

TERCERA VIA, COMISIÓN EUROPEA Y ESTRATEGIAS DE EMPLEABILIDAD

Ignasi Brunet e Inma Pastor
(Universidad Rovira i Virgili)

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar la llamada estrategia europea para el empleo. La primera parte del artículo se dedica a evaluar sus propuestas teóricas en referencia a la formación profesional y ocupacional, y en la segunda parte se analizan las iniciativas de desarrollo local y su relación con las estrategias de empleabilidad, concretándolas en el caso de dos colectivos de jóvenes de la ciudad de Reus.

ABSTRACT

The aim of this article is to analyse the so-called "European strategy for employment". In the first part, this strategy is evaluated with reference to professional and occupational training. In the second, we analyse the local development initiatives and their relation with the employability strategies, making specific reference to the case of the youth collective in the town of Reus.

1 Introducción

En un contexto de políticas de ajuste y de mejora de la competitividad que, con la aprobación del Tratado de Amsterdam (1977), se concentra sobre los salarios y el empleo al exigir el capital una parte creciente de la renta nacional, el empleo pasa a formar parte de la estrategia de la Unión Europea y a convertirse en una cuestión de interés común.¹

Sin embargo, dado el supuesto de que la racionalidad del mercado es el único cálculo social válido, la estrategia europea no cuestiona la lógica de los ajustes propugnados en Maastricht y sus efectos negativos sobre el empleo y la cohesión social, sino que esta cuestión de interés común es considerada como un problema individual de los Estados miembros. Mientras la moneda única, y los ajustes que la acompañan, establecen un clima sociolaboral que devuelve al capital su poder de control, no compartido, sobre los procesos productivos, los ajustes son percibidos como cuestión de interés colectivo. En este marco analizamos la inserción laboral

¹ Acorde con el gran marco que es la tercera vía, cuyas líneas maestras se identifican esencialmente con las de neoliberalismo.

de dos colectivos de jóvenes con características diferenciadas. Nuestro análisis se ha centrado en dos colectivos de jóvenes²: uno ha sido una muestra de licenciados de la Facultad de Económicas y Empresariales³ de la Universitat Rovira i Virgili como representativo de aquellos jóvenes que han desarrollado una trayectoria educativa larga, y otro ha sido una muestra de jóvenes estudiantes del Instituto Municipal Formación y Empresa⁴ (IMFE) de Reus, como representantes de aquellos que abandonaron prematuramente el sistema educativo.

2 Políticas de empleabilidad

La nueva estrategia para el empleo, adoptada en el Consejo Europeo de Ámsterdam, se inspira en el modelo seguido por la convergencia económica⁵ en el que se reafirma la necesidad de avanzar en la unión monetaria y la moneda única para contribuir al logro, mediante la eliminación de los altos tipos de interés y la incertidumbre de los tipos de cambio, de un marco macroeconómico estable para que el empleo sea sostenible. Este modelo se asienta en el axioma de la ineficiencia de las políticas ocupacionales, basadas en el estímulo de la demanda, y postula una orientación en que la acción pública en la economía ha de ceñirse a estimular las fuerzas del mercado mediante la generalización de las desregulaciones-liberalizaciones, a proteger la competencia y a crear un marco favorable para el estímulo de la iniciativa

-
- 2 En relación a la metodología utilizada hay que apuntar que la información se ha recogido a través de dos instrumentos, encuestas y grupos de discusión. Por un lado, los datos relativos a los titulados superiores se recogieron a través de una encuesta por correo ya que las características formativas de éstos (su nivel de estudios) garantizaban el éxito de la encuesta. Sin embargo la encuesta realizada entre los estudiantes del IMFE fue realizada de manera presencial dado que, precisamente, el bajo nivel de estudios de este colectivo no aseguraba la exactitud de la información si se hubiera recogido a través de otras modalidades de encuestas. En el caso del primer colectivo se recogieron 250 cuestionarios (de un total de 400 exalumnos ya titulados). De los estudiantes del IMFE se recogieron 180 cuestionarios de un total de 250 jóvenes entre 16 y 24 años que realizan cursos de formación para estudiantes con perfiles educativos bajos. Además de las encuestas se realizaron diversos grupos de discusión para captar el discurso que los propios jóvenes construyen de su realidad. Entre los jóvenes titulados se realizaron 8 grupos de discusión y entre los jóvenes del IMFE se realizaron 6 grupos de discusión.
 - 3 La selección de los estudiantes de esta facultad como representativos de los titulados superiores se debe al hecho de que esta facultad está ubicada en el municipio de Reus y es éste, el territorio, el criterio delimitador del objeto de estudio.
 - 4 El Instituto Municipal de Formación y Empresa "Mas Carandell" empezó a funcionar en 1988 como escuela taller. En la actualidad se define como un "instrumento de promoción y desarrollo local, que enmarca sus actividades en la formación permanente y el apoyo a la ocupación" (Memoria 1988 - 1998). Durante 1998 ha realizado una oferta pública de 134 cursos (que representan 16.768 horas de formación), pasando por sus instalaciones un total de 3.168 personas. Además, 2.905 beneficiarios recibieron charlas de orientación académica en sus respectivos centros educativos a cargo de los técnicos del IMFE. El IMFE ha sido la institución elegida para centrar el análisis en esta investigación porque es la única institución pública con voluntad de ofertar y gestionar formación fuera del sistema educativo reglado, en el municipio de Reus.
 - 5 Modelo que presupone que el capitalismo, tal como es, ya forma parte del sentido común en el que la libertad y la elección individual son valores supremos, considerando, además, la actual distribución de la riqueza una ley natural más que un producto político.

privada, dando por supuesto que lo que produce bienestar colectivo es el crecimiento económico guiado por el mercado.

