

Jóvenes y empleo en España. Nuevas perspectivas

JOSÉ MARÍA PEIRÓ *

1.- Introducción. El sentido de preguntarse por el futuro.

Si echamos la vista atrás y analizamos cómo era el trabajo en los comienzos del siglo XX y la evolución que ha tenido a lo largo de todo ese siglo, resulta fácil constatar los fuertes cambios de esa realidad social en los últimos cien años. Ello nos señala también la dificultad, por no decir imposibilidad, de predecir esos cambios y la realidad actual del trabajo desde la existente entonces. Cabe suponer que las mismas, o incluso mayores dificultades y limitaciones, tendremos ahora si pretendiéramos describir el fenómeno del empleo de los jóvenes a lo largo del siglo XXI.

Sin embargo, esa dificultad no nos exime de plantearnos tal reflexión. Es importante hacerla para anticipar en lo posible los diferentes escenarios e ir clarificando el sentido de nuestras actuaciones presentes en función de ese futuro imaginado, y anticipado. La reflexión sobre el futuro es importante, entre otras razones, porque contribuye a orientar nuestras actuaciones presentes y a mejorar el entendimiento de ese presente individual y colectivo. No hay que olvidar que ese presente es también “pro-yecto” que se extiende hacia el futuro y “pre-tensiones” que están “por-venir” pero que ya se van configurando como tales. De hecho, la realidad humana y social presente cobra sentido cabal si se interpreta desde el pasado y desde el futuro. El ser humano es un ser “futurizo” que cobra sentido en sus proyectos vitales y en sus “pre-tensiones” con frecuencia colectivas. Así pues, la reflexión sobre el trabajo y el empleo de los jóvenes en el siglo XXI no la realizamos como un ejercicio de adivinación o de mera curiosidad intelectual sino como un esfuerzo por comprender nuestra situación presente y por aclarar esas pretensiones y proyectos.

2.- Algunos cambios y transformaciones relevantes en el contexto social y económico.

* Catedrático de Psicología Social y de las Organizaciones de la Universidad de Valencia. Director del observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral de la Universidad de Valencia.

A lo largo de las últimas décadas se han venido produciendo una serie de cambios que tienen implicaciones sobre la realidad actual del trabajo y el empleo y sobre la evolución de estos fenómenos sociales en un futuro próximo. No podemos realizar un análisis detallado de esos cambios ni pretender siquiera enumerarlos todos. En cualquier caso, queremos señalar algunos de ellos que sin duda son relevantes. Consideremos en primer lugar, la *globalización de la sociedad y la internacionalización* de un buen número de fenómenos sociales, económicos políticos, financieros, etc. Esa globalización ha redefinido muchas de las actuaciones económicas, sociales y laborales, incluso de ámbito local porque son afectadas por actuaciones y fenómenos producidos en latitudes bien distantes.

En el ámbito económico y empresarial esa globalización se ha caracterizado por la *competitividad*. El sistema económico y empresarial predominante ha optado por considerar la competición como el mecanismo básico de desarrollo económico y creación de riqueza. Este hecho, supone unas reglas de juego que tienen claras repercusiones sobre el comportamiento de las empresas, del mercado laboral y de las características del propio trabajo. Por otra parte, esa competición se produce en un contexto de fuerte transformación de los mercados, tanto en su componente geográfico como en el relativo a las demandas y exigencias acerca de los productos y servicios.

Por otra parte, el desarrollo científico ha producido una fuerte *innovación tecnológica* que ha impregnado todas las esferas y ámbitos de la vida humana y social. El desarrollo tecnológico ha sido una fuerza de cambio de primera magnitud en el ámbito de las empresas, influyendo enormemente sobre su producción y sobre la actividad laboral y transformando sus exigencias.

Otros aspectos, provenientes desde el lado humano y social, también han experimentado cambios significativos con clara incidencia sobre el mercado laboral. Nos referimos a los *cambios demográficos* como el envejecimiento de la población, la fuerte incorporación de la mujer al trabajo asalariado, el incremento de la cualificación de la fuerza laboral y el crecimiento de la inmigración que está generando una sociedad más multicultural. También están cambiando los *valores sociales* y en muchos casos esos valores transforman el significado del trabajo para las personas, sus comportamientos y actitudes laborales.

Los cambios mencionados llevan a las *empresas* a replantear su realidad con el fin de adaptarse ante las nuevas demandas y características del entorno. Son frecuentes, pues, en las empresas los cambios de tamaño y de estructura mediante diversas estrategias (fusiones, adquisiciones, reconversiones, etc.). También se producen innovaciones y transformaciones importantes en sus estructuras (mayor flexibilidad frente a la burocracia, considerada durante muchas décadas, el tipo ideal de estructura organizacional), en los sistemas de trabajo (el “toyotismo” frente al “fordismo”, la gestión de la calidad total, la producción ajustada, etc.), en la gestión de los recursos humanos (de una

estabilidad y ajuste como principios básicos de inspiración a la flexibilidad y el ajuste dinámico)¹.

Los cambios que hemos mencionado están introduciendo otros en el *mercado laboral, el empleo y la actividad laboral* que se ven reflejados en la evolución de diversos indicadores del mercado laboral: las tasas de actividad, de desempleo, de flexibilidad contractual, y de las demandas de cualificación de los diferentes trabajos. Una evolución positiva de esos indicadores y del propio mercado laboral requiere la concurrencia de empleadores y trabajadores y también unas políticas activas de empleo por parte de los gobiernos y la administración para conseguir no solo niveles competitivos de productividad, sino también niveles de calidad de vida laboral acordes con las aspiraciones de los ciudadanos.

