialmente en los siguientes ámbitos: mercado (entidades bancarias, comercios); administración pública, vivienda, política y mercado laboral.

GD: (Mujer, 26 años, Estudios superiores): *“Una persona con una discapacidad le va a ser difícil tener éxito en la vida. Puesto que se va a encontrar con obstáculos a la hora de desempeñar su rol social, en la vida laboral; en la formación del autoconcepto, autoestima... se va a encontrar con barreras en la ciudad:*

*arquitectónicas, en el transporte que le limitarían su autonomía... Aunque el trato de los demás hacia esta persona debería ser igual, "normal"; esto en ocasiones no se cumple y aparece la famosa palabra: marginación que hoy tanto esta de moda; en oposición a la INTEGRACIÓN. Parece mentira que hoy en día se sigan haciendo edificios públicos con barreras arquitectónicas, obras urbanas sin rampas... Que una persona carezca de autonomía por no existir una rampa y sin unas escaleras como barrera e impedimento es de locos.*

De acuerdo con el European Youth Forum (2005), la brecha entre pobres y ricos no sólo ha aumentado en los últimos diez años, sino que además se ha hecho especialmente grave entre los jóvenes, principalmente como consecuencia de los altos niveles de desempleo, la dependencia familiar, la precariedad laboral y los bajos salarios. De acuerdo con el estudio de Hammer (2003), los jóvenes no sólo tienen dos veces más probabilidades que los adultos de estar desempleados (un 16% frente a un 7%), sino que además un 40% están en la categoría de desempleo de larga duración. Por otro lado, son los jóvenes europeos de entre 17 y 20 años los que más probabilidades tienen de vivir bajo el umbral de la pobreza, una tendencia que aparece especialmente en países del norte/protestantes (con excepción de Bélgica y Grecia) (Iacovou y Berthoud, 2001), aunque de forma general, la pobreza afecta en mayor medida a los jóvenes en los países del "sur" que a sus vecinos del "norte" (Sabe *et al.*, 2005). Así, a pesar de que jóvenes deben disfrutar del derecho a una vida digna y a la no exclusión social por el hecho de ser jóvenes, tanto el riesgo de pobreza como de exclusión, afecta especialmente a los jóvenes, y en concreto a las mujeres jóvenes.

GDCOL 8: *"En el mundo laboral me veo absolutamente discriminada, haciendo el mismo trabajo que una persona mayor esta ganando más dinero por el hecho de que yo soy joven y se amparan en que tienes que aprender, eres un becario, entiendo que hay un tiempo de aprendizaje, pero hay unos límites de gente que no cobra nada, me parece indignante".*

En líneas generales, los jóvenes parecen sentirse en ocasiones discriminados por rasgos que corresponden a su condición tanto social como personal: poder adquisitivo generalmente más bajo que el de los adultos o inseguridad laboral en el ámbito de lo social; espíritu reivindicativo, pensamiento alternativo, en el ámbito de lo personal.

GD: (Mujer, 26 años, Estudios superiores): *"A la hora de disfrutar de los servicios de la comunidad el joven en ocasiones sí es marginado. Por ejemplo en una agencia de viajes: no va a recibir el mismo trato un joven que un señor de la tercera edad. Se supone que este último tiene mas dinero por lo que proporcionalmente va a recibir mas y mejor trato por parte del personal de servicios".*

Es más, el simple hecho de la edad provoca que en una estructura productiva el joven automáticamente sea menos tenido en cuenta y menos valorado como productor.

Existe cierta saturación en el discurso respecto a la consideración del joven como mero consumidor, con escasa o nula participación en la toma de decisiones y que no recibe la atención que debería por parte de la Administración, en cuanto a becas, ayudas y subvenciones.

Esta percepción da un tono particularmente pesimista a no pocos de nuestros informantes.

GD: (Mujer, 25 Años, Trabaja en una Asesoría Jurídica, Licenciada en Derecho): *"El mundo laboral es complicado en general, para todo el mundo, tanto jóvenes como no tan jóvenes, incluso, aparentemente, lo jóvenes tienen más ventajas y oportunidades para acceder al mercado laboral, pero luego siempre esta el tema de los contratos temporales, etc., los bajísimos sueldos, la preparación que le exigen a una persona tan joven, y las condiciones pésimas de trabajo que te ofrecen. Al ser joven, no se tiene, dentro de la empresa, tan en cuenta tu opinión como la de cualquier otro, aun estando mas cualificado, dificultando eso tu integración en la empresa, y complicando las relaciones con el empleador, que a menudo suele menospreciarte".*