El progresivo desarrollo de este modelo, en que el hombre económico o el sujeto empresarial ha suplantado la idea de ciudadano y la esfera pública⁶, es paralelo al proceso de construcción europea y se enmarca en la evaluación de las políticas comunitarias de formación profesional y empleo; políticas que ocultan la violencia estructural del paro, de la precariedad y de la amenaza de despido que conlleva la gestión del empleo, al imponer el dogma de la bondad de la formación y, concretamente, el dogma de la responsabilidad personal de formarse, mejorando así la empleabilidad, el espíritu empresarial, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades. Todo ello en el espíritu de que en una sociedad de mercado la disciplina no se plantea en términos de imposición exterior de normas de comportamiento, sino en términos de desarrollo profesional y personal y, en último término, de autocontrol. Una filosofía que destaca, como fin importante del proyecto profesional de los individuos, orientarlos a su capacitación para formular ese proyecto personal de vida y llevarlo a cabo libremente.

El paro, esa constante estructural en las economías capitalistas, se convierte en el objetivo en cuanto estructura discursiva e institucional de las políticas europeas, políticas orientadas a aumentar la eficacia del mercado laboral y la inversión en recursos humanos. Así, en el Consejo Europeo de Essen 1994, en base al *Libro Blanco sobre el Crecimiento, la Competitividad y el Empleo* 1993, se aprobaron los siguientes cinco ámbitos prioritarios de empleo a escala nacional: 1. aumentar y mejorar la inversión en capital humano y la formación profesional; 2. aumentar la intensidad en empleo del crecimiento económico, a través de una organización más flexible del tiempo de trabajo y de la contratación, descentralizar las negociaciones salariales y promover las iniciativas locales de empleo; 3. reducir sensiblemente los costes no salariales del trabajo, especialmente del de baja cualificación; 4. aumentar la eficacia de las políticas activas de mercado de trabajo; y 5. prestar atención preferente a los grupos más desfavorecidos en particular jóvenes, parados de larga duración, trabajadores de más de 45 años y mujeres en paro.

Sobre la base también del Libro Blanco, en el Consejo Europeo de Dublín 1996 se aprobaron los siguientes 7 ámbitos prioritarios de política de empleo: 1) el fomento de la formación permanente; 2) el desarrollo de una nueva política de recursos humanos orientada hacia la capacitación técnica y las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación; 3) modernización de la organización del trabajo e incremento de la movilidad; 4) prestar especial apoyo a los grupos más desfavorecidos en aras al logro de una mayor igualdad de oportunidades; 5) los sistemas fiscales y de protección social deben orientarse hacia la creación de empleo; 6) deben explotarse nuevas fuentes de empleo, fomentado el desarrollo del

6 "La creencia de que el Estado debería hacerse cargo de los fracasos del mercado lleva con demasiada frecuencia a una expansión desproporcionada del alcance del gobierno y de la burocracia que conlleva. El equilibrio entre el individuo y la colectividad se distorsionaba. Los valores que son importantes para los ciudadanos, como la realización personal y el éxito, el espíritu emprendedor, la responsabilidad individual y el espíritu comunitario, se subordinaban a menudo a salvaguardas sociales universales" (Blair y Schroeder, 2000: 27).

sector servicios con especial referencia a las PYMES, y actividades de protección del medio ambiente y de los servicios sociales y 7) debe potenciarse el desarrollo local, por cuanto tiene fuertes posibilidades de creación de empleo, asegurando el porvenir de las zonas rurales y contribuyendo de esta forma a la igualdad de oportunidades respecto a las zonas urbanas. Podemos, pues, establecer la siguiente conclusión, las políticas de empleo concitan su atención no a un mejor reparto equitativo del trabajo y las rentas, sino hacia todo lo relacionado con la generación y aprovechamiento del capital humano, aduciendo razones de competitividad frente a otros mercados de adecuación de la oferta a los nuevos requerimientos que la demanda introduce, la innovación tecnológica, o de adquisición de nuevas aptitudes que pueden facilitar la inserción laboral.⁷ De esta manera la formación se integra en la política de gestión del desempleo bajo el paraguas ideológico de la teoría del capital humano.

En este contexto emergen las nuevas políticas públicas de evaluación de las necesidades de capital humano y de la idoneidad de los sistemas educativos y de formación en las empresas para satisfacerlos, al declararse que el objetivo esencial de la educación es la capacitación de los individuos para ocupar un puesto en el mercado laboral.⁸ Para ello, el sistema educativo debe transmitir y desarrollar todas las cualificaciones que necesite un trabajador para ocupar adecuadamente un puesto de trabajo y que actualmente se recoge bajo el término de competencias, noción que indica que un trabajador es capaz de resolver, al poseer los conocimientos, las destrezas y las actitudes, tareas independiente y flexiblemente, siempre que tenga la voluntad y la capacidad de desarrollar su esfera de trabajo dentro de la estructura organizativa en la que está inmerso.⁹ Por tanto, la cuestión clave para la nueva gestión de la fuerza de trabajo, al legitimar la censura dominante entre los parados y trabajadores menos cualificados, por un lado, y los sectores profesionales más cualificados, por el otro, es la mejora de la competitividad de la economía. En la medida que se aboga, de forma subrepticia, por una regresión social que persigue una mayor flexibilidad de las condiciones laborales y salariales, se está forjando una nueva cultura centrada sobre los conceptos de mercado, individuo, eficiencia y competitividad.¹⁰ Esta cultura ha generado una sociedad de competitividad al convertirse ésta en patrón ideológico universal, patrón que, a su vez, ha convertido la dimensión humana de la competitividad de la economía en el factor clave del éxito. La productividad, por tanto, depende más de la formación del personal que de la inversión en capital. Así, se concluye que la formación de la fuerza de trabajo condiciona la productividad y, por ende, la competitividad de las

7 "La formación y la consolidación de pequeñas y medianas empresas debe ser una prioridad para los socialdemócratas modernos. Aquí reside el principal potencial para un nuevo crecimiento y formación de puestos de trabajo en la futura sociedad basada en el conocimiento" (Blair y Schroeder, 2000: 36).