3.- Necesidad de análisis anticipatorio del empleo y el mercado laboral.

El dinamismo en los cambios que acabamos de mencionar requiere la capacidad de anticipar otros si se pretende prevenir sus aspectos amenazadores y posibles consecuencias disfuncionales y se persigue potenciar el aprovechamiento óptimo de las oportunidades que con ellos se presentan. De hecho, se valora cada vez más la capacidad de anticipar tanto en el nivel individual como en el colectivo. Cabe caracterizar la anticipación como el conjunto de actividades prospectivas que, mediante la consideración de indicios e información, trata de identificar escenarios y estimar sus probabilidades de ocurrencia, con el fin de inspirar posibles actuaciones, en función de un proyecto, y de este modo incrementar las probabilidades aprovechar las oportunidades del entorno por-venir, al tiempo que se neutralizan sus amenazas y riesgos.

De forma más concreta, un esfuerzo por anticipar las tendencias del mercado de trabajo, de las necesidades de cualificación y de competencias, permite inspirar las acciones de formación de los trabajadores, su asesoramiento y orientación y las actuaciones de la empresa para garantizar la disponibilidad de la preparación necesaria para su adaptación ante las “mutaciones industriales”. Esa anticipación ha de inspirar también las acciones de apoyo de la Administración a las estructuras de formación en las empresas.

Fruto de esa anticipación son los proyectos y planes estratégicos y las grandes líneas de actuación que se plantean los gobiernos y las comunidades supranacionales, como la Unión Europea. El análisis de esos principios y líneas de actuación son un elemento relevante en los esfuerzos de anticipación y clarificación de evolución del empleo durante los próximos años.

De forma más específica, la Unión Europea, en la cumbre de Lisboa (2000), se ha planteado como objetivo general la consecución de una sociedad del

¹ Ver en este punto: Peiró, J. M. (2003). De la administración de personal a la gestión y desarrollo de los recursos humanos. Desarrollos producidos durante las últimas décadas en España. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 241, 109-114; Gracia, F. J., Martínez-Tur, V. y Peiró, J. M.: Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los Recursos Humanos. En Agulló Tomás, E. y Ovejero Bernal, A. (Coords.) *Trabajo, Individuo y Sociedad. Perspectivas psicológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Psicología Pirámide, 2001.

conocimiento como estrategia para promover la productividad y la competitividad y alcanzar nuevas cotas de desarrollo social y económico sostenible. Esa política general ha inspirado, posteriormente, los objetivos más específicos de la Unión Europea sobre el empleo, que definen los grandes trazos del futuro políticamente pretendido en ese ámbito.

De hecho, la European Employment Taskforce ha establecido las siguientes prioridades: 1) Adaptabilidad de los trabajadores y empresas (flexibilidad vs. seguridad) potenciando para ello la anticipación; 2) Atraer más gente para que se incorpore y permanezca en el mercado de trabajo, haciendo que el trabajo sea una opción real para todos (esto supone un aumento de la participación de los jóvenes, las mujeres, los mayores de 55 años, etc.); 3) Un incremento de la inversión y su eficacia en capital humano y en aprendizaje a lo largo de toda la vida y la promoción de la iniciativa emprendedora, reduciendo el abandono escolar temprano y ampliando la oferta formativa para todas las fases y etapas del ciclo vital y 4) la garantía de una implantación mejor de las reformas a través de una mejor gobernanza.

El observatorio del empleo de la Unión Europea realiza anualmente un análisis y seguimiento de la evolución del mercado de trabajo en cada país miembro y elabora un informe con recomendaciones para cada gobierno con el fin de que se adopten las medidas y políticas que permitan una progresión acorde con los objetivos fijados en el horizonte del 2010. Las recomendaciones formuladas al Gobierno español en el informe del 2004 son un elemento útil para contextualizar las reflexiones que en los apartados siguientes queremos realizar sobre el empleo y los jóvenes en el presente y el futuro próximo.

El primer bloque de recomendaciones se dirige a señalar la necesidad de aumentar la adaptabilidad de trabajadores y empresas. En este sentido se recomienda modernizar la organización del trabajo para aumentar la productividad y calidad; revisar la legislación para hacer los contratos permanentes más atractivos para los empleadores evitando la segmentación del mercado laboral; remover los obstáculos para el trabajo a tiempo parcial; hacer el trabajo de las empresas de trabajo temporal más atractivo para trabajadores y empresas y usar las posibilidades de la diferenciación de salarios según las condiciones geográficas y sectoriales.

Un segundo bloque de recomendaciones va dirigido a atraer más gente al mercado laboral y hacer del trabajo una opción real para todos. Así, se propone incrementar los incentivos para el trabajo de la mujer; facilitar la incorporación de personas discapacitadas, jóvenes, inmigrantes, desempleados de larga duración, etc.; eliminar los obstáculos para la movilidad geográfica; potenciar la permanencia de los trabajadores mayores, mediante la flexibilidad en su organización y potenciar que los trabajadores mayores tengan acceso a la formación continua.