GD: (Hombre, 24 años, Estudiante de estudios superiores): *"Sí se sienten discriminados porque se cree que los jóvenes no tienen ni idea de nada, en los bancos no te dan facilidad"*

*des, en la administración pública hay pocas ventajas y los que hay están mal informados y cuando te enteras ya se te acabó el plazo”.*

La *Estrategia Europea de Empleo* (EEE), aprobada por el Consejo Europeo (1997) con el fin de fomentar la convergencia de las políticas de mercado de trabajo y lograr una mejora estructural de estos, además de alcanzar un aumento significativo, duradero y de calidad del empleo, insta a los estados miembros a actuar en torno a cuatro pilares básicos:

1. lograr un alto nivel de empleo, de todos los colectivos, en la economía general
2. promover la empleabilidad y la creación de empleo
3. fomentar un nuevo planteamiento de la organización del trabajo para hacer frente al cambio económico y así conciliar seguridad, adaptabilidad y participación en actividades formativas
4. ofrecer un marco de igualdad de oportunidades que facilite el acceso y la participación en el mercado de trabajo.

Con respecto a los jóvenes, la EEE se centra en la necesidad de prevenir el desempleo de larga duración, mejorar los sistemas educativos y de formación, y reducir el abandono escolar además de generalizar una enseñanza de las nuevas tecnologías. Sin embargo, y a pesar de abordar las diferencias estructurales que caracterizan al mercado de trabajo europeo, no refleja nuevos desafíos en materia de empleo.

Tras hacer balance, la Comisión Europea (2003), presentó una comunicación sobre el futuro de la EEE, y algunas de las medidas propuestas que hacen una mención explícita a los jóvenes se mencionan a continuación:

- Introducir o reforzar las medidas activas para los desempleados e inactivos, mediante la identificación temprana de las necesidades, y un plan de acción personalizado con vistas a garantizar una integración laboral duradera con especial atención al desempleo de los jóvenes y al desempleo de larga duración.
- Fomentar el espíritu empresarial para crear más y mejores empleos, en particular mediante la sensibilización sobre el trabajo autónomo, sobre todo entre los desempleados, las mujeres, los jóvenes y las personas inactivas, así como a través de la reducción de los obstáculos que entorpecen la contratación de personal, sobre todo en las PYMEs.
- Apoyar la integración y la lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo de las personas desfavorecidas, por discapacidad, origen étnico, situación familiar, edad, lugar de residencia, etc.

Como ya se ha mencionado, la mayoría de las políticas europeas definen a la juventud como una cuestión de educación, formación y empleo. Sin embargo, las medidas propuestas para mejorar, por ejemplo, las perspectivas de empleo a través de reducciones salariales, contratos de aprendizaje o subvenciones salariales por parte del estado, podrían obstaculizar no sólo la creación de empleo estable para los jóvenes, sino también el desarrollo de una autonomía personal efectiva. Se ha apuntado que las principales tendencias y prioridades de las actuales políticas de juventud están marcadas por:

*“la difícil identificación de la juventud con la sociedad, por un entorno socioeconómico que dificulta la emancipación, por la difícil inserción de la juventud en la sociedad del bienestar y, subyacente a todo ello, por una política económica, educativa y formativa alejada de la realidad social y el consiguiente desencuentro entre juventud y Europa”* (Conde y Muñoz, 2002).

Es indudable que los jóvenes deben tener la posibilidad de tener un trabajo digno, adecuado a su nivel de formación, que les permita lograr la independencia económica, además de poder estar inmersos en un mercado laboral que ofrezca movilidad, buenas e igualitarias oportunidades.

Además, es un derecho de los jóvenes el disfrutar de políticas de juventud que tengan un carácter transversal, además de considerar las realidades específicas, los valores y las necesidades a las que se enfrentan los jóvenes. Así, la juventud tendría derecho a que se elaboren y pongan en marcha políticas de juventud *por* y *para* los jóvenes en el seno de una administración local, autonómica, nacional y europea que respete, defienda y promueva sus valores.

Por más que el joven termine accediendo al mercado laboral, las Administraciones Públicas han de apoyar sustancialmente un ingreso pronto y en unas condiciones de trabajo sólidas y que le permitan emanciparse con rapidez. Además de la cuestión inmediata del salario digno, otra de las necesidades expresadas por nuestros informantes más relevantes es la mejora del tejido productivo, de manera que se potencien las posibilidades de una situación contractual estable.