8 "Nuestras economías padecen una considerable discrepancia entre el número de puestos de trabajo libres (por ejemplo en el campo de la tecnología de la información y la comunicación) y el número de candidatos cualificados disponibles" (Blair y Schroeder, 2000: 35).

9 Véase al respecto Brunet y Belzunegui (2001).

10 Véase al respecto Hobsbawm (2000).

empresas, naciones, individuos..., por lo que las políticas públicas deben tender a aumentar el capital humano circulante en el mercado, y facilitar que las “personas emprendan y amplíen negocios”, por lo que hay que aligerar “las cargas administrativas (...), allanar el camino a las pequeñas empresas, en particular para contratar una nueva plantilla: esto significa reducir la carga de los costes laborales de regulación y extrasalariales” (Blair y Schroeder, 2000: 37).

Desde la década de los años 90 las políticas contra el paro se desarrollan en el contexto de los programas de lucha contra la exclusión y el desempleo de larga duración y se efectúan mediante dos perspectivas: por un lado, la perspectiva de la empresa mediante la creación de actividades económicas o el esfuerzo de formación y adaptación de los asalariados a las necesidades de la empresa; por otro lado, la perspectiva local al articular los problemas de inserción con las políticas de desarrollo local. De aquí que la transición escuela-trabajo, que emerge en el marco de la destrucción del marco laboral sancionado como rígido y del abaratamiento de los costes salariales, haya adquirido connotaciones específicas desde la perspectiva de las administraciones locales ya que, en las últimas décadas, se les ha confiado las tareas de lucha contra el fracaso escolar¹¹ y la promoción de la vertebración social.¹² Estas tareas adquieren sentido dentro del proceso de reestructuración de la organización del territorio como actor político en la gobernabilidad europea. Gobernabilidad que pretende que toda una jerarquía de niveles de participación relativa sustituya a las categorías y los conflictos de la sociedad industrial. Los problemas sociales ya no se definen por las relaciones de producción sino como problemas urbanos, problemas de distancia social, de identidad y de integración.¹³ Así, los autores de la tercera vía son conscientes de la aceleración de la desigualdad social pero no reconocen que haya intereses estructurales que impidan la distribución equitativa de la riqueza y de las oportunidades.¹⁴

Las transformaciones en el modelo de acumulación capitalista; la crisis de la regulación keynesiana; los procesos de globalización y regionalización económica; el impacto de los procesos de reestructuración productiva y cambio tecnológico producen efectos perversos desde el punto de vista de la cohesión social en la medida en que constituyen una “periferia precaria” y produce la “desestabilización de los estables”¹⁵, originando una dinámica que se ha convertido en un reto a la legitimidad del orden social en su conjunto y, por lo tanto, a su reproducción.¹⁶ De aquí que

11 Fracaso que se vive cada vez como una catástrofe hasta en los medios populares ya que los alumnos provenientes de las familias culturalmente más pobres quedan más estigmatizados que antes puesto que han tenido, finalmente, su oportunidad, a parte de que no obtienen, si terminan una larga escolaridad, nada más que un título devaluado. Véase al respecto Bourdieu (1999).

12 Véanse Van Zanten (1994), Donzelot (1994), Charlot (1992).

13 Véanse Dubet (1994) y Derouet (1997).

14 “Por sorprendente que resulte, el discurso de la tercera vía carece de cualquier referencia formal al poder” (Hall, 2000: 67).

15 Véase Castel (1997).

16 Prieto (1999) señala que es en este sentido en el que puede argumentarse la existencia de una crisis del orden social originada por la multidimensional crisis del empleo.

la función ideológica de la pedagogización de las relaciones sociales¹⁷ adquiere todo su sentido en un contexto en que la cuestión social¹⁸ más apremiante tiene que ver con la vulnerabilidad de la población en torno a la condición de empleabilidad¹⁹, impuesta por un mercado cada vez más poderoso y una sociedad cada vez más desinstitucionalizada y vulnerable frente a las sucesivas oleadas de disciplinamiento y recorte de los derechos sociales y territoriales. De esta manera entra en juego lo que se ha designado como la “crisis urbana” o el “malestar de lo conurbano” al hacer emerger agudamente la cuestión de la exclusión, la violencia y la delincuencia de los barrios, hecho que explica la emergencia expansiva de modelos estratégicos de planificación social y urbana con fines, implícitamente, de control social, pero en la que priman, explícitamente, los fines de crecimiento económico. Es en este contexto de actividad económica globalizada, en donde los capitales gozan de una gran autonomía en la localización geográfica de la producción y la gestión, y donde el papel activo de los poderes institucionales más próximos al territorio llega a ser un factor clave de desarrollo económico-social. Por tanto, las ciudades más dinámicas son aquellas que tienen más capacidad²⁰ para mantener e innovar unas estructuras sociales y económicas más flexibles.

Por un lado, la globalización de los mercados y la organización de la producción al hacer obsoletos los límites de la regulación nacional han puesto en primer plano nuevas políticas de desarrollo local²¹ como instrumento eficaz de adaptación a las necesidades de empleabilidad de las empresas; políticas estrechamente ligadas a los siguientes cuatro factores: 1) las actividades económicas experimentan un cambio importante en las condiciones de competencia y las características organizativas y tecnológicas; 2) la globalización de las relaciones económicas dota, paradójicamente, de una gran importancia estratégica a los ámbitos locales ya que una parte cada vez más numerosa de la población reside en la ciudad y es en su ámbito donde los ciudadanos establecen sus relaciones culturales, sociales y económicas; 3) los principales agentes en una economía de mercado son los ciudadanos las empresas y las organizaciones privadas, mientras que las administraciones públicas tienen la responsabilidad

17 Ejemplarizado en el ideario de la tercera vía. Véase Giddens (1999 y 2000).

18 Para Castel (1997) la cuestión social es un desafío que pone en cuestión la capacidad de una sociedad para existir como un conjunto ligado por unas relaciones de interdependencia.

19 Que lleva, en último extremo, a tener o carecer de un lugar en la sociedad, existir socialmente o carecer de existencia social (véanse Prieto,1999; Castel, 1997; Topalov,1994).