El tercer bloque de recomendaciones va dirigido a incrementar la inversión y su eficacia en capital humano y aprendizaje a lo largo de la vida. Así, se plantea la reducción del abandono escolar temprano y la garantía de la calidad de la educación terciaria y su relevancia en el mercado laboral. También se señala la

necesidad de fortalecer los incentivos para el aprendizaje a lo largo de la vida con el fin de aumentar la participación en el mercado laboral de las personas con baja cualificación.

Otra fuente de información relevante que puede ayudar a anticipar el futuro, proviene de los diversos observatorios y encuestas que realizan seguimientos periódicos de la situación y tendencias del mercado laboral y su comportamiento. Entre ellas cabe mencionar, en nuestro país la Encuesta de Población Activa y, en el ámbito más específico de la inserción laboral de los jóvenes, el Observatorio sobre Inserción Laboral de los Jóvenes IVIE-BANCAJA iniciado en 1996².

Estos y otros estudios permiten plantear algunas reflexiones sobre el empleo y los jóvenes en el marco del ciclo de conferencias sobre “una España posible para el siglo XXI”.

4.- Algunos puntos relevantes sobre el empleo de los jóvenes en España en las primeras décadas del siglo XXI.

Nuestro país tiene planteadas una serie de cuestiones relativas al empleo, en el marco más amplio de la Unión Europea, que según vayan evolucionando pueden configurar escenarios bien distintos. Sin ánimos de ser exhaustivos plantearemos cinco cuestiones, en nuestra opinión relevantes: 1) el desempleo, la empleabilidad y la iniciativa emprendedora; 2) La flexibilidad vs. seguridad laboral; 3) los niveles de cualificación de los jóvenes y los requeridos por el trabajo; 4) la calidad del trabajo y 5) las relaciones del trabajador y la empresa reflejadas en el “contrato psicológico”. Veamos cada una de ellas.

4.1. Desempleo, empleabilidad e iniciativa emprendedora.

Nuestro país ha venido presentando durante décadas unas tasas elevadas de desempleo especialmente entre las cohortes de jóvenes y, aunque en los últimos años se ha constatado una reducción de ese desempleo, seguimos situados entre los países de la Unión con tasas mas elevadas de desempleo juvenil, claramente por encima de la tasa europea media. Además, el empleo que se ofrece, en especial a los jóvenes, es en buena medida temporal. Por otra parte, la productividad es también baja y su incremento reducido durante los últimos años. Todo ello, plantea una serie de situaciones que dificultan la inserción laboral de los jóvenes y que hacen esa inserción, cuando se da, de una calidad menor de la esperada y deseada.

La percepción del mercado laboral por parte de los jóvenes, y de sus oportunidades de empleabilidad no resultan, pues, muy positivas. En un estudio realizado sobre una muestra de 2947 trabajadores, representativa de todos

² Ver una descripción más detallada del mismo en Peiró, J. M. y Silla, I.: Trabajo y actividad productiva. Significado del trabajo y socialización laboral. En F. Rivas (Ed). *Asesoramiento Vocacional. Teoría, práctica e instrumentación*. Barcelona, Ariel, 2003. Una presentación amplia de los datos obtenidos y su análisis puede verse en García-Montalvo, J., Peiró, J.M. Soro, A. (2003). *Observatorio de la Inserción laboral de los jóvenes 1996-2002*. Publicación electrónica www.ivie.es (Monografías sobre capital humano).

aquellos que han seguido cursos de Formación Ocupacional durante los años 2001-2003 en la Comunidad Valenciana, la percepción de los jóvenes de entre 16 y 25 años sobre la facilidad para encontrar un trabajo de diferente calidad es favorable para un porcentaje moderado. Así, mientras el 65,4% de los jóvenes dicen que les resultaría fácil encontrar un trabajo con un nivel de cualificación inferior al que ellos tienen y que no estuviera relacionado con la actividad ocupacional para la que se han preparado, solo un 39,8% percibe esa facilidad para encontrar un trabajo adecuado a su nivel de cualificación y en la actividad ocupacional en la que se ha preparado. También en el Observatorio IVIE-Bancaja de 2002 se ha analizado la percepción del mercado laboral de los jóvenes preguntando por el grado de acuerdo con afirmaciones que indican que, en la situación actual, resulta fácil para el encuestado encontrar un trabajo de su preferencia o trabajar con una dedicación y una empresa de su preferencia. En la oleada de 1996 más del 60% estaban algo o muy en desacuerdo con estas afirmaciones mientras que en el 2002 ese porcentaje se sitúa en el 37%. Se constata pues que durante ese periodo una mejora, lo que refleja la mejora en el empleo en nuestro país, pero todavía un porcentaje elevado de jóvenes en el año 2002 percibe un mercado laboral difícil para realizar sus aspiraciones.