El ingreso al mercado laboral correcto confluiría con más rapidez en la emancipación del joven.

Algunos de los informantes plantean una óptica netamente intervencionista para atajar este crucial problema social:

GD: (Hombre, 23 años, Ingeniero de caminos): *“Problemas en cuanto a que se pide siempre experiencia para acceder a los puestos de trabajos. El Estado debe proporcionar contratos al menos en prácticas para todos los estudiantes, e igualmente más protección en los primeros contratos (y los sucesivos), por no mencionar las ETT’S y los contrato basura”.*

Por otra parte, hemos registrado una fuerte saturación respecto a la cualidad interconectada y crucial de este problema para distintas dimensiones fundamentales de la vida de un joven.

GD: (Mujer, 26 Años, Estudios Superiores, Trabaja como monitora): *“El joven cada vez tarda más en abandonar el nido. Puede deberse a la gran dificultad de encontrar un primer trabajo, hay mucha competencia”.*

GD: (Hombre, 22 años, Estudios Medios, Trabaja como peón de almacén): *“No puedes encontrar vivienda porque esta muy caro, pero no puedes vivir siempre con tus padres; no puedes encontrar trabajo porque necesitas experiencia pero no puedes ser joven y tenerla... no hay futuro”.*

Las dimensiones fundamentales que hemos detectado para conformar este derecho serían cuantía salarial y estabilidad en puesto de trabajo.

El trabajo es la condición más básica para la consecución de algunos importantes objetivos vitales. Sin trabajo si no hay ingresos, no hay vivienda y, por tanto, no hay vida independiente. Los jóvenes son plenamente conscientes del funcionamiento de este esquema. Por ese motivo desean trabajar, pero quieren y reclaman trabajos que aseguren, al menos, los mínimos vitales, que en muchas ocasiones no están cubiertos en lo que ellos mismo consideran con desencanto y hasta pesimismo “trabajos especiales para jóvenes”.

GD: *“Yo estoy en mi casa (casa familiar de origen) por dependencia económica, las cosas como son. Yo sí puedo tener mi trabajo y un mínimo sueldo, pues estaría fuera ya, o sea, seguro, es lo que necesito, pero el problema es el trabajo.” (G.V)*

GD: *“Yo...es que a lo mejor me salto a otro epígrafe, porque, en cuanto a las políticas, en el proceso de incorporación a la ciudadanía, nos vemos discriminados claramente en la relación laboral con la empresa...” (G.V)*

GD: *“Y esta es mi relación con la ciudadanía, está marcada por estos aspectos, por mi entorno laboral, gran parte de mi vida es eso...” (G.V)*

GD: *“La ciudadanía es de derechos y nada más ¿Cuáles serían esos derechos? El derecho a ser de verdad libre e independiente, y poder trabajar y vivir de lo tuyo, de lo que tú de verdad produces, que eso no te dejan...” (G.M)*

GD: *"...porque es que no tenemos tampoco derechos, no tenemos piso, no hay trabajo, el sueldo de la mayoría de la gente roza el mínimo interprofesional, las pensiones son igual de cutres, con lo cual, estamos todos jodidos" (G.M).*

Que la cuestión laboral aparezca desde el principio en los discursos de los jóvenes de manera espontánea es un indicio más que suficiente del lugar que ocupa entre sus prioridades. Sin embargo, su presencia constante en la órbita de las prioridades juveniles no significa que el trabajo constituya un valor en sí mismo. Más bien parece, y lo confirman algunos estudios cuantitativos que abordan el entorno actitudinal del trabajo<sup>11</sup>, que éste se percibe como un medio para el logro de otros fines, es decir, que posee un valor fundamentalmente instrumental, lo que se explica no sólo por el cambio cultural que comparten con el conjunto de la población, sino también por el conocimiento, ya sea por la propia experiencia o transmitido por otros, de las condiciones que ofrece el mercado laboral. La actitud ante el trabajo es, pues, realista.

GD: *"...porque tengo el ejemplo de ellos y veo que vuelven a casa, teniendo estudios y todo, tienen que ponerse a trabajar de lo que sea, con un sueldo asqueroso, trabajando mil horas...habría que cogerlo desde tantos sitios, que sería casi imposible encontrar una solución: pues es lo que hay" (G.V).*

GD: *"Yo estuve en un sitio, sin contrato ni nada, me pagaban treinta euros cada día. Pues claro que soy pesimista...Trabajaré en hostelería o barriendo pisos en lugar de lo mío" (G.V).*

Si no es capaz de procurar plena satisfacción personal, en términos de realización, puesta en práctica de los propios conocimientos, abordaje de retos profesionales, etcétera, al menos debe servir para acceder a los bienes que se anhelan, en el caso de los jóvenes consultados a través de los grupos de discusión, los más básicos: la vivienda y la vida independiente con todo lo que significa, es decir, la madurez social.

