

¿Atrapados o flexibles?

Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

RESUMEN EJECUTIVO

FEBRERO 2012

Un proyecto desarrollado por el Istituto per la Ricerca Sociale, Departamento de Sociología e Investigación Social de la Universidad de Trento, Amitié, Institute for Employment Studies y Centro de Estudios Económicos Tomillo.

El proyecto ha recibido financiación de la Comisión Europea - DG de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades - Diálogo Social, Derechos Sociales, Condiciones de Trabajo y Adaptación al Cambio.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	4
1.1	Objetivos de la investigación.....	5
1.2	Enfoque adoptado y metodología	7
2.	EL TRABAJO PRECARIO Y LAS Y LOS TRABAJADORES JÓVENES ALTAMENTE CUALIFICADOS: UN ANÁLISIS COMPARATIVO.....	9
2.1	Tendencias actuales y características del trabajo precario en Europa.....	9
2.1.1	<i>Incidencia y características del trabajo temporal en Europa.....</i>	<i>9</i>
2.1.2	<i>El trabajo precario y las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados.....</i>	<i>11</i>
2.1.3	<i>Las últimas tendencias de trabajo temporal y el impacto de la crisis</i>	<i>13</i>
2.1.4	<i>Las transiciones del mercado laboral.....</i>	<i>15</i>
2.2	Análisis comparativo de la legislación y las políticas dirigidas a jóvenes trabajadores en Europa	19
2.2.1	<i>Modelos de flexiguridad y enfoques europeos para el empleo juvenil.....</i>	<i>21</i>
2.2.2	<i>Retos para el futuro.....</i>	<i>25</i>
3.	TRABAJO PRECARIO Y TRABAJADORES JÓVENES CUALIFICADOS EN ITALIA	27
3.1	Síntesis acerca del trabajo precario en Italia.....	27
3.1.1	<i>Tendencias actuales y características del trabajo precario</i>	<i>27</i>
3.1.2	<i>Precariedad laboral para las y los jóvenes altamente cualificados: ¿primer paso o callejón sin salida?</i>	<i>29</i>
3.2	La experiencia y la percepción de las y los jóvenes trabajadores temporales con alto nivel educativo	33
3.3	Políticas para jóvenes trabajadores en Italia.....	40
4.	TRABAJO PRECARIO Y TRABAJADORES JÓVENES CUALIFICADOS EN ESPAÑA.....	46
4.1	Síntesis acerca del trabajo precario en España.....	46
4.1.1	<i>Precariedad laboral para las y los jóvenes altamente cualificados: ¿primer paso o callejón sin salida?</i>	<i>47</i>
4.1.2	<i>Salarios</i>	<i>48</i>

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

4.2	La experiencia y la percepción de las y los jóvenes trabajadores temporales con alto nivel educativo	49
4.2.1	<i>Transiciones sin rumbo: trayectorias de desilusión en el mercado laboral español (trayectorias fragmentadas y baja demanda de empleo)</i>	49
4.2.2	<i>Empleos precarios para jóvenes altamente cualificados</i>	50
4.2.3	<i>Impacto sobre otros aspectos de la vida de las y los jóvenes altamente cualificados</i>	52
4.3	Políticas para jóvenes trabajadores en España.....	54
4.3.1	<i>Grupo de expertos</i>	54
4.3.2	<i>Condiciones laborales y modalidades de contratación</i>	56
4.3.3	<i>Políticas activas de empleo</i>	57
5.	TRABAJO PRECARIO Y TRABAJADORES JÓVENES CUALIFICADOS EN EL REINO UNIDO.....	60
5.1	El mercado laboral de personas con titulación universitaria en el Reino Unido	60
5.1.1	<i>El aumento del desempleo y del trabajo temporal</i>	62
5.1.2	<i>Las transiciones del mercado de trabajo</i>	63
5.2	La experiencia y las percepciones de las y los jóvenes trabajadores temporales altamente cualificados	66
5.3	Políticas para jóvenes trabajadores en el Reino Unido.....	74
5.3.1	<i>Implicaciones del mercado de trabajo de prácticas para jóvenes</i>	78
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
6.1	Las condiciones vulnerables de las y los trabajadores jóvenes en la UE	80
6.2	Principales evidencias de las entrevistas en los estudios de casos.....	82
6.3	Las deficiencias de los enfoques políticos actuales	85
6.4	Recomendaciones.....	88
	BIBLIOGRAFÍA	91

1. INTRODUCCIÓN

En las tres últimas décadas, los cambios económicos mundiales, una mayor competencia, así como el lento crecimiento económico y la persistencia de las altas tasas de desempleo han llevado a los países y organizaciones a buscar una mayor flexibilidad en el empleo. La difusión de los contratos de trabajo atípicos fue propiciada por las mejoras tecnológicas en los sistemas de comunicación e información, así como por las normas laborales diseñadas para proteger a los trabajadores indefinidos.

La proliferación en el uso de formas de trabajo atípicas, tales como contratos de duración determinada, trabajo temporal, trabajo ocasional, trabajo por proyectos o colaboraciones, ha aumentado la preocupación sobre la calidad de estos puestos de trabajo y sobre las perspectivas de empleo para los trabajadores. De hecho, los contratos de trabajo atípicos se caracterizan por: inseguridad laboral, bajos salarios, pocas perspectivas profesionales y de formación laboral y una escasa normativa de protección de la seguridad social. Además, en muchos países europeos, ha crecido la brecha entre el trabajo estándar (en un contrato indefinido y a tiempo completo), con sus protecciones y garantías asociadas, y otras formas contractuales que permiten un acceso limitado a los derechos de bienestar.

Los jóvenes tienen muchas más probabilidades que otros grupos de trabajar en empleos precarios e inseguros, independientemente de su educación y habilidades. Los cambios recientes en el contexto macroeconómico, la crisis económica, todavía en curso, así como las reformas del mercado laboral para aumentar la flexibilidad han aumentado la incertidumbre en las condiciones del mercado laboral para los jóvenes, tal como indica el aumento del desempleo juvenil y la inactividad y el empleo precario.

Los efectos de la precariedad en el empleo podrían ser especialmente negativos y persistentes para los trabajadores jóvenes, puesto que las primeras experiencias problemáticas de transición hacia el trabajo están asociadas, probablemente, a una reducción general de las oportunidades en la vida a largo plazo (el llamado “efecto cicatriz”). La difusión cada vez mayor de puestos de trabajo precarios entre los jóvenes, incluidos los de alto nivel educativo, representa también un coste social, ya que la pérdida de recursos humanos jóvenes altamente cualificados reduce las perspectivas de crecimiento, mientras que amplía los riesgos de pobreza y la desigualdad de

ingresos dentro y entre generaciones, con elevados costes presupuestarios relacionados con los menores ingresos fiscales y el aumento del gasto social.