En este contexto de escasez de empleo, es importante estimular la iniciativa emprendedora entre los jóvenes y facilitar su realización. De este modo, se estimula que aquellos que pueden promover oportunidades de empleo para sí mismos y para otros dispongan de las condiciones necesarias. En nuestro país esa iniciativa es, entre los jóvenes, limitada. Así en el observatorio ya citado encontramos (en los datos obtenidos en 1999) que en torno a un 60% de los jóvenes prefieren ser empleados por cuenta ajena frente al 40% que no tienen una preferencia definida o se inclinan por trabajar por su cuenta. Aún así, no llega a un 15% los que han intentado establecerse por su cuenta y, de ellos, un 9% lo ha conseguido. Cuando hemos pedido a quienes habían trabajado que describieran sus trabajos, sólo un 3% menciona trabajos de autónomo o por cuenta propia. Se trata de unas tasas de empleo autónomo bajas. Un análisis complementario ha permitido identificar diversos factores que permiten predecir las preferencias por el trabajo autónomo. Así, favorecen esa preferencia (por su cuenta) tener estudios secundarios o universitarios, una elevada valoración de la familia y estar en situación de inactivo. Por el contrario dificultan dicha preferencia la edad, estar casado o vivir en pareja y vivir en el domicilio paterno³.

En resumen, nos encontramos ante un mercado laboral que mantiene elevadas tasas de desempleo juvenil desde hace varias décadas y que ofrece unas perspectivas limitadas de empleabilidad en empleos de calidad a los jóvenes. Junto a ello, se observa unos niveles de iniciativa emprendedora muy limitados. Todo ello plantea una serie de retos si se quiere conseguir unos procesos de socialización laboral y unas experiencias laborales positivas y enriquecedoras durante la fase de incorporación al trabajo.

³ Ver: García-Montalvo, J., y Peiró, J. M.: *Capital humano: el mercado laboral de los jóvenes: Formación, transición y empleo*. Valencia, Fundación Bancaja, 2000.

4.2. La flexibilidad laboral y sus facetas. Las preferencias de los jóvenes.

Como hemos señalado, las transformaciones económicas, sociales y empresariales, la globalización de la economía y la competitividad entre las empresas vienen introduciendo cambios importantes en el mercado laboral de nuestro país y en la gestión de los recursos humanos en las empresas. Con frecuencia, se ha acudido en dicha gestión a la flexibilidad contractual como una estrategia para adecuar las demandas de personal en función de las oscilaciones de producción en las empresas. De hecho, el porcentaje de contratos temporales realizados en nuestro país durante las últimas dos décadas ha sido elevado y ha mostrado una tendencia creciente. Ante este hecho, la Comisión Europea ha recomendado medidas correctivas en diversas ocasiones para reducir dicho índice.

La flexibilidad es un tema que ha planteado un fuerte debate, al ser asimilada con frecuencia, a la precariedad laboral. Un buen número de autores han señalado sus consecuencias negativas para la persona y la sociedad, como por ejemplo la corrosión del carácter o la imposibilidad para las personas, especialmente los jóvenes, de realizar un mínimo proyecto vital coherente y con perspectivas de futuro ante la inseguridad del empleo y de los ingresos⁴. No obstante, es inadecuado identificar, sin más, flexibilidad con precariedad y de hecho es posible distinguir distintos tipos de flexibilidad que tienen consecuencias bien diferentes para los trabajadores en función de que sea o no preferida por ellos y de que se dé en un entorno de fácil o difícil empleabilidad⁵.

De todos modos, una buena parte de la oferta de empleo flexible va acompañada de otras características de precariedad y ello plantea el riesgo de dualización y segmentación del mercado laboral.

Ahora bien, la flexibilidad contractual no es la única posible y caben diversos mecanismos para adaptar demandas y ofertas de empleo según las necesidades de las empresas y las aspiraciones y preferencias de los trabajadores en un entorno dinámico. Es posible considerar otros tipos de flexibilidad, además de la contractual, que pueden contribuir a esa adaptación: la funcional, geográfica, de horario, de jornada laboral, de dedicación, salarial, etc. En este contexto, resulta interesante analizar las preferencias de los jóvenes por esos distintos tipos de flexibilidad y la disponibilidad a aceptarla aún cuando no sea la situación preferida. Hemos realizado diversos estudios para clarificar esos aspectos. En el estudio de 2002 del Observatorio de inserción laboral IVIE-BANCAJA hemos podido comprobar que los jóvenes prefieren trabajos con niveles cualificación adecuados a su preparación (82,15%) frente a la infracualificación; horario fijo (82,83%) frente a la flexibilidad horaria; tiempo completo (78,69%) frente a tiempo parcial; en la localidad de residencia (73,84%) frente a los que implican cambio del domicilio; por cuenta ajena (47,53%) frente al autónomo por cuenta propia; y un trabajo

⁴ Sennet, R. (1998) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona. Anagrama, 2000; Blanch, J. M. (coord.) (2003): *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Ed. UOC, Barcelona.

⁵ Silla, I., Gracia, F. y Peiró, J.M.: Job Insecurity and Health-related Outcomes in Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 2005, 26, 1, 89-117

que representa un reto (48,02%) sobre el que únicamente requiere la formación que ya se tiene.

No obstante, los jóvenes, cuando no consiguen el trabajo que prefieren se muestran más o menos dispuestos a aceptar diferentes tipos de flexibilidad laboral, en función de su peculiar situación, características y valores. Así, en el estudio realizado con la muestra de trabajadores que han seguido cursos de Formación Ocupacional en la Comunidad Valenciana por encontrarse desempleados y buscando empleo, la disponibilidad a aceptar un trabajo que requiera Formación Continua se muestra en un 94% de los encuestados; la de aceptar un contrato temporal se sitúa en un 89%, la de aceptar un trabajo de otra profesión se sitúa en un 77,6%; la flexibilidad horaria es aceptada por un 75%, la de dedicación variable por un 73%, la de trabajar para una ETT un 72% la de trabajar en un puesto que requiera un nivel de cualificación inferior al propio en un 65%; la de trabajar en fines de semana en un 62%, la de aceptar un trabajo por un sueldo menor en un 36% y la de un trabajo que requiere cambio de domicilio en un 44%.