20 A imitación de las empresas individuales en el mercado autoregulado, las políticas de desarrollo local apuestan por la competencia libre en áreas locales para obtener recursos, inversiones, empleo y mayores niveles de riqueza. En este sentido, el término local no significa sino la identificación de la ciudad como una empresa, forzando nuestra percepción común de la empresa y de la ciudad para construir eficazmente una nueva realidad.

21 Cachón (1999) señala que el interés por el desarrollo local va ligado al déficit de empleo que sufre la sociedad europea, a los insuficientes resultados del crecimiento económico en términos de empleo y a las limitaciones de las políticas de empleo tradicionales. Para una perspectiva crítica del discurso teórico del desarrollo local, véase Benko y Lipietz (1994).

de planificar y asegurar los procesos de cambio y crecimiento económico cuyos verdaderos protagonistas son los anteriores agentes de cambio; 4) los entornos urbanos constituyen en la actualidad el marco de innovación y difusión de conocimiento, por lo que la innovación y la generación de conocimiento de las ciudades es imprescindible para dotar de capacidad competitiva a las empresas locales.

Por otro lado, el aumento de los indicadores de desempleo a partir de la década de los ochenta, generará un incremento de demandas sociales dirigidas a los gobiernos locales, y que ha dado lugar a políticas activas de lucha contra el desempleo, de desarrollo de acciones propias en los campos de formación profesional y de reinserción laboral. Al respecto, la *Cumbre Extraordinaria de Empleo de Luxemburgo* (1997) pone en marcha la estrategia europea para el empleo definida en Amsterdam, estructurada en torno a los siguientes 4 principios de actuación: 1) principio de empleabilidad, que supone la necesidad de introducir mejoras en la capacidad de inserción profesional; 2) principio de desarrollo del espíritu de empresa, que supone estimular el empleo autónomo, reduciendo la burocracia e indicando las nuevas fuentes de empleo; 3) principio de adaptabilidad que supone el fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas a los cambios en el mercado laboral y 4) principio de igualdad de oportunidades, que supone facilitar la entrada de más mujeres en el mercado de trabajo y la igualdad de trato en dicho mercado.

Estos principios expuestos constituyen el punto de partida de una política de oferta que exige una mayor flexibilidad del tiempo de trabajo y de la autorización del capital productivo, la promoción de nuevas formas de organización en el trabajo, el apoyo a la inversión en I+D, reformas en los mercados de bienes y servicios e inversión en infraestructuras. Por otra parte, dichos principios, deben acompañarse de la aplicación de políticas que incidan en la oferta de trabajo (especialmente en la adaptación y mejora de la cualificación y formación profesional) y en la demanda de trabajo (ligando la evolución de los salarios a la de la productividad, realizando recortes selectivos en las cotizaciones sociales, reduciendo el impuesto sobre la renta para evitar un aumento excesivo de la presión fiscal sobre las rentas y sobre el uso de trabajo como factor productivo, introduciendo incentivos para potenciar la iniciativa privada).

Las iniciativas de promoción de desarrollo local hay que encuadrarlas en los cuatro principios básicos que son: empleabilidad, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de oportunidades. Dichos principios se concretaron en 19 directrices en 1998 y fueron ampliadas en 22 directrices en 1999; directrices que deben regir las políticas de empleo y que tienen que ser traducidas en planes de acción concretos. Esto explica que las iniciativas de desarrollo local experimentasen un fuerte impulso a través de las políticas comunitarias de ocupación, ya que ponen al servicio de los agentes locales un volumen significativo de recursos dirigidos a la formación profesional laboral, apoyados en programas de financiación del Fondo Social Europeo. Políticas que han sufrido modificaciones importantes que dan más protagonismo a los territorios y los agentes locales. Hasta 1994 las políticas de empleo comunitarias se dirigían sobre todo a sectores determinados de la

población y tenían como objetivo la lucha contra el paro.²² A partir del 1 de enero de 2000²³ se han puesto en marcha políticas dirigidas al territorio que tienen como finalidad conseguir una sociedad más cohesionada frente a la exclusión social, y cuyo objetivo es la creación de ocupación²⁴ mediante las directrices para el empleo emanadas de los cuatro principios generales establecidos en Luxemburgo. Por tanto, en materia de empleo comunitario la puesta en común de una Estrategia Europea de Ocupación, establece la obligación por parte de los Estados de presentar sus planes de ocupación que deben cumplir las directrices anteriores.

3 Estrategias de empleabilidad

Es en torno a la carencia de empleabilidad como se activa la estrategia de movilización de los jóvenes para hacer frente a su exclusión del mercado de trabajo. Estrategia cuyo análisis se ha efectuado en nuestro estudio sobre los procesos de inserción laboral de dos colectivos de jóvenes²⁵ ya explicados.²⁶

Analizar los itinerarios laborales de los jóvenes de Reus implica empezar señalando que éstos tienen como característica principal la falta de estabilidad en los puestos de trabajo, lo que genera una dinámica excluyente²⁷. De los jóvenes que trabajan, siete de cada diez han cambiado alguna vez de trabajo. Esta movilidad laboral se produce indistintamente del sexo, el nivel de instrucción y el nivel econó-

22 En 1996, el presidente de la Comisión, Jacques Santer, presentó como idea los Pactos Territoriales para el Empleo que se basaban en ampliar la colaboración para estimular la economía local y generar empleo entre autoridades locales y regionales, empresas, sindicatos, cámaras de comercio y autoridades educativas. En 1999 se presentaron cerca de 90 borradores de Pactos Territoriales para el Empleo. Actualmente, los Pactos se han consolidado institucionalmente como mecanismo de asignación de recursos para la promoción de empleo.

23 Por resolución del Consejo Europeo de Helsinki (1999).

24 En el marco comunitario, el punto de inicio de la nueva política comunitaria en materia social es la Agenda 2000, que es un acuerdo entre los 15 jefes de Estado de la Unión Europea para los años 2000 al 2006.