El riesgo de que los trabajadores altamente cualificados, que han perdido sus puestos de trabajo o han aceptado trabajos de menor cualificación con el fin de permanecer en el mercado de trabajo, puedan perder sus competencias, es, obviamente, un tema que debe ser estudiado con detalle y abordado en todos los Estados miembros de la UE. Y, de hecho, en su “Estrategia Europa 2020” para hacer frente a la crisis y preparar la economía para enfrentar los desafíos de los próximos diez años, la Comisión Europea hace hincapié en la necesidad urgente de combatir el elevado desempleo juvenil y mejorar los niveles de competencias.

Tres han sido los motores del crecimiento identificados para lograr estos objetivos, que deben ser activados a través de acciones concretas a nivel nacional y europeo: crecimiento inteligente (la promoción del conocimiento, la innovación, la educación y la sociedad digital), crecimiento sostenible (haciendo la producción más eficiente en el uso de los recursos y, al mismo tiempo, re-lanzando la competitividad), y crecimiento integrador (incentivar la participación laboral, la adquisición de competencias y la lucha contra la pobreza) (Eurofound, 2011).

1.1 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo con la “Estrategia Europa 2020”, el proyecto “*¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa*”, financiado como proyecto piloto por la Comisión Europea y desarrollado en el transcurso de 2011, ha llevado a cabo un examen detallado de la situación del mercado laboral de los jóvenes con estudios terciarios completados (nivel ISCED igual o superior a 5), que han experimentado descualificación y desempleo en los últimos tiempos de crisis. Con el fin de comprender las diferentes formas en que los jóvenes trabajadores altamente cualificados se ven, gradualmente, implicados en la precariedad laboral en Europa, este proyecto tenía como objetivo dar una visión general sobre la situación Europea, con un enfoque específico en los casos de España, Italia y Reino Unido, tres países con diferencias.

España es el país más seriamente afectado por la crisis en Europa, con una tasa de desempleo juvenil superior al 41% en 2010. En Italia, la tasa de

desempleo juvenil ha alcanzado el 27,8% en 2010. Por otra parte, la tasa de desempleo de los jóvenes con, al menos, educación secundaria es mayor que para aquellas personas con menor nivel educativo, y los jóvenes titulados están empleados con contratos carentes de protección social con mayor frecuencia que sus colegas de la misma edad, pero con una cualificación educativa inferior. Incluso, en el Reino Unido, la crisis ha aumentado el desempleo, el trabajo temporal y el trabajo temporal involuntario en lo que respecta, en particular, a los jóvenes altamente cualificados.

Debe prestarse atención a los riesgos - especialmente durante la actual crisis económica - de devaluación y desprofesionalización de los jóvenes altamente cualificados. A pesar de sus altas cualificaciones y habilidades, los jóvenes trabajadores con alto nivel educativo deben ser considerados un grupo social en situación de riesgo por varias razones: no están seguros de su identidad profesional y sus perspectivas de futuro; son excluidos de los procesos de regulación social a gran escala; tienen escaso poder de negociación y, a menudo, experiencia de empleo en condiciones inestables; no reciben una atención significativa, reconocimiento o protección por parte de las instituciones, empresas, administraciones públicas, o de las fuerzas políticas y sociales.

En la sociedad del conocimiento, por lo tanto, surgen grandes oportunidades pero también serios problemas, en lo que respecta a la identificación y gestión de las funciones y profesiones, la organización del trabajo, las carreras profesionales, la formación, la calidad del trabajo y los derechos inherentes a ella.

Por estas razones, el proyecto “Atrapados o flexibles” explora la precaria situación de los jóvenes trabajadores altamente cualificados y los trabajadores del conocimiento y analiza su acceso a la protección social y al empleo estable. En este contexto, el problema parece ser, no tanto en relación con la llamada “flexibilidad laboral”, sino más bien con la ausencia de un modelo de desarrollo que combine crecimiento económico con la calidad social y la sostenibilidad de las nuevas formas de trabajo, así como para proteger la transición de un empleo a otro, y, en general, para garantizar el pleno derecho a los derechos sociales, especialmente para los jóvenes.

1.2 ENFOQUE ADOPTADO Y METODOLOGÍA

A fin de comprender los riesgos que corren los jóvenes trabajadores altamente cualificados al verse atrapados en carreras profesionales que no están ajustadas ni a sus competencias ni a sus niveles educativos, el análisis debe centrarse en el llamado enfoque de transición del mercado de trabajo (*transitional labour market approach*) (Schmid, 2000, 2008), con el fin de explorar los acontecimientos más significativos y las transiciones experimentadas en el mercado laboral. El concepto de transición del mercado de trabajo tiene dos componentes: por un lado, un enfoque en el desarrollo e implementación de políticas laborales basadas en el supuesto de que las carreras de los individuos y los ciclos de vida no son lineales o estandarizadas, por el otro, un intento de establecer relaciones entre el trabajo remunerado y otras actividades socialmente productivas.

Las transiciones del mercado de trabajo analizadas en esta investigación son: la transición de la escuela al trabajo; las transiciones entre los distintos tipos de contratos de trabajo; la transición entre el empleo y el desempleo o la inactividad; y entre el trabajo y otras áreas de la vida. Finalmente, el análisis considera la elegibilidad del bienestar y de las prestaciones por desempleo.

Las actividades de la investigación incluyen un análisis comparativo de las condiciones de empleo de los jóvenes trabajadores altamente cualificados en los Estados Miembros de la UE-27, así como una evaluación de las principales medidas adoptadas para apoyar la empleabilidad de los trabajadores jóvenes y para ampliar el acceso a la protección social.

Para comprender mejor las causas de las diferencias y similitudes en las condiciones del mercado de trabajo de los jóvenes con alto nivel educativo, se han llevado a cabo, también, tres estudios de casos en profundidad - Italia, España y Reino Unido – en países con muy diferentes regímenes de bienestar y mercados de trabajo.

En cada país se analizaron los micro-datos nacionales poniendo especial énfasis en el grupo de jóvenes trabajadores altamente cualificados, para entender la incidencia de las formas de trabajo atípicas, su evolución durante estos años de crisis y las probabilidades de avanzar hacia empleos más estables.

Este análisis cuantitativo se completó con una investigación cualitativa, basada en entrevistas en profundidad y grupos de expertos. En cada país se realizaron

alrededor de 30 entrevistas presenciales en profundidad a jóvenes cualificados con nivel de estudios terciarios que, en el momento de la entrevista, estaban empleados con contratos temporales. El objetivo de estas entrevistas era conocer la experiencia en el mercado laboral de los jóvenes trabajadores entrevistados, los efectos sobre su vida privada y familiar, sus perspectivas de empleo y los riesgos específicos a los que se enfrentan las mujeres.