Es interesante también identificar las características personales y contextuales de los jóvenes para determinar la propensión a aceptar una u otra característica de flexibilidad, cuando no son preferidas. En un trabajo publicado sobre esta temática⁶ hemos identificado diversas variables que contribuyen a predecir las resistencias ante los diferentes tipos de flexibilidad. Así la edad y el sexo (mujer) aumentan la probabilidad de resistirse al autoempleo. El estado civil (casados) aumenta la probabilidad de resistir la movilidad geográfica. El nivel educativo aumenta la probabilidad de resistir la aceptación de un trabajo infracualificado y uno que no ofrece oportunidades de aprender al tiempo que disminuye la resistencia a aceptar un trabajo que requiere movilidad geográfica. Finalmente, vivir en una ciudad de más de 100.000 habitantes aumenta la probabilidad de resistir un trabajo retador y el autoempleo y disminuye la de resistir un trabajo infracualificado o el que no da oportunidades de aprendizaje. Las variables psicológicas también juegan un papel significativo en la predicción de la resistencia de diferentes aspectos de la flexibilidad laboral. Los valores laborales extrínsecos disminuyen la probabilidad de resistir un trabajo infracualificado o uno que no proporciona oportunidades de aprendizaje y aumentan la de resistir un trabajo retador. La iniciativa personal aumenta la probabilidad de resistir un trabajo sin oportunidades de aprendizaje y, de forma contraria, disminuye las oportunidades de resistirse a un trabajo retador. Finalmente, la pasividad en la planificación de la carrera disminuye la probabilidad de resistir un trabajo infracualificado o uno que no proporciona oportunidades de aprendizaje, al tiempo que aumenta las posibilidades de resistirse a un trabajo retador, a la flexibilidad geográfica y al autoempleo. Como se ve, las preferencias en relación con las diferentes características de flexibilidad presentan un cluster y hemos identificado predictores significativos de determinados comportamientos relacionados con esas preferencias en el propio mercado laboral.

⁶ Peiró, J.M., García-Montalvo, J., Gracia, F. (2002). How do young people cope with job flexibility?: demographic and psychological antecedents of the resistance to accept a job with non-preferred flexibility features. *Applied Psychology: An International Review*, 51 (1), 43-66.

En el estudio realizado sobre titulados egresados entre 1999 y 2002 en 14 titulaciones de todas las áreas académicas de la Universidad de Valencia por el Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral (OPAL)⁷ se ofrecen datos más detallados sobre un tipo de movilidad especialmente relevante en la determinación de la calidad del trabajo y de diversos factores extrínsecos. El análisis ofrece diferentes características de los trabajos conseguidos por aquellos que lo han obtenido en su pueblo (46%), los que lo han obtenido en otra localidad de su provincia (45%) y los que han conseguido el trabajo en una provincia española distinta a la de su residencia o en el extranjero (11%). Así, quienes trabajan fuera de su provincia de residencia incrementan en un 35% el sueldo respecto de los consiguen el trabajo en la localidad donde residen. También es más probable que consigan un trabajo de mayor calidad (requiere nivel educativo universitario y relacionado claramente con la propia titulación) y suele incluir la responsabilidad en la supervisión de personas. Además, los estudiantes que han practicado la movilidad, valoran en mayor medida la utilidad de los aprendizajes realizados en la universidad para obtener el trabajo que desempeñan. En resumen, la movilidad geográfica resulta poco preferida por los jóvenes aunque incrementa las probabilidades de obtener un salario más elevado y un trabajo de mayor calidad, al tiempo que revaloriza los conocimientos y competencias adquiridas durante los estudios.

En el estudio realizado con la muestra del Observatorio IVIE-BANCAJA de 1999⁸ se han analizado las variables que contribuyen a predecir la resistencia a la movilidad. El sexo y la edad no son relevantes para predecirla. Haber realizado estudios secundarios o universitarios sí la reduce. Por el contrario, la incrementa vivir en casa de los padres, estar casado o vivir en pareja y valorar como elemento central de la vida la familia y/o la participación social. Finalmente también contribuye a esa resistencia una percepción positiva del mercado laboral.

4.3. La cualificación de los jóvenes y las demandas de los trabajos: el fenómeno de la (sobre)cualificación.

Uno de los ejes del desarrollo que se plantea la Unión Europea es la creación de una sociedad del conocimiento en el que una fuente fundamental de riqueza sea el valor añadido de la cualificación y preparación de sus ciudadanos. En esa dirección, se plantean una serie de orientaciones sobre el trabajo y las políticas de empleo que los países miembros han de tomar en consideración. En efecto, en el documento "Employment in Europe 2002. Recent Trends and Prospects" se establecen como objetivos la evitación del analfabetismo electrónico ("e-exclusión"), el incremento de los niveles de cualificación para todos, la mejora de la transparencia de esas cualificaciones entre países, el estímulo del aprendizaje y la orientación a lo largo de toda la vida y el apoyo a una gestión anticipatoria de la propia carrera.