25 La recogida de información se ha llevado a cabo en dos fases: la primera consistió en un cuestionario cerrado a partir del cual se identificaron tipologías de jóvenes dentro de cada grupo; en la segunda fase, de formulación cualitativa, se realizaron entrevistas y grupos de discusión con jóvenes de los dos grupos inicialmente diferenciados.

26 La muestra de licenciados de la Facultad de Económicas y Empresariales fue escogida como representativa de aquellos jóvenes que basan su estrategia de empleabilidad en un proceso de acumulación de capital cultural y para ello han desarrollado una trayectoria educativa larga. El otro colectivo es representante de aquellos que, en la medida que abandonaron prematuramente el sistema educativo, carecen de títulos académicos que les garanticen el acceso a los mejores puestos de trabajo y, por tanto, desarrollan una estrategia de empleabilidad basada en la inserción laboral lo más prematura posible y en la aceptación de cualquier trabajo.

27 La inestabilidad genera dos tendencias en el mercado laboral: la dualidad entre los que tienen una vida laboral estable y los que viven en la inestabilidad permanente, y la degradación del trabajo (manifestada tanto en la tendencia a institucionalizar una relación laboral no regulada por contrato como en la generalización de formas contractuales precarias).

mico familiar. Es significativo que en el tramo de edad más joven (15-19), el 41,9% de los jóvenes ha cambiado alguna vez de trabajo. Este porcentaje aumenta con la edad, así, el 74,3% de los jóvenes entre 20 y 24 años y el 80,6% de los jóvenes entre 25 y 29 años han cambiado como mínimo una vez de lugar de trabajo. De estos últimos, el 30,6% ha cambiado como mínimo cuatro veces.

Si diferenciamos según el nivel de estudios, la máxima inestabilidad laboral aparece en dos grupos: el grupo de los jóvenes que ha finalizado la FP, y el de aquellos que dispone de estudios universitarios, donde el 78,4% y el 81,3%, respectivamente, de los encuestados han cambiado de trabajo como mínimo una vez. Paralelamente, el grupo de jóvenes que parece más estable en cuanto a la permanencia en un lugar de trabajo es aquel con menor nivel de estudios. El bajo nivel de estudios se presenta, de entrada, como un condicionante que disminuye las posibilidades de cambiar de trabajo y, por tanto, la disponibilidad de formación puede ser la llave que impulsa a la búsqueda activa de otros trabajos por parte de quien dispone de esta formación. El colectivo con más nivel formativo es el que puede “escapar” de aquellos trabajos más descualificados y buscar otros con un contenido más próximo a sus expectativas.²⁸

El análisis de las trayectorias laborales que presentan estos jóvenes, muestra que la mayoría buscan incorporarse al mercado de trabajo independientemente de las condiciones laborales. El 43'9% de los encuestados considera que el factor más importante para mejorar las posibilidades laborales es encontrar trabajo lo más pronto posible ya que da experiencia.²⁹ Hay una realidad que se mueve entre las exigencias de formación y las exigencias como mecanismos de selección por parte de los contratantes. Y en los dos casos, el colectivo de estos jóvenes resulta perjudicado: no disponen de estudios que les hagan atractivos para ser contratados (fruto de su abandono escolar) y tampoco disponen de experiencia laboral dada su edad. Algunas entrevistas ilustran esta situación: *“Es que, a parte de estudios, experiencia, es que como no te dan la oportunidad, no puedes; es que cuando buscas un trabajo te piden estudios y como no tienes, no te dan la oportunidad.”* [EE5]

Preguntados por el grado de influencia de diversos factores para conseguir el éxito social, destaca que, en una escala de 1 a 3, el factor que, de media, presenta – entre los jóvenes sin titulación superior– un valor más elevado es ‘Saber adaptarse a todo’. El factor que presenta un valor más pequeño es ‘Pertener a una familia influyente’. El primer factor citado es la muestra de que entre los jóvenes se ha asumido claramente el discurso de la flexibilidad y de la disponibilidad. El segundo es la muestra del discurso meritocrático que reclama la vía de los méritos persona-

28 Por otra parte hay que destacar que tener un mayor nivel de estudios lleva asociadas expectativas y efectos tales como su acción positiva sobre la convivencia ciudadana, el aprovechamiento efectivo del tiempo de ocio, la erradicación de la marginación y de la delincuencia o el asentamiento de valores democráticos, esto es, efectos de disciplinamiento social.

29 El trabajo es el lugar donde se obtiene una cualificación: la experiencia, y por tanto, todo indica que cualquier condición laboral, por mala que sea, se debe aceptar como un mal menor, ante el mal mayor del paro. Existe un conformarse con las circunstancias, una adaptación “a lo que sea”.

les en un contexto de igualdad de oportunidades. Los ocho factores considerados pueden reagruparse en tres categorías: factores que tienen que ver con capacidades personales (el nivel de estudios y la inteligencia), factores actitudinales (los que muestran una predisposición por parte del individuo: trabajar mucho, tener una personalidad agradable y saber adaptarse a todo) y, finalmente, factores externos que no dependen de la capacidad individual (tener una familia influyente, conocer gente importante o tener buena suerte). Del análisis realizado se desprende que los dos tipos de factores que tienen más influencia a la hora de asegurar el éxito laboral son, casi con el mismo peso, las capacidades (el 63'6% de los encuestados consideran que influye mucho) y los factores ligados a las actitudes (el 61% de los encuestados considera que influyen mucho). Sin embargo, sólo el 39'5% considera como muy importante la influencia de los factores externos. Estos factores presentan una acumulación de respuestas que los identifican como nada importante para asegurar el éxito laboral (así lo dice el 21% de las respuestas). Paralelamente, pocas respuestas (el 6'1% y el 3'5%, respectivamente) consideran que las capacidades y las actitudes no son nada importantes.