La percepción instrumental del trabajo no sólo avala su consideración como un derecho, sino que refuerza su carácter de derecho básico, que supera el orden de las obligaciones convirtiéndolo en el origen de toda la reivindicación<sup>12</sup>.

GD: *"Yo creo que no es que queramos un trabajo estable, queremos un sueldo estable. Tampoco me planteo estar trabajando en un aserradero o en otro sitio, no, yo quiero un sueldo fijo, que me deje vivir. Entonces, pienso: pruebo un lado, otro, lo que me venga, porque tampoco te dan pie a elegir..." (G.V)*

Ese carácter de derecho básico o, habría que decir, de *a priori*, en el camino a la integración en la vida adulta, convierte al trabajo, en las circunstancias ofrecidas actualmente por el mercado, en una trampa: muchos jóvenes trabajadores se sienten explotados, pero consideran que no pueden rebelarse y reclamar mejores condiciones o, más bien, condiciones más justas (más estabilidad, la no-obligatoriedad del cumplimiento de horas extra, sueldos mejor avenidos con las tareas que desempeñan, etc.), porque se arriesgan a quedarse sin empleo.

GD: *"Una vez que te incorporas al trabajo, con los compañeros bien, pero mi jefe es un progre, que después sangra a los chavales que tiene allí, con contratos que...y, encima, no puedes reclamar, te fastidian...no te puedes quejar porque te quedas sin curro, te metes en un jaris tremendo" (G.V).*

11 El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales publica anualmente los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, que presenta información sobre esta particularidad a través de varios indicadores, entre ellos, el referido a satisfacción laboral. No obstante, la muestra consultada está constituida únicamente por trabajadores. Para una información más rica en términos muestrales, puede consultarse los estudios del CIS sobre esta materia.

12 No nos referimos aquí al reconocimiento formal del derecho al trabajo, sino a la percepción social dominante sobre su contenido valorativo.

GD: *"...haciendo el mismo trabajo que una persona mayor, está ganado más dinero, por el hecho de que yo soy joven y se amparan en que tienes que aprender, eres un becario. Entiendo que hay un tiempo de aprendizaje, pero hay unos límites...la gente que no cobra nada, me parece indignante" (G.M).*

GD: *"Es el propio joven el que pierde la legitimidad de sus derechos, porque acepta cosas que no se deberían aceptar..." (G.M)*

GD: *"También los empresarios se aprovechan de eso, saben que si tú no lo aceptas lo va a hacer otro" (G.M).*

El trabajo aparece recurrentemente asociado a las barreras para la emancipación y el desarrollo personal. En el discurso de los jóvenes se constatan diferentes obstáculos para una integración plena en el mercado laboral. De estas dificultades se derivan situaciones que reducen la calidad de la ciudadanía de los jóvenes: menor poder adquisitivo, dificultades para la emancipación e impedimentos para la formación de una familia, fundamentalmente.

Aunque hay visos de mejora, la adquisición de experiencia laboral y la entrada al mercado laboral es especialmente compleja para los universitarios. La débil e incompleta relación entre la Universidad y la Empresa es decisiva en este sentido, y por la misma razón, la solución formal es bastante evidente. Es más, sería interesante que se rastreasen las vías de comunicación más eficaces para la juventud, de cara a optimizar los resultados de las políticas de apoyo a la juventud elaboradas por los gobiernos.

Finalmente, podríamos concluir que, en el ámbito laboral, las principales demandas que los jóvenes expresan, se sintetizarían en las siguientes reclamaciones.

- **Nuevos derechos**
  - Ingreso en el mercado laboral
  - Adquisición de experiencia laboral
- **Nuevas necesidades constatadas**
  - Reforma Estatuto Trabajadores
  - Garantía de pensiones
  - Reconocimiento del valor de la titulación universitaria
  - Trabajo digno
- **Situaciones sin visibilizar**
  - Falta de identificación con puesto de trabajo
  - Acuerdos Universidad-Empresa
  - Mejora publicidad AA.PP.
  - Minusvalorización laboral del joven
  - Discordancias entre puesto de trabajo y preparación
- **Críticas**
  - Sindicatos
  - Contratos de aprendizaje