

Radiografía del mercado laboral de los jóvenes

Una radiografía cuantitativa y cualitativa del empleo de los jóvenes en España revela que las tasas de paro doblan a las del conjunto de la población trabajadora, llegando al 20%, un "eficaz" argumento para que los jóvenes se vean obligados a aceptar contratos ínfimos

Nuria Rico
Secretaría confederal de Juventud

ESTOS contratos convierten la temporalidad en la puerta de acceso al empleo de los jóvenes. Esto explica que el 65% de los contratos en el sector de la juventud sean temporales, pagando además el peaje del fraude mediante el encadenamiento de contratos, como lo confirma el dato de que en 2004 se firmaran 7,6 millones para 2,2 millones de jóvenes menores de 30 años.

A su vez, en el sector público las tasas de temporalidad llegan a ser para los jóvenes 12 puntos superiores que en el privado. No es necesario mencionar la constante sensación de inestabilidad e inseguridad que genera esta situación. A esto hay que sumar el que demás perciban salarios que sólo alcanzan el 65% de lo que reciben el resto de trabajadores y que en muchos casos son inferiores, pese a tener la misma antigüedad que aquellos trabajadores de más edad.

En cuanto a sus cualificaciones, se caracterizan por el gran desajuste existente en nuestro país entre el mercado de trabajo en el que se insertan los jóvenes y la formación que han recibido. Así, siete de cada diez jóvenes reconocen que su empleo no guarda relación con la formación recibida. Todas estas condiciones precarias explican que los jóvenes sufran índices de accidentalidad tres veces más altos, o que solo el 15% de los menores de 30 años haya podido alcanzar la emancipación.

Aparcamos las cifras y acerquémonos a la percepción de los jóvenes sobre su empleo. Para ellos tener un contrato indefinido no se percibe como una garantía en sí misma de estabilidad y calidad en el empleo. El concepto de precariedad se ha ampliado más allá de la temporalidad, con nuevas dimensiones que en muchos casos pasan a tener más relevancia que la relación contractual.

Pero, además, en un mercado laboral cada vez más heterogéneo, estas dimensiones de precariedad se experimentan de forma diferente según para quien. A pesar de esto, todos los colectivos describen en sus discursos "nuevas dimensiones" de precariedad, si bien lo hacen en grados distintos según en que situación se encuentren o cual sea la formación que han adquirido. Los jóvenes destacan como principales problemas los bajos salarios, la flexibilidad horaria, las relaciones jerárquicas abusivas, la imposibilidad de crear un proyecto de emancipación y las escasas expectativas de desarrollo laboral.

En este contexto hay que destacar la "naturalización" de la precariedad laboral. Los jóvenes perciben un mercado laboral poco estructurado donde la precariedad, es "natural" e "inevitable". El problema no es tanto la falta de empleo como las condiciones de los empleos.

Pero no debemos detenernos en analizar lo que aparece en el discurso de las y los jóvenes sino también en lo que no aparece: las normas legales, el tipo de contrato, los convenios colectivos apenas son mencionados. Y es precisamente esta ausencia la que impida actuar para modificar su situación y refuerza la idea de “informalización” de los empleos. Los trabajadores jóvenes se ven incapaces de cambiar lo que son porque empiezan a percibir la precariedad como un estado natural e inevitable y a sus empleos desprovistos de regulación alguna.

Esta concepción de nueva precariedad laboral no es diferente para hombres y mujeres jóvenes. Éstas tienen el mismo discurso en cuanto a la percepción de precariedad y a las condiciones que la conforman. Sin embargo, su biografía laboral es bien distinta, como muestran sus menores de tasa de actividad y ocupación; y la muy superior tasa de paro. Es decir, la percepción de precariedad entre hombres y mujeres es la misma, aun cuando la situación de desigualdad es más acuciante entre las trabajadoras jóvenes.

Construir un futuro de empleo de calidad y bienestar social pasa necesariamente por eliminar las condiciones de desigualdad y romper con esta nueva precariedad que se ceba especialmente con las trabajadoras. Supone cambiar nuestro modelo productivo y construir uno en el que la investigación, la innovación, la tecnología y la propia formación de los trabajadores sea un valor añadido para la empresa, un nuevo modelo en el que compitamos por la calidad de los productos y no con la rebaja de los costes laborales.

Mayor tasa de paro entre las jóvenes

UN EMPLEO de calidad implica también que las mujeres jóvenes accedan a todo tipo de profesiones, frente a la feminización de las actividades. Las jóvenes han incrementado su presencia en todo tipo de carreras, incluidas las tradicionalmente masculinas, pero paradójicamente sus tasas de paro son mucho más elevadas y sus salarios y categorías profesionales más bajos.