Las respuestas dadas por los licenciados y diplomados muestran cierto paralelismo con las de éstos otros jóvenes, ya que la ordenación -resultante de la valoración de los factores- es idéntica. En primer lugar se indican los factores actitudinales, en segundo lugar las capacidades y en tercer lugar, los factores externos. Es destacable, sin embargo, que entre los licenciados es mucho mayor el grupo de los que consideran como muy importante para conseguir el éxito social, los factores externos. Contrariamente, entre los jóvenes del IMFE (jóvenes que en su mayoría han tenido fracaso escolar), son un grupo más numeroso los que afirman que estos factores (los externos: tener una familia influyente, conocer gente importante o tener suerte) no contribuyen en nada al éxito social.

Las ocupaciones de los jóvenes con menos formación (los estudiantes del IMFE) son ocupaciones en las que, por las características de las ocupaciones que realizan, el sujeto no tiene relevancia, sólo la tiene la actividad en sí, pero son para estos jóvenes la única vía para satisfacer sus necesidades que radican en algo tan simple, pero tan difícil de conseguir, como buscar experiencias que en la práctica los cualifique como sujetos.³⁰ La sensación de explotación es evidente en los diálogos que establecen los jóvenes sobre el trabajo que realizan. Sin embargo su discurso³¹ sobre el futuro es conformista. Se adapta a este destino establecido previamente.³¹ Y es que las experiencias laborales están marcadas por las relaciones

30 De acuerdo con Jahoda (1979) el empleo es la única institución social que, además de proporcionar a los jóvenes los ingresos económicos necesarios para su independencia, cumple una serie de funciones latentes como "la de imponer una estructura temporal a las actividades cotidianas, ampliar el marco de las relaciones interpersonales más allá del ámbito familiar, vincular a la persona a metas y objetivos que trascienden los suyos propios, definir aspectos del estatus y de la dignidad personal y mantener y fomentar el desarrollo de una actividad" (Garrido Luque, 1999: 289).

31 A causa de la normalización ideológica a las nuevas leyes del mercado a que han estado sometidos. De hecho el gran espectáculo del combate contra el desempleo ha permitido una profunda alteración de fuerzas entre las distintas clases sociales, véase al respecto Martín Criado (1998; 1999).

esporádicas, precarias y temporales, a veces sin contrato de trabajo. El 31'8% de los entrevistados trabajó por cuenta ajena sin contrato en su primera experiencia laboral. Sólo un 3'4% de ellos lo hizo con contrato indefinido. Más de la mitad (el 58%) accedió al mercado de trabajo a través de contratos eventuales de diferentes tipos. De éstos el más numeroso es el contrato en prácticas: el 77'6% de los jóvenes ocupados lo está con contrato de prácticas, lo cual confirma una de las afirmaciones de una de las profesoras entrevistadas sobre la inserción de los alumnos: *“La gente que encuentra más trabajo son los menores de 21 años o la gente que se les puede hacer contratos en prácticas”* [EP2]. Esta es una realidad que muestra el uso que hacen las empresas de las diversas posibilidades de contratación. Una parte de la conversación mantenida con uno de los jóvenes entrevistados mostró lo siguiente: *“Por ejemplo yo trabajaba un mes, acababa y tenía, yo que sé, un día de fiesta, cuando acabas el contrato, y al día siguiente pues ya empezaba a trabajar en otro sitio. Así durante dos años. Las ETT están bien para cuando necesitas trabajar y envías muchos currículums y eso... vas a una empresa de estas y sí te buscan la vida, sí que trabajas. En cambio, si te quedas en casa, no.”* [EE8]

Además, la mayoría de trabajos que realizan estos jóvenes son descualificados en la medida que el nivel educativo exigido para realizar el trabajo es muy bajo o inexistente. Y es que en un contexto generalizado de paro entre los jóvenes, la titulación adquirida es útil en la competencia por conseguir un trabajo. Si se observan los requisitos exigidos a los demandantes de trabajo comprobaremos que en la selección de los candidatos la titulación adquiere un gran valor. El valor que se le atribuye desde la empresa no es tanto por los estudios que se acreditan, sino por el nivel a partir del cual pueden aspirar a un trabajo. Al 73'9% de los encuestados sin titulación superior no se les exigió ningún nivel educativo y a otro 20'5% se les exigió el graduado escolar o EGB. Las diferencias por sexo muestran un mayor porcentaje de hombres que de mujeres a los que no se les exigió ningún nivel educativo para contratarlos, e inversamente, un mayor porcentaje de mujeres a las que se les exigió el nivel FPI. Entre los jóvenes con titulación superior, el nivel educativo mayormente exigido para contratarles ha sido el de diplomatura y/o licenciatura (46,7%). Sin embargo, esta cifra se puede leer inversamente, de tal manera que se puede destacar que el 53,3% de los jóvenes titulados han sido contratados con unas exigencias de nivel de estudios por debajo del disponible. Es especialmente remarcable que al 13% de ellos no se les ha requerido nivel educativo alguno.

A pesar de su corta edad, todos los entrevistados y entrevistadas del IMFE muestran un currículum de experiencias laborales precarias y discriminatorias. Y es que las jornadas laborales que han realizado estos jóvenes son de muchas horas: el 40'9% de estos jóvenes en su primera experiencia laboral hacían jornadas entre 35 y 55 horas y el 8'9% de más de 55 horas semanales. Sólo el 11'5% hacía jornadas de menos de 20 horas semanales. Un joven nos comenta: *“(...) Una vez fui a Platja d'Aro, pero resultó fatal, yo siempre he empezado trabajos y no los he acabado nunca. Nos explotaban, hacíamos cantidad de horas, diez, once al día y estábamos todos en un piso, así, acumulados. Yo dormía en el comedor, había un montón de gente que no conocía de nada. Yo tenía 16 años y me lo pasé fatal...”* [EE11]