Los resultados obtenidos a partir de las entrevistas fueron, posteriormente, debatidos en grupos de expertos, donde se convocó a los principales actores nacionales involucrados en la tarea de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores menos protegidos y, en particular, de los jóvenes. Entre estos actores estuvieron: los representantes de los agentes sociales (patronal y sindicatos), las universidades e instituciones nacionales de formación profesional y las instituciones de la seguridad social.

Finalmente, los estudios de caso de los países incluyen una evaluación de las políticas adoptadas a nivel nacional para apoyar la estabilidad en el empleo de los jóvenes trabajadores.

Este informe presenta una síntesis de los principales resultados de la investigación¹. El segundo capítulo presenta una síntesis de los resultados del análisis comparativo a nivel europeo. Los capítulos tres, cuatro y cinco recogen los principales resultados de la investigación cuantitativa y cualitativa llevada a cabo en los tres estudios de caso de los países. El sexto y último capítulo está dedicado a las conclusiones y recomendaciones políticas para apoyar a las personas jóvenes con alta cualificación y contratos de trabajo precarios. Los resultados destacan la necesidad de desarrollar políticas que protejan a los jóvenes contra la inestabilidad laboral, garantizándoles puestos de trabajo acordes con sus competencias y lo suficientemente estables como para permitirles planificar un futuro a largo plazo, tanto en lo profesional como en su vida privada y familiar.

¹ Un informe completo, con una presentación más detallada de los resultados de la investigación, así como de la metodología adoptada, estará disponible on-line <http://www.skilledandprecarious.eu/index0.htm> y publicado en formato libro.

2. EL TRABAJO PRECARIO Y LAS Y LOS TRABAJADORES JÓVENES ALTAMENTE CUALIFICADOS: UN ANÁLISIS COMPARATIVO

2.1 TENDENCIAS ACTUALES Y CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO PRECARIO EN EUROPA

En esta sección se ofrece un panorama general del trabajo precario en la UE de los 27 países, con una especial atención a los jóvenes trabajadores altamente cualificados. Con el fin de proporcionar información comparable en todos los países de la UE, el análisis se ha basado en datos de Eurostat y en informes de la Comisión Europea y de otras organizaciones internacionales². Sin embargo, un análisis completo y exhaustivo de todos los tipos de trabajo precario³, a nivel de la UE-27, no es factible debido a la limitación de datos disponibles y a las particularidades de cada país en la regulación de los contratos de trabajo. Por lo tanto, el análisis cuantitativo sobre el trabajo precario en los 27 países, que se presenta en este capítulo, se referirá, principalmente, al **trabajo temporal** para el que sí están disponibles y son comparables los datos.

2.1.1 Incidencia y características del trabajo temporal en Europa

En las últimas décadas, una serie de Estados Miembros de la UE han registrado un gran aumento en el uso de trabajo temporal. España registró el mayor incremento, pasando de alrededor del 15% del empleo total, en 1987, a, aproximadamente, el 35%, en 2006. Polonia también ha experimentado un rápido aumento en el empleo temporal, pasando del 12%, en 2001, al 27%, en 2010.

Según muchos autores (Dolado et al., 2002; Bentolila et al., 2008, Boeri et al., 2007, Boeri, 2010) el aumento significativo de la proporción de empleados en el trabajo temporal, registrado en algunos países de la UE, se debió, principalmente, a la introducción de reformas parciales en la legislación de

² Como la OCDE y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

³ El trabajo precario se identifica, generalmente, con el trabajo temporal. Sin embargo, en los últimos años, han surgido nuevas formas de trabajo precario que se sitúan entre el autoempleo y el trabajo por cuenta ajena tradicional. Aparecen bajo nombres diferentes -trabajos económicamente dependientes, falsos trabajos por cuenta propia- y, en general, coinciden con diversas formas de trabajo autónomo. Dado que estas formas de trabajo varían mucho entre los distintos países de la UE y, generalmente, no están regulados por ley, no ha sido posible hasta ahora estimar su incidencia. En los estudios de casos se aportan más ideas y datos sobre estas formas de trabajo precario.

protección laboral, que han introducido flexibilidad “en el margen”, es decir, sustancialmente, se ha producido una desregulación en el uso de los contratos temporales, al mismo tiempo que se han mantenido estrictas normas de despido en los contratos indefinidos. Estos “dos niveles de reformas” han llevado, en primer lugar, a la gran expansión del empleo temporal y, en segundo lugar, al surgimiento de mercados laborales duales, es decir, uno para los empleados indefinidos (o “insiders”), con empleo estable y buenas perspectivas profesionales y de remuneración, y otro para los empleados temporales (o “outsiders”) que tienden a estar “atrapados” en empleos temporales vinculados a la precariedad del mercado laboral.

En 2010 el trabajo temporal supuso cerca de un 14% del empleo por cuenta ajena de toda la UE-27. Su incidencia varía mucho entre los países de la UE, por lo general, en función de la legislación vigente de protección del empleo para los contratos indefinidos y de la regulación del trabajo temporal. El trabajo temporal tiende a estar menos extendido en los nuevos Estados Miembros, especialmente, en Rumanía (1%), pero también en algunos Estados Miembros más antiguos, como el Reino Unido, Luxemburgo, Bélgica, Irlanda, Dinamarca y Austria, donde la incidencia del trabajo temporal oscila entre el 5% y el 10%. En el otro extremo se sitúan países como Polonia, España, Portugal, Países Bajos y Eslovenia, donde el trabajo temporal está, en gran medida, extendido, representando más del 17% de la población total empleada.

El trabajo temporal no se distribuye de manera uniforme entre trabajadores y empleos, sino que está fuertemente ligado a las características personales y de los puestos de trabajo.

- **Las mujeres son más propensas que los hombres a trabajar con contratos temporales** en la mayoría de los países de la UE. En 2009, la incidencia del empleo temporal en el empleo total por cuenta ajena, a nivel de la UE-27, fue del 14,6% para las mujeres, en comparación con el 13,3% de los hombres. Las diferencias de género son más evidentes en Chipre y Finlandia.
- **La proporción de trabajadores temporales se reduce conforme aumenta la edad**, pasando de más del 50% de los jóvenes entre 15 y 20 años de edad, a menos del 15% de las personas con treinta años. De media, en 2010, en la UE27, los jóvenes de edad comprendida entre 15 y 24 años tenían, aproximadamente, 6 veces más probabilidades que los

trabajadores de edad comprendida entre 40 y 64 años, de conseguir un trabajo temporal, lo que sugiere que estos puestos de trabajo, a menudo, sirven como puertas de acceso al mercado laboral (incluyendo los períodos de formación y prueba). La mayor proporción de empleo temporal entre los jóvenes se observa en Eslovenia y Polonia (más del 60% de las personas empleadas). El trabajo temporal tiende a estar también muy extendido, entre los 25 y 39 años de edad, en muchos países de la UE, representando casi el 30% de los trabajadores por cuenta ajena en España, Polonia y Portugal.