⁷ Peiró, J.M., González-Romá, V., Espejo, B., Tomás, I., Martínez, E. (2004): *Estudio de inserción laboral de los titulados de la UVEG (14 titulaciones)*. OPAL, Universitat de Valencia. Octubre, 2004.

⁸ García-Montalvo, J., y Peiró, J.M. (2000): *Capital humano: el mercado laboral de los jóvenes: Formación, transición y empleo*. Valencia, Fundación Bancaja.

Sin embargo, la realidad es otra. Los jóvenes, en nuestro país, acceden con frecuencia a trabajos que requieren niveles de cualificación inferiores a los adquiridos a lo largo de su formación y ello es un elemento de desmotivación en el trabajo que puede tener efectos negativos en el proceso de socialización inicial en el trabajo. Aproximadamente uno de cada tres jóvenes señala que su cualificación es mayor que la que requiere su trabajo. De todos modos, se constata una ligera tendencia descendente. El porcentaje de jóvenes que señalan que su primer trabajo está por debajo de su cualificación se sitúa en las tres oleadas estudiadas (1996, 1999 y 2002) se mantiene en torno al 35%. Sin embargo cuando analizamos la sobrecualificación del último empleo, comparándolo con el primero constatamos un ligero descenso. El porcentaje de sobrecualificación va del 31,50% en 1996 al 28,87% en la encuesta del año 2002. Así pues, según los jóvenes van teniendo más trabajos va descendiendo la sobrecualificación de los mismos y por otra parte, eso ha pasado con mayor frecuencia en 2002 que en 1996. Por otra parte, las probabilidades de obtener un trabajo para el que el joven está sobrecualificado depende de las siguientes variables: “a mayor nivel educativo mayor probabilidad de sobrecualificación. Asimismo trabajar en empresas medianas o grandes aumenta la probabilidad de sobrecualificación. También tiene el mismo efecto tener una relación laboral con contrato temporal o sin contrato y trabajar en el sector del comercio, restauración y transportes. El efecto contrario, una disminución de la probabilidad de sobrecualificación, se produce entre los jóvenes que trabajan en el sector industrial y, particularmente, en el sector financiero, sanitario o educativo. Las variables psicológicas que tienen un efecto estadísticamente significativo en la sobrecualificación son la pasividad [en la planificación de la carrera], la percepción del mercado laboral y la centralidad relativa de la formación” (García-Montalvo y Peiró, 2003, 326-327).

En resumen, las oportunidades de desarrollo en los trabajos a los que tienen acceso un buen número de jóvenes son muy limitadas ya que por el nivel de cualificación que requieren (inferior al que esos jóvenes tienen) no les permite ni siquiera poner en juego toda la preparación y conocimientos que han adquirido durante sus estudios. Es importante revisar las oportunidades de trabajo que se ofrecen a los jóvenes ya que esas primeras experiencias laborales pueden influir sobre su concepción y significación del trabajo y sobre sus valores laborales. Esto nos plantea otro aspecto relevante para la comprensión del empleo de los jóvenes en los umbrales de nuestro siglo.

4.4. Más y mejores trabajos. La calidad de vida laboral.

En el marco de la sociedad del conocimiento, la Unión Europea persigue incrementar no solo el número sino también la calidad de los trabajos para promover la productividad, la cohesión social, la satisfacción y la motivación. En los diferentes documentos en que se plantean estos objetivos se señalan como aspectos que contribuyen a la calidad del trabajo la formación, las perspectivas de carrera, la organización del trabajo, una compensación adecuada, y un equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el trabajo.

Desde hace tres décadas el movimiento de humanización del trabajo en Europa y el de la Calidad de Vida Laboral en Estados Unidos han contribuido

de forma importante a clarificar la calidad y carácter humano de un trabajo. Así se ha señalado que la calidad de vida laboral ha de contemplar una compensación adecuada y equitativa, unas condiciones de trabajo seguras y saludables, la existencia de oportunidades para usar y desarrollar las capacidades personales del trabajador, las oportunidades para el crecimiento y la seguridad en el empleo, la integración social del trabajador en la organización, un trato respetuoso y “constitucional” en la organización, la posibilidad de conciliar el trabajo con las otras facetas de la vida y la relevancia social de la vida laboral⁹. Sin embargo, los valores sociales, en especial los de los jóvenes están cambiando y van apareciendo nuevos valores que pueden tener claras repercusiones sobre lo que se busca y lo que se valora en el trabajo.

Es importante clarificar esos valores y comprender como influyen sobre la definición de “un buen trabajo”. Los datos obtenidos a lo largo de la última década en el Observatorio IVIE-BANCAJA ponen de manifiesto que va disminuyendo la centralidad del trabajo en la vida de los jóvenes y cobran más importancia aspectos como la familia, el tiempo libre y la propia formación. Además cada vez va aumentando la relevancia de los valores intrínsecos extrínsecos y sociales del trabajo aunque esa valoración es en parte diferente en función de las características demográficas de los jóvenes. Los análisis de regresión realizados por García-Montalvo, Peiró y Soro (2003, p. 389) ofrecen los siguientes resultados para cada uno de los aspectos valorados del trabajo: 1) los *aspectos extrínsecos del trabajo* son más valorados por las mujeres, los que han finalizado estudios secundarios no obligatorios o universitarios y los que llevan en el mercado laboral más de 5 años. 2) los *aspectos intrínsecos* son más valorados por los nacidos entre 1976-1980, quienes han finalizado estudios secundarios no obligatorios universitarios, y quienes llevan en el mercado laboral más de 5 años. 3) los *aspectos sociales* son más valorados por las mujeres, los nacidos entre 1971 y 1980, quienes han finalizado estudios secundarios no obligatorios o universitarios y quienes llevan en el mercado laboral más de 5 años. Como se ve, el nivel de estudios finalizado y la experiencia laboral hace que las personas valoren más los diferentes aspectos del trabajo.