Son experiencias laborales, en general, discontinuas y, de hecho con poco interés por parte de los jóvenes de que haya continuidad.³² En estos momentos, sólo el 7'2% de los jóvenes encuestados tiene el mismo trabajo que en el momento de acceder al mercado de trabajo. La no satisfacción con el tipo de trabajo, por un lado, y la eventualidad de los mismos trabajos, por otro, son las dos grandes razones que explican que la mayor parte de los jóvenes encuestados haya buscado otro trabajo. Los problemas con las condiciones de trabajo (salarios reales menores a los pactados, horarios excesivos y insatisfacción con el contenido del trabajo) son el motivo de abandono de los trabajos en el 23'8% de los casos. Relaciones laborales eventuales (contratos temporales, prácticas, trabajos de temporada) son el motivo de abandono en el 39'5% de los casos.³³

Esta es una realidad laboral que a los primeros que sorprende es a los propios jóvenes, ya que algunas de las cuestiones que se plantean como motivos de abandono de los trabajos realizados son los aspectos que inicialmente hacían atractivos aquellos trabajos: condiciones de trabajo, contenido del trabajo, salario. En cualquier caso, lo que más atrae a los jóvenes para aceptar el primer trabajo es la oportunidad de comenzar a trabajar. Este hecho refuerza la tesis mantenida de que, para este colectivo, el objetivo principal es la inserción laboral.³⁴

Por el contrario, la actitud de los titulados superiores ante el trabajo es positiva.³⁵ Como nos indica uno de ellos: *“Es una forma de sentirte útil, sobre todo de realizarte, te tiene que gustar, porque si no, no tiene sentido. Si no te gusta el trabajo es imposible vivir porque la mayoría del tiempo de tu vida lo pasas trabajando, o sea que si no te gusta tu trabajo, estás perdido; claro, es una forma de hablar: yo tengo unas capacidades y unas cosas, pues aprovechémoslas de cara, no sé... a hacer que la gente tenga un servicio, a hacer la vida más fácil, a sentirte útil”*. [EE2]

Tanto el colectivo de jóvenes estudiantes del IMFE como el colectivo de jóvenes titulados, participan del mercado de trabajo básicamente a través de su capital social, sin embargo en la medida que estas redes son diferentes también lo son sus posibilidades. Una joven que no ha acabado la ESO dice: *“Yo igual (la entrada al trabajo asalariado). El primero, porque mi hermano estaba en Pryca trabajando, mi*

32 Las formas flexibles de contratación operan como un mecanismo de reparto de un mismo puesto de trabajo entre varios individuos, véase Santos Ortega (1999).

33 Casal (1999:158) se refiere a la modalidad de aproximación sucesiva como modalidad dominante de la transición profesional de los jóvenes, definiéndola como una modalidad que presupone “escolarización prolongada, experiencias laborales previas a la inserción, variabilidad, y fracasos parciales en el tránsito escuela-vida activa, precariedad y subocupación”.

34 Explicable por el hecho de que desempleo y exclusión se alimentan mutuamente, además de evitar, a través de la inserción laboral, lo que Casal (1999) denomina trayectorias erráticas o en desestructuración y que son las que de forma clara prefiguran el campo real de la exclusión social en relación a una fracción de jóvenes.

35 Los titulados universitarios son conscientes de la gran competitividad existente en el mercado de trabajo y de la falta de adecuación de los estudios a la realidad laboral, pero confían en su formación y en los conocimientos adquiridos en su trayectoria formativa para poder realizarse profesionalmente.

hermana, mi prima, había un follón familiar allí. Y el segundo, también tenía un amigo y me ayudó a entrar. Y los demás serían ya por mi cuenta, yendo, haciendo chapucillas, pintando, yo que sé, haciendo cosas y eso sí que te lo buscas tú, (...) por dejar mis currículums y eso, si que no me han llamado”[EE6]. De hecho, los datos muestran que el 62'6% de estos jóvenes acceden a través de conocidos al mercado de trabajo y que otro 14'7% lo hacen a través del centro donde han estudiado.

Entre los titulados, es el 35'9%³⁶ quienes utilizan las redes familiares para acceder a un puesto de trabajo; otro 22'3% acceden al trabajo desde la Facultad³⁷; otro 20'4% accede directamente ofreciéndose a las empresas o través de la prensa. Sólo el 9'7% restante utiliza el INEM o las empresas de trabajo temporal.³⁸ Las diferencias mostradas indican la necesidad de subrallar la importancia del capital social familiar en la desigualdad de oportunidades por origen social.

4 Conclusión

En términos generales, las entrevistas realizadas a los jóvenes sin titulación superior muestran a personas que tienen expectativas bajas de promoción social y que, en relación con el análisis descriptivo de las modalidades emergentes de transición a la vida adulta, configuran trayectorias de “precariedad” y de “desestructuración”. Comparten con una fracción de jóvenes titulados la inserción en el mercado de trabajo de forma precaria: paro y rotación laboral. La década de los noventa se ha caracterizado, en el ámbito profesional, por la precariedad en la ocupación como la forma característica de inserción en el mercado de trabajo. Así se aprecia también en la experiencia laboral de los titulados de la FCEE de la URV. No obstante, en relación con otros colectivos de jóvenes, en el caso de los jóvenes universitarios, la problemática de la inserción laboral (intermitencia e inestabilidad) está mediatizada por la tenencia de estudios. Éstos se convierten en un eje estructurador de una identidad positiva, en un contexto laboral caracterizado por todo lo contrario, y que, juntamente a la procedencia social, muestran trayectorias e identidades colectivas juveniles específicas. Trayectorias e identidades de sujetos adaptables, flexibles, formados, responsables, satisfechos, para que las multinacionales competentes (y las pequeñas y medianas empresas) los elijan, y todo ello bajo el paraguas ideológico de la Tercera Vía, cuyo objetivo modernizador, en palabras de Blair y Schroeder (2000: 28) “es invertir en capital humano para que el individuo y la empresa encajen en una economía de futuro basada en el conocimiento”.