- **Los trabajos temporales tienden a estar más extendidos entre los trabajadores con bajo nivel educativo** en la gran mayoría de los países europeos (de media, un 20% para la UE-27). Esto se debe, principalmente, al hecho de que una gran parte de ese trabajo temporal está compuesto por trabajo estacional de baja cualificación procedente de los sectores agrícola y turístico. **Sin embargo, el trabajo temporal representa una parte importante del empleo, también entre los trabajadores con estudios medios y superiores:** llegando al 12-13% para la UE-27. En Portugal, Reino Unido e Italia, el trabajo temporal está más extendido entre los trabajadores con educación superior que entre aquellos con un nivel educativo medio-bajo.
- La mayor concentración de puestos de trabajo temporales se encuentra en **la agricultura y la construcción**. De media, en Europa, en 2010, el 32% de los empleados en el sector agrícola eran trabajadores temporales, llegando a niveles de más del 50% en España e Italia. El trabajo temporal está también muy extendido en el sector de la construcción (17%) y en los sectores de transporte y de servicios (14%). Tiende a estar menos extendido en la industria, representando menos del 10% en la mayoría de los países de la UE.

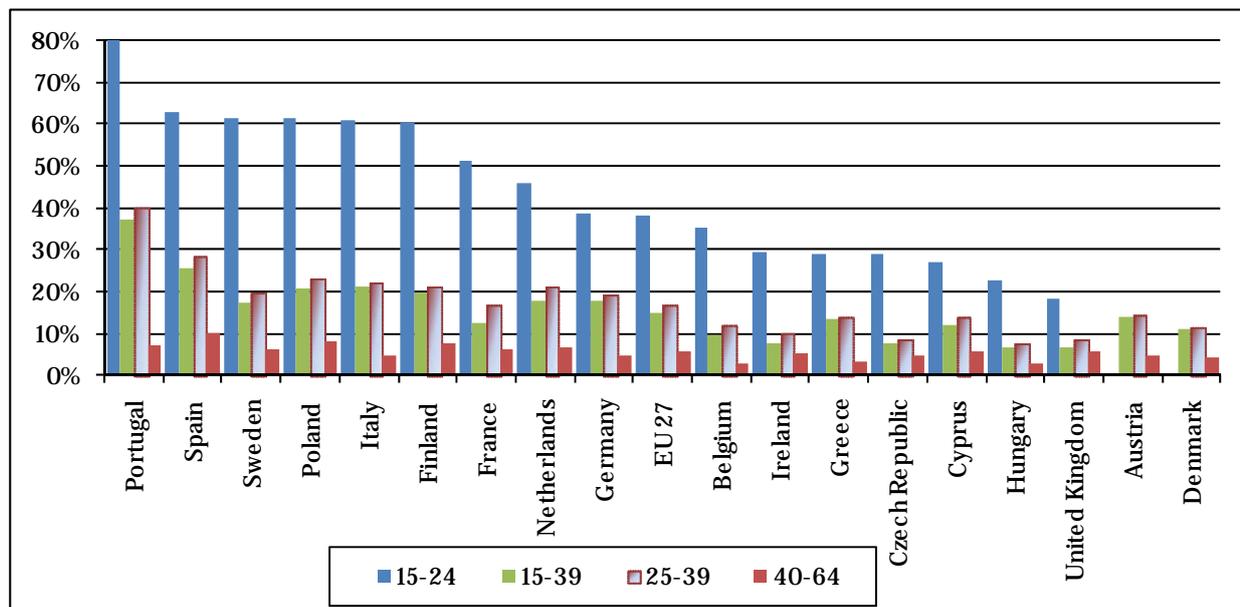
2.1.2 El trabajo precario y las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados

Los cambios recientes en las condiciones macroeconómicas, la actual crisis económica, así como las reformas del mercado laboral que han reforzado la flexibilidad, han creado condiciones de incertidumbre para todos los jóvenes, sin una relación directa con su educación y competencias. Una visión general de las condiciones del mercado laboral de los jóvenes trabajadores altamente

cualificados, es decir, los trabajadores con estudios terciarios del grupo de edad 15-34, muestra que:

- **En todos los países de la UE los trabajadores altamente cualificados de los grupos de edad 25-29 y 30-34 muestran tasas de actividad y empleo muy por encima de la media.** El grupo más joven (15-24 años) presenta, sin embargo, tasas inferiores en relación con otros grupos de edad y hay diferencias significativas entre los Estados Miembros: en Italia, Eslovaquia y la República Checa las tasas de empleo son inferiores al 40%, mientras que en Alemania, Países Bajos y Finlandia se sitúan por encima del 75%. Estas diferencias están, en parte, explicadas por los diferentes sistemas educativos y de aprendizaje que tienen unos países y otros.
- **Los jóvenes con educación superior, de edades comprendidas entre 15 y 24 años, tienen dificultades para encontrar o mantener un empleo en todos los países de la UE.** En todos aquellos países para los cuales hay datos disponibles, la tasa de desempleo de este grupo de edad es superior a la media, alcanzando valores extremadamente altos en los Países Mediterráneos más afectados por la crisis económica. Además, en muchos países la tasa de desempleo de los jóvenes altamente cualificados alcanza valores por encima de la media, también para el grupo de edad de 25 a 29 años, lo que demuestra la débil posición de los jóvenes trabajadores en el mercado de trabajo, a pesar de sus logros educativos. En Italia, incluso los trabajadores de alto nivel educativo, pertenecientes al grupo de 30-34 años, presentan tasas de desempleo superiores a la media.
- **Los trabajadores altamente cualificados se caracterizan por una alta probabilidad de ser empleados en trabajos temporales** en muchos países europeos (gráfico 2.1).
- **La incidencia del trabajo temporal es mayor entre los trabajadores altamente cualificados del tramo de edad 15-24 años y para las mujeres,** en todos los países de la UE para los cuales hay datos disponibles. Las mayores diferencias de género se observan en Finlandia, España, Italia, Alemania, Grecia y Chipre para el grupo de edad 15-39.

Gráfico 2.1 – Trabajadores altamente cualificados: Incidencia del trabajo temporal por edad en 2010*



* Incidencia del trabajo temporal en el empleo total por cuenta ajena.

** Datos poco fiables o no disponibles para: Estonia, Letonia, Lituania, Malta, Rumanía, Bulgaria, Luxemburgo, Eslovaquia, Eslovenia. Para el grupo de edad 15-24, los datos no están disponibles para: Austria, Dinamarca.

Fuente: EUROSTAT - Encuesta de Población Activa.

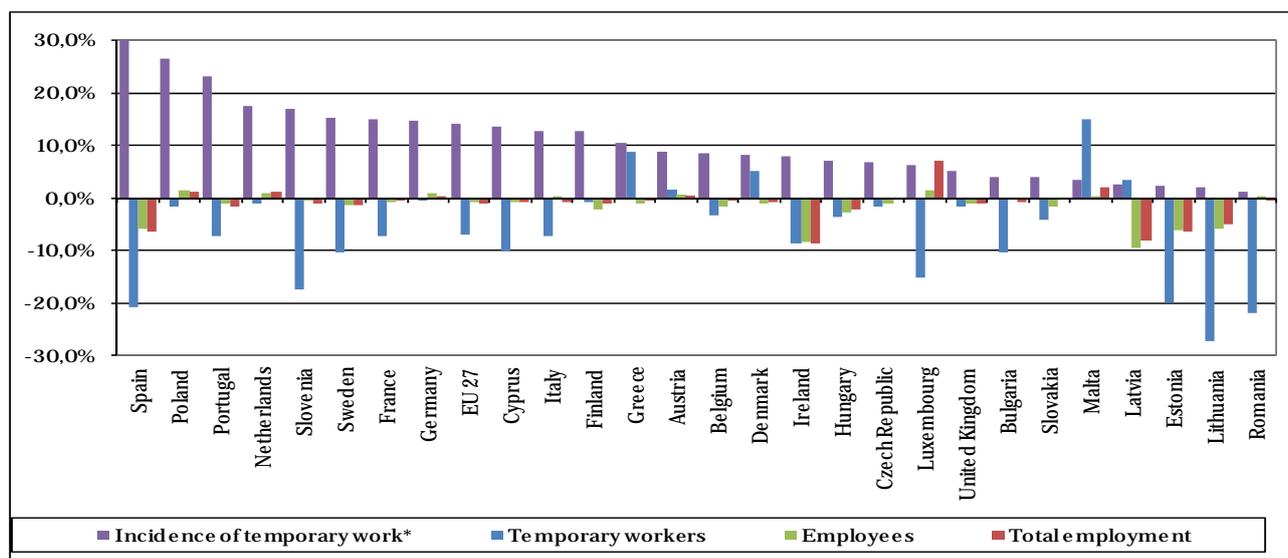
- **En algunos países de la UE la incidencia del trabajo temporal para los trabajadores altamente cualificados es superior a la media.** En Portugal, en los grupos de edad 15-24 y 25-39, la incidencia del trabajo temporal es de 24 y 7 puntos porcentuales más alta para los titulados que para el promedio observado en todos los grupos educativos. También son evidentes diferencias de más de 6 puntos porcentuales para los titulados en el grupo de edad de 15-24 años en Finlandia, Italia, Chipre y la República Checa. Para los trabajadores con educación superior, en el grupo de edad 25-39, la diferencia en la incidencia del trabajo temporal sido bastante consistente en Austria e Italia (alrededor de 7 puntos porcentuales). Por lo tanto, en muchos países europeos (especialmente aquellos con una elevada legislación de protección laboral y reformas en los márgenes), la educación superior no es una garantía para conseguir empleo en trabajos estables.

2.1.3 Las últimas tendencias de trabajo temporal y el impacto de la crisis

Los trabajadores temporales se han visto particularmente afectados durante la reciente recesión. La disminución del empleo ha sido particularmente fuerte en el trabajo temporal: de media, en la UE-27, el

empleo temporal se redujo unos 7 puntos porcentuales entre 2008 y 2009, debiéndose, la mayor parte de esta reducción, al trabajo por cuenta ajena.

Gráfico 2.2 – Cambios en el empleo entre el 1er Trimestre 2008 y el 1er Trimestre 2009 (%)*



* Incidencia del trabajo temporal en el empleo total por cuenta ajena, en el 1er trimestre 2008 (15-64 años).

Fuente: EUROSTAT - Encuesta de Población Activa.

Los trabajadores poco cualificados, con contratos temporales, sufrieron una reducción en el empleo de casi 15 puntos porcentuales (desde el 1er Trimestre 2008 hasta el 1er Trimestre 2009), seguida de una reducción adicional de alrededor de 5 puntos porcentuales en los 2 años siguientes. Así, en el primer trimestre de 2011, el nivel de empleo temporal de los trabajadores poco cualificados con edad comprendida entre 15 y 39 años, era casi un 25% menos que en el primer trimestre de 2008⁴.

La concentración relativa de los empleos temporales entre los trabajadores más jóvenes (15-24 años) ha aumentado las tasas de desempleo: la tasa de desempleo total para los trabajadores más jóvenes (15-24 años) ha aumentado considerablemente, desde el 15%, a principios de

⁴ Los datos de trabajo temporal por nivel educativo no están disponibles para el grupo de edad 15-34.

2008, hasta más del 20% en el tercer trimestre de 2009. La tasa de desempleo de los jóvenes trabajadores de 15 a 24 años con educación superior ha aumentado hasta situarse en valores en torno a un 17-18%, desde el tercer trimestre de 2009, lo que sugiere que, en la actual recesión, la educación superior no parece proteger contra el riesgo de desempleo como venía siendo habitual.

2.1.4 Las transiciones del mercado laboral

La integración de los jóvenes en el mercado laboral es una cuestión política importante para la UE y para muchos Estados Miembros. Aunque los jóvenes de hoy son menos numerosos y gozan de mejor educación que sus conciudadanos de mayor edad, la transición de la escuela al trabajo sigue siendo, a menudo, difícil, y a muchos de los que ya han logrado establecerse en el mercado de trabajo les resulta difícil moverse a puestos de trabajo de carácter indefinido (Eurostat, 2009).