4.5. Las relaciones empleador-empleado vistas por los jóvenes: El contrato psicológico.

A lo largo de las últimas décadas se constata una transformación de las relaciones laborales y una progresiva individualización de las mismas. En este contexto ha cobrado una mayor importancia el estudio del “contrato psicológico” o el contrato implícito entre trabajador y empresa. Este contrato ha sido caracterizado como el conjunto de expectativas y promesas que se establecen en la relación de trabajo aunque no se reflejen en el contrato legal. En el estudio del contrato psicológico se distingue el análisis del contenido de

⁹ Ver González, P., Peiró, J.M. y Bravo, M.J. (1996) “Calidad de vida laboral”. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen II Aspectos Psicosociales del Trabajo*. Ed. Síntesis. Madrid, 161-186.

las promesas de la empresa al empleado y de éste al empleador. También se estudia el grado de cumplimiento o incumplimiento de esas promesas. Si el incumplimiento produce reacciones emocionales negativas en la otra parte se produce una violación de ese contrato. Además, un elemento relevante es la consideración de la equidad por ambas partes de ese intercambio. No es suficiente con que se realicen unas promesas y se cumplan, es también necesario que se perciba por parte del trabajador y de la empresa que hay equidad la relación entre las dos partes. Finalmente, es necesario considerar en grado de confianza mutua.

En el marco de un estudio europeo sobre el papel del contrato psicológico entre empleador y empleado¹⁰ hemos analizado estos diferentes fenómenos en una muestra de 970 empleados de los sectores de educación, alimentación y comercio. Con el fin de conocer la percepción del contrato psicológico de los empleados jóvenes (16-30 años) hemos obtenido datos comparativos de la percepción de los jóvenes y de los adultos en lo que se refiere a las promesas realizadas por las empresas en las que trabajan. Los resultados se ofrecen en la tabla 1.

Como se ve, las promesas realizadas por un mayor número de empleadores son, según los jóvenes, el ambiente agradable, el trato justo y el buen clima. Sin embargo los mayores de treinta años mencionan el trabajo estable, el entorno seguro y el trato justo. La promesa planteada con menos frecuencia es, tanto para los jóvenes como para las personas mayores, la ayuda por parte de la empresa para conciliar la vida del trabajo con la vida familiar. En cuanto al cumplimiento, se percibe en términos generales un cumplimiento moderado de las promesas realizadas por la empresa. Este resulta más bajo, según los jóvenes, en lo relativo al salario, trabajo interesante, participación en la toma de decisiones y desarrollo de carrera. Los mayores de 30 años realizan una valoración similar a la de los jóvenes en este aspecto.

¹⁰ Se puede obtener más información sobre este proyecto de investigación en la siguiente dirección electrónica: www

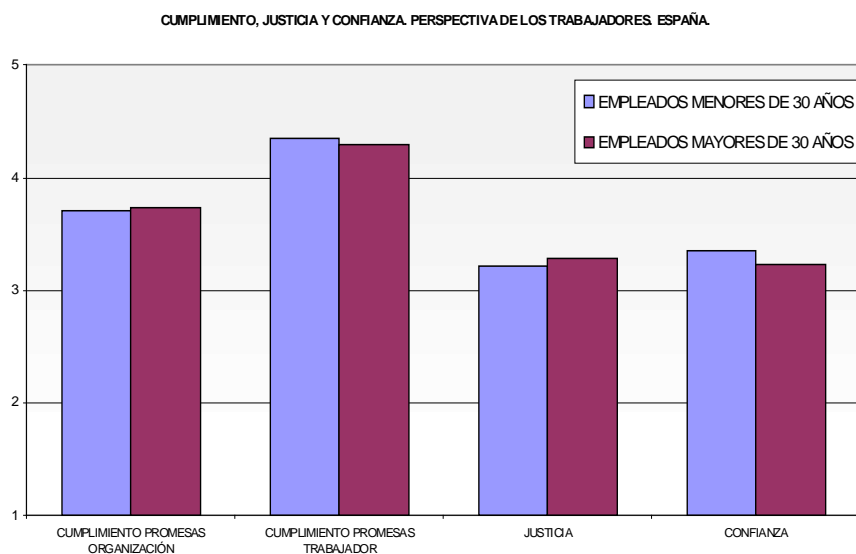
Tabla 1. Compromisos de la organización y cumplimiento percibido por los empleados

	Compromisos de la organización*		Cumplimiento de los compromisos**	
	Menores de 30 años	Mayores de 30 años	Menores de 30 años	Mayores de 30 años
Trabajo interesante	64%	58%	3,48	3,66
Trabajo estable	74%	84%	3,73	4,22
Buen salario	64%	68%	3,44	3,52
Trabajo retador	55%	51%	3,67	3,75
Participación en la toma de decisiones	59%	64%	3,52	3,63
Carrera laboral	53%	49%	3,64	3,67
Buen clima	80%	74%	3,86	3,69
Trato justo	80%	81%	3,99	3,86
Flexibilidad	65%	64%	3,75	3,72
Ambiente agradable	83%	77%	4,06	3,89
Desarrollo profesional	75%	65%	3,66	3,65
Entorno seguro	81%	84%	3,91	3,93
Expectativas de carrera	60%	49%	3,6	3,58
Entorno sin violencia	72%	69%	4,29	4,26
Ayuda a problemas familiares	41%	39%	3,79	3,81