36 Este porcentaje entre los hijos de empresarios sube hasta el 42%.

37 Este canal es utilizado especialmente por mujeres, el 28% de ellas, frente al 15% de ellos.

38 Esta posibilidad es utilizada en exclusiva por los hijos de asalariados.

Bibliografía

- BENKO, A. y LIEPITZ, A. (1994). *Las regiones que ganan*, València: Alfons el Magnànim.
- BLAIR, T. y SCHROEDER, G. (2000). "La Tercera Vía. Europa", en: JACQUES, M. (ed.) *¿Tercera Vía o neoliberalismo?*, Barcelona: Icaria, págs. 25-42.
- BOURDIEU, P. (1999). *La miseria del mundo*, Madrid: AKAL.
- BRUNET, I. y BELZUNEGUI, A. (2001). *Flexibilidad y formación. Una crítica sociológica al discurso de las competencias*, Barcelona: Ariel.
- BRUNTE, I. y PASTOR, I. (2001). *Joves i inserció laboral*, Barcelona: Proa.
- CACHÓN, L. (ed.). *Juventudes, Mercados de Trabajo y Políticas de Empleo*, Benicull del Xuquer (Valencia): Ed. 7 i Mig.
- CASAL, J. (1999). "Modalidades de transición profesional y precarización", en: L. CACHÓN (ed.), *Juventudes, Mercados de Trabajo y Políticas de Empleo*, Benicull del Xuquer (Valencia): Ed. 7 i Mig, págs.
- CASTEL, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Barcelona: Paidós.
- CHARLOT, B. (1992). *École et savoir dans les banlieus... et ailleurs*, Paris: Armand Colin.
- COATES, K. y BARRATT, M. "La Tercera Vía hacia el estado servil", en: JACQUES, M. (ed.), *¿Tercera Vía o neoliberalismo?*, Barcelona: Icaria, págs. 106 -140.
- CUADERNOS DE PEDAGOGÍA (1999). "Ciudad y educación", marzo, número monográfico, Barcelona.
- COMISIÓN EUROPEA (1993), *Libro Blanco sobre el crecimiento, la competitividad y el empleo*, Bruselas.
- (1995). *Libro Blanco sobre la educación y la formación. Enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva*, Bruselas.
- (1998). *El empleo en Europa-empleo para todos. Todos por el empleo: transformar las directrices de acción*, Bruselas.
- (1999). *El Tratado de Amsterdam: instrucciones de uso*, Bruselas.
- (1999a). *Directrices para el empleo 1999*, Bruselas.
- (2000). *Propuesta de Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros en el año 2000*, Bruselas.
- CONSEJO EUROPEO DE HELSINKI (1999).
- DEROUE, J.L. (1987). "Une sociologie des établissements scolaires: les difficultés de construction d'un nouveau objet scientifique", en *Revue Française de pédagogie*, nº 75, págs. 86-108.
- DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, RELACIONES LABORAL Y ASUNTOS SOCIALES DE LA COMISIÓN EUROPEA (1999). *La estrategia europea para el empleo. Empleo y asuntos sociales. Forum Especial. 5 años de política social*, Bruselas.
- DONZELOT, J. (1994). *L'Etat animateur: essai sur la politique de la ville*, París: Criterion.
- DUBET, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*, París: Seuil.
- GARRIDO LUQUE, A. (1999). "Las transiciones de los jóvenes al mercado de trabajo: un análisis psico-sociológico", en: L. Cachón (ed.), *Juventudes, Mercados de Trabajo y Políticas de Empleo*, Benicull del Xuquer (Valencia): Ed. 7 i Mig, págs. 285-296.

- GIDDENS, A. (1999). *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*, Madrid: Taurus.
- (2000). *Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas*, Madrid: Taurus.
- HALL, S. (2000). “El gran espectáculo hacia ninguna parte” en: JACQUES, M. (ed.), *¿Tercera Vía o neoliberalismo?*, Barcelona: Icaria, [pp. 61-84].
- HELD, D. (2000). “La globalización”, en: JACQUES, M. (ed.), *¿Tercera Vía o neoliberalismo?*, Barcelona: Icaria, pp. 141-156.
- HOBSBAWM, E. (2000). “La muerte del neoliberalismo”, en: JACQUES, M. (ed.), *¿Tercera Vía o neoliberalismo?*, Barcelona: Icaria, pp. 43-60.
- IMFE, Mas Carandell (1999a). *Pacte territorial per l'ocupació de Reus i el Baix Camp*, Reus.
- (1999b). *Identificació de noves fonts d'ocupació a Reus*, Reus.
- JAHODA, M. (1979). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*, Madrid: Morata.
- KRUGMAN, P. (1998). *La mondialisation n'est pas coupable*, Paris: La Découverte.
- MARTÍN CRIADO, E. (1998). *Producir la juventud: crítica de la sociología de la juventud*, Madrid: ISTMO.
- (1999). “El paro juvenil no es el problema, la formación no es la solución”, en CACHÓN, L. (ed.): *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Benicull del Xúquer (Valencia): Ed. 7 i Mig, pp. 15-48.
- PÉREZ, F. y SERRANO, L. (2000). “Capital Humano y patrón de crecimiento sectorial y territorial: España (1964-1998)”, en *Papeles de Economía Española* nº86, (Madrid) pp.20-40.
- PRIETO, C. (1999). “Crisis del empleo: ¿Crisis del orden social?”, en: F. MIGUÉLEA y C. PRIETO (dir y coord.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid: Siglo XXI.
- SANTOS ORTEGA, A. (1999). “La juventud va bien: La cuestión juvenil en la era de la precariedad laboral”, en: L. CACHÓN (ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas*, Benicull de Xúquer (València): Ed. 7 i Mig. (pp.133-149,)
- TOPALOV, C. (1994). *Naissance du Chômage (1880-1910)*, Paris: Albin Michel.
- VAN ZANTAN, A. (1994). “Les politiques éducatives municipales: un exemple de mobilisation locale des acteurs de l'éducation”, en: B. CHARLOT (coord.), *L'école et le territoire: nouveaux espaces, nouveaux enjeux*, Paris: Armand Colin, pp. 69-87.