Transiciones a puestos de trabajo indefinidos

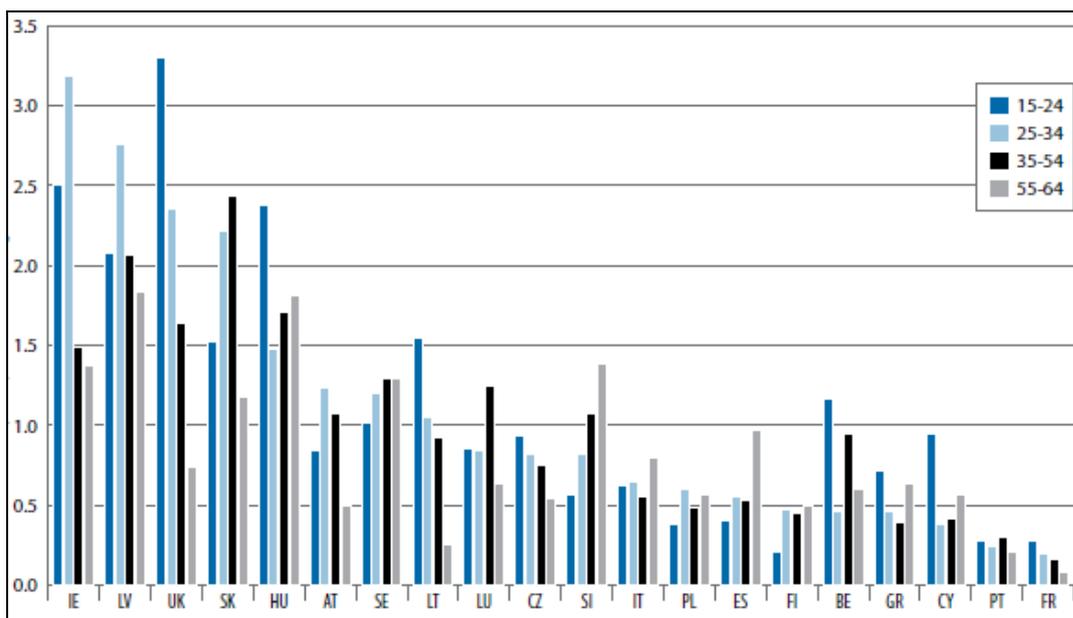
- La OCDE (2009) ha estimado que **el tiempo total que, normalmente, se requiere para obtener un trabajo estable** (por tiempo indefinido y a jornada completa), **una vez finalizada la etapa educativa, tiende a ser bastante alto** en algunos países europeos: requiere unos cuatro años en Grecia, Italia, España y Alemania⁵, y tres años en Dinamarca and Portugal. Por el contrario, el tiempo medio para obtener un contrato indefinido es menor en el Reino Unido e Irlanda (alrededor de 2 años).
- Quentini y Martin (2006), muestran que **el tiempo de espera para encontrar un trabajo indefinido está correlacionado positivamente con la severidad general de la normativa que regula el empleo indefinido**. También muestran que el tiempo de espera, para cualquier tipo de trabajo, es mayor en los países donde la rigidez general de la normativa de empleo temporal es mayor.
- **En la mayoría de los Estados Miembros los trabajadores más jóvenes tienen mejores oportunidades de pasar a un contrato indefinido**, lo que sugiere el papel de los contratos temporales como

⁵ Alemania combina un periodo de corta duración para encontrar el primer empleo (debido al gran uso de los contratos de aprendizaje) con una movilidad muy lenta en un contrato indefinido.

puerta de acceso al mercado laboral (especialmente en Irlanda, Letonia, Lituania, Hungría y Reino Unido). **Sin embargo, en algunos países de la UE (España, Italia, Eslovenia, Luxemburgo, Portugal, Eslovaquia y Suecia) la probabilidad de pasar a un contrato indefinido es mayor para los trabajadores adultos (35-54) y los trabajadores de mayor edad (55-64) que para los jóvenes.**

- El periodo de duración de la búsqueda de un empleo estable tiende a estar relacionado con los logros educativos. La OCDE (2009) estima que en Europa⁶ el tiempo medio para encontrar un trabajo estable es de 4 años para los jóvenes poco cualificados (ISCED <= 2) y de 3 años para los jóvenes con una cualificación media-alta (en concreto, 2,8 años para los hombres y 3,1 para las mujeres).

Gráfico 2.3 - Tasas de transición de contratos temporales a indefinidos, por grupos de edad (promedio 2005-07)*



* Odd-ratio⁷ –pasar a un contrato indefinido frente a permanecer en un contrato temporal (promedio 2005-07). Cálculos de la DG Empleo basados en el conjunto de microdatos anonimizados de SILC.

** Promedios 2006-2007 para los siguientes países: AT, BE, CY, CZ, FI, HU, LT, LV, PL, SE, SI, SK y UK; promedio de los años 2005 y 2007 para PT, 2006 sólo para IE.

Fuente: Gráfico 31, Capítulo 3, “El Empleo en Europa 2010”, Comisión Europea.

⁶Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Portugal y España (promedio ponderado por población).

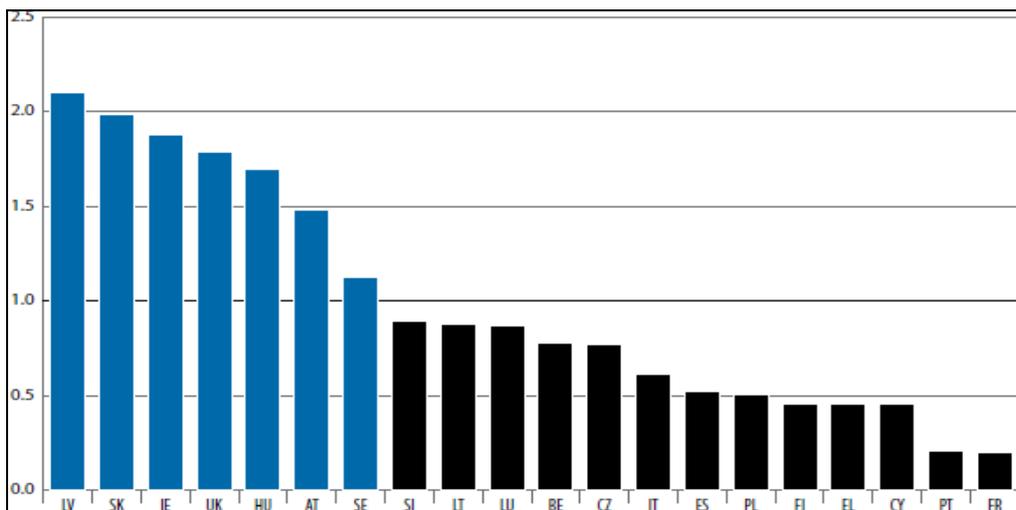
⁷ Nota del traductor: el término inglés Odd-ratio no tiene una traducción aceptada al castellano. Significa razón de probabilidades.