* % de empleados que indican haber recibido esa promesa;

** Grado de cumplimiento de esa promesa en una escala de 1: “nada” a 5: “totalmente”

En la figura 1 se representa el valor promedio de cumplimiento de las promesas por parte de la empresa según lo perciben los trabajadores y el grado de cumplimiento de las promesas realizadas por los propios trabajadores, también percibidas por ellos. Además, se presenta la equidad y el grado de confianza con la organización informados por los trabajadores. Todos estos datos se desagregan para los trabajadores menores de 30 años y para los mayores de esa edad.



Como se ve, apenas hay diferencias en las percepciones entre ambos grupos. Los resultados muestran que se percibe menor nivel de cumplimiento de promesas por parte de la organización del que los empleados realizan por su parte. De forma congruente con ello, el nivel de justicia en el intercambio no se percibe muy elevado y la confianza en la relación con la organización es también moderada. En esta variable es interesante constatar que esa confianza es algo mas elevada en los trabajadores jóvenes que en los mayores.

En resumen, para comprender de forma adecuada las nuevas relaciones laborales es importante prestar atención al estudio del contrato psicológico. El análisis de las promesas que se realizan mutuamente trabajadores y empleadores y el nivel de cumplimiento de las mismas influirá sobre el carácter de esas relaciones su perdurabilidad, su calidad y sus consecuencias. No parece que en las variables consideradas existan grandes diferencias entre los trabajadores jóvenes y los mayores. Análisis más detallados habrán de clarificar el sentido de estas semejanzas.

5.- Resumen y conclusiones.

A lo largo del presente trabajo hemos querido aportar elementos para el análisis y la reflexión de la realidad presente y “por venir” del empleo de los jóvenes en la primera década del siglo XXI en nuestro país. Sintetizaremos aquí los principales elementos de nuestra reflexión.

Por una parte, las elevadas tasas de desempleo juvenil y las percepciones limitadas de las oportunidades de un empleo de calidad todavía determinan muchos aspectos del empleo de los jóvenes en nuestro país. Junto a la mejora del empleo en el mercado laboral es importante estimular la iniciativa emprendedora y el trabajo por cuenta propia entre los jóvenes, en especial los de formación superior, como una estrategia para la innovación empresarial y el desarrollo económico.

En lo que se refiere a la flexibilidad laboral, un fenómeno ampliamente extendido en el mercado laboral actual y en especial en el segmento más joven de los empleados, es necesario desarrollar estrategias que hagan compatible esta flexibilidad para las empresas con la seguridad en el empleo de los trabajadores. Es necesario evitar la segmentación y dualización del mercado laboral y procurar que la flexibilidad laboral no deteriore las oportunidades de desarrollo y trabajo de los jóvenes y sus legítimos proyectos vitales. Además un exceso de flexibilidad puede deteriorar también la productividad y la flexibilidad de las propias empresas a medio plazo.

En tercer lugar, es necesario mejorar la calidad de los trabajos que se ofrecen a los jóvenes. Para ello, los sistemas educativos han de realizar esfuerzos de mejora de la preparación con el fin de que resulte más acorde con las demandas de conocimientos y competencias del tejido empresarial. Además, conviene posibilitar las prácticas y las experiencias en empresas durante la formación para que los jóvenes puedan ver el interés y utilidad de su aprendizaje.

También conviene profundizar en la clarificación de lo que significa en la actualidad y en un futuro próximo la calidad del trabajo. Para ello, habrá que tomar en cuenta los valores sociales emergentes entre los que cabe señalar la conciliación del trabajo con la vida familiar y social y la potenciación del aprendizaje y el desarrollo profesional a lo largo de toda la vida. Además, es necesario proporcionar una formación adecuada para la sociedad del conocimiento promoviendo unas competencias más adecuadas para el nuevo entorno social y laboral.

Por último, es necesario avanzar en la clarificación y definición de las nuevas relaciones laborales individuales y colectivas entre trabajadores y empresa. Esa relación no puede limitarse a los aspectos legales. Es necesario clarificar las promesas más o menos implícitas que se realizan ambas partes para que se construya una relación duradera equitativa y basada en la confianza. Esa confianza es un capital social que permite un menor coste y un mayor beneficio en las relaciones entre las partes. En ese contexto, se ha de realizar una reflexión colectiva acerca del papel que en este nuevo contexto laboral desempeñan los sindicatos y los agentes sociales.

En síntesis, se están produciendo importantes cambios en el ámbito del empleo de los jóvenes. Surgen nuevos retos y nuevos interrogantes. Es importante profundizar en su comprensión y en la identificación de estrategias que permitan que éstos se incorporen al trabajo y puedan realizar aportaciones productivas de calidad. Ahora bien, ese trabajo les ha de permitir un desarrollo humano y una realización personal y social. Es éste un elemento básico en la construcción de una sociedad más humana y más justa.