El papel del trabajo temporal en la transición de la escuela al trabajo

- **El empleo temporal parece ser la regla en muchos países europeos para quienes acaban de finalizar su etapa educativa e intentan encontrar un trabajo.** En 2004, en España, el 80% de los jóvenes que consiguieron un empleo un año después de terminar sus estudios, lo hicieron a través de un contrato temporal; más del 50% en Portugal, Suecia, Francia, Alemania, Finlandia e Italia. En el extremo opuesto, Irlanda, Reino Unido, Austria y la República Eslovaca tuvieron las menores incidencias de empleo temporal un año después de terminar los estudios.
- Sin embargo, la incidencia del trabajo temporal entre quienes acaban de terminar sus estudios, tiende a disminuir, rápidamente, durante los primeros cinco años después de la educación inicial, especialmente, en los países donde esta proporción es inicialmente muy alta, OCDE (2008). Quentini y Manfredi (2009) considerando las personas con un nivel educativo medio-bajo (máximo de ISCED=3), muestran que **los países europeos más exitosos, en términos de transición de la escuela al trabajo, son los que tienen un buen funcionamiento de los sistemas de aprendizaje** (Alemania, Austria, Dinamarca). Mientras tanto, los países europeos con una **alta incidencia de contratos temporales y contratos de ETT's entre la población joven** (Bélgica, Francia, Grecia, Italia, Portugal y España), **son más propensos a emprender trayectorias inestables**, con frecuentes cambios de trabajo intercalados con períodos de desempleo y/o inactividad, que afectan a la evolución laboral y profesional en el largo plazo. Como muestra el Gráfico 2.4, **para aquellos Estados Miembros que han seguido reformas de la normativa sobre protección laboral a dos niveles, la facilidad de movimiento hacia el trabajo indefinido es inferior**, lo que sugiere que los trabajadores temporales pueden verse “atrapados”.

Gráfico 2.4 - Tasas de transición de contratos temporales a indefinidos (promedio 2005-07)*

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa



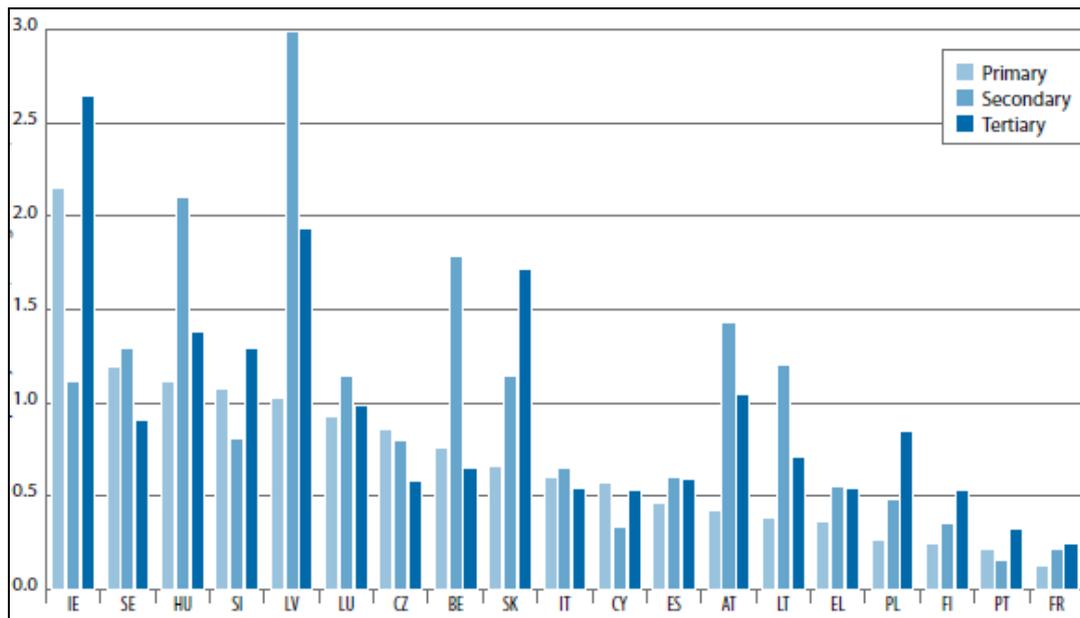
* Odd-ratio - pasar a un contrato indefinido frente a permanecer en un contrato temporal (promedio 2005-07). UE SILC, utilizando el componente longitudinal del conjunto de microdatos anonimizados. Cálculos de la DG Empleo.

** Promedios 2006-2007 para los siguientes países: CY, CZ, HU, LT, LV, PL, SE, SI, SK y UK; promedio 2004-2007 para LU; promedio 2005-2006 para IE.

Fuente: Gráfico 29, Capítulo 3, “El Empleo en Europa 2010”, Comisión Europea.

- En lo que respecta a la educación, **los trabajadores con estudios primarios tienen la menor oportunidad de moverse rápidamente a un contrato indefinido en la mayoría de los Estados Miembros (11 de 19)**. Sin embargo, la relación entre las tasas de transición y la educación y la odd ratio-no parece ser lineal. De hecho, el gráfico 2.5 muestra que, **sólo en un pequeño número de Estados Miembros (7 de 19), la tasa de transición a un contrato indefinido es mayor para los graduados universitarios que para los individuos con educación primaria o secundaria**. Esto implica que los trabajadores temporales con un alto nivel educativo no tienen más posibilidades de pasar a un empleo estable que sus colegas de menor nivel educativo.

Gráfico 2.5 – Tasas de transición de contratos temporales a indefinidos, por nivel educativo (promedio 2005-07)*



* Odd-ratio - pasar a un contrato indefinido frente a permanecer en un contrato temporal (promedio 2005-07). Cálculos de la DG Empleo basados en el conjunto de microdatos anonimizados de SILC.

** Promedios 2006-2007 para los siguientes países: AT, CY, CZ, FI, HU, LT, LV, PL, SE, SI y SK; 2005 sólo para IE y 2006 sólo para SK.

Fuente: Gráfico 32, Capítulo 3, “El Empleo en Europa 2010”, Comisión Europea.

2.2 ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS POLÍTICAS DIRIGIDAS A JÓVENES TRABAJADORES EN EUROPA

En esta sección se revisa la legislación nacional vigente y las políticas implementadas en los 27 países de la UE para apoyar a los trabajadores jóvenes con empleos precarios, con el fin de ampliar sus derechos sociales. El objetivo es identificar los principales ámbitos de intervención de las políticas de juventud y las medidas actualmente aplicadas en los países europeos, destacando las diferencias y similitudes en cuanto a aspectos específicos de las políticas dirigidas a los jóvenes trabajadores. Se presta especial atención a las medidas diseñadas para paliar la situación de precariedad de los jóvenes trabajadores altamente cualificados y de los trabajadores del conocimiento. La revisión se basa en un análisis secundario de documentos europeos, nacionales y locales, políticas e informes, incluyendo una amplia gama de fuentes⁸.

⁸ Las principales fuentes de información han sido: las “Medidas de Empleo Juvenil, 2010” del Observatorio Europeo del Empleo (2011); los informes del Programa de Aprendizaje Mutuo; la base de datos LABREF; la base de datos de EUROSTAT LMP; la base de datos de la OCDE sobre gasto público en programas del mercado laboral; el Informe País EIRO sobre “Flexiguridad y relaciones laborales” (2009) y sobre “Ayudar a los trabajadores jóvenes durante la crisis: las contribuciones de los interlocutores sociales y las autoridades

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

Las políticas y medidas de juventud se analizan teniendo en cuenta:

- (a) los **cuatro componentes básicos de las políticas de flexiguridad** (CE 2006, 2007⁹): i) los *acuerdos contractuales* con un enfoque en la regulación de los contratos temporales y, en general, sobre la legislación de protección del empleo, ii) la *formación permanente* centrada en la educación y las políticas formativas y, por otro lado, en las medidas para vincular la educación con la experiencia laboral, iii) las *políticas activas de empleo*, y iv) las *políticas de seguridad social*, incluyendo las prestaciones por desempleo, las pensiones y la cobertura de los grupos vulnerables.

Después de haber adoptado un enfoque de *flexiguridad*, las políticas y medidas de juventud se consideran dentro de:

- (b) **modelos de flexiguridad** más amplios de acuerdo a los cuales los países europeos podrían agruparse en: el *modelo Nórdico* (que abarca los países Escandinavos, Islandia y los Países Bajos); el *modelo Anglosajón* (Irlanda y Reino Unido); el *modelo Continental* (principalmente, Austria, Bélgica, Francia y Alemania); el *modelo del Sur de Europa*¹⁰, (que incluye Grecia, Italia, Portugal, España y Malta). El resto de países pueden ser clasificados como *Países de Europa del Este en Transición* y *Países Bálticos* (Estonia, Letonia y Lituania).

públicas (2011); y webs oficiales e institucionales de los países, como el Instituto de Estudios de Empleo y Eurofound, 2010 (Formas flexibles de trabajo: los contratos “muy atípicos”), disponibles en: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/tn0812019s.htm>.

⁹ Véase el informe de la CE sobre el Empleo en Europa 2006 y 2007. La flexiguridad se ha colocado en el centro de la Estrategia Europea de Empleo y constituye un enfoque de política integrada y unificada dirigida a la flexibilidad y la seguridad, al mismo tiempo. Entre la Comisión y los Estados Miembros existe un amplio consenso sobre el concepto operativo de la flexiguridad y comprende los cuatro componentes básicos indicados en el texto.

¹⁰ De acuerdo con el Empleo en Europa 2006 los Estados Miembros pueden agruparse en varios regímenes de flexiguridad basados en “una medida global de la ‘distancia’ (entre países), que refleja las puntuaciones obtenidas por las dimensiones principales (identificadas en el Análisis de Componentes Principales)” (p. 102). Los tres componentes principales pueden ser interpretados en términos de a) ingresos / seguridad en el empleo, b) flexibilidad numérica externa / empleabilidad, y c) distorsiones fiscales. De acuerdo con esta clasificación, Italia pertenece a los Países del Este, mientras que ha sido incluida en el Modelo de País del Sur con respecto a los tipos de modelos de política social (Boeri, 2002). Teniendo en cuenta los cambios relevantes que se han producido en el mercado laboral italiano desde 2006, en la presente revisión pertenece al Modelo del Sur.

2.2.1 Modelos de *flexiguridad* y enfoques europeos para el empleo juvenil

La atención dedicada a superar la segmentación de los mercados de trabajo - la flexibilidad en el “margen” - y, en general, la situación laboral de los jóvenes, varía en función de los países.

Hasta el inicio de la crisis económica, los **jóvenes trabajadores poco cualificados** eran un grupo prioritario de las políticas del mercado laboral. La mayoría de los países europeos han implementado, de hecho, políticas, programas o medidas para abordar el **desempleo juvenil**, que se han aplicado tanto a nivel nacional como regional. Algunos ejemplos son el “Paquete de la Juventud (*Youth package*)” en Dinamarca; el programa “Activación de los jóvenes (*Activating the young*)” en Finlandia; el “Plan de Acción de Desempleo Juvenil (*Action Plan Youth Unemployment*)” en los Países Bajos o el “Paquete de empleo juvenil (*Youth Employment Package*)” en Austria. La mayoría de los países de la UE también han introducido **nuevos programas de formación profesional** con el fin de reducir la brecha entre la educación y la demanda del mercado laboral.

Las políticas para los trabajadores altamente cualificados, no parecen ser un grupo objetivo prioritario en las medidas de *flexiguridad* para jóvenes a lo largo de los países europeos. Sólo unos pocos países han adoptado medidas dirigidas a este grupo. Algunos ejemplos son: los **convenios colectivos** para los empleados en puestos directivos y los convenios colectivos que regulan salarios flexibles y tiempo de trabajo (Suecia); un programa que proporciona **subsidios para Jóvenes Nuevos Profesionales Independientes** (Grecia); o el **“Pacto Nacional para la Formación y los Trabajadores Cualificados Junior”** para asegurar la oferta de trabajadores cualificados en Alemania.

El análisis comparativo revela grandes diferencias entre los países, en cuanto a las dimensiones consideradas en el enfoque de las políticas de *flexiguridad* (acuerdos contractuales, formación permanente, políticas activas de empleo y seguridad social) y, en general, en las diferentes formas de combinar la flexibilidad de los contratos con los derechos de los trabajadores y la protección.

En cuanto a los *contratos* y la *legislación de protección del empleo*, en algunos países se fomenta la existencia de **contratos especiales de empleo para jóvenes trabajadores** (como el nuevo Contrato de Iniciación al Empleo - Experiencia Práctica introducida en Luxemburgo-; los Contratos de Inserción Laboral introducidos en Italia, en 2003; y los Mini-Empleos introducidos en Alemania

con las dos primeras “leyes Hartz”). Cabe señalar, como se anticipó en el apartado anterior, que los Estados Miembros caracterizados por reformas de la legislación de protección laboral a “dos niveles”, registraron un incremento en la incidencia del empleo temporal (como es el caso de España e Italia), mientras que los Estados Miembros caracterizados por normativa, relativamente, menos severa para los contratos indefinidos (como Reino Unido, Dinamarca e Irlanda), no han experimentado aumento alguno en la tendencia de dichos contratos.

Con el fin de aumentar la *demanda de trabajadores jóvenes*, se han introducido diversas medidas para modificar o introducir acuerdos temporales de reducción del tiempo de trabajo, subsidios salariales, reducciones sin coste salarial y promoción del autoempleo. Los **subsidios a la contratación**, para apoyar la contratación de jóvenes y/o la creación de empleos para los jóvenes se han utilizado, especialmente, en los países continentales (Austria, Bélgica, Luxemburgo, Alemania), aunque también en Bulgaria, la República Checa, Estonia, Grecia, España, Hungría, Rumanía, Eslovenia, Finlandia (con la “Tarjeta oportunidad”, 2009) y Croacia. Con el fin de promover y apoyar el **autoempleo** joven, se han puesto en marcha subvenciones y préstamos (por ejemplo en Bélgica, Grecia, Letonia, Lituania, Rumanía y Eslovaquia) y medidas formativas (Bulgaria y Serbia).

Sin embargo, **la formación permanente y las políticas activas de empleo** siguen siendo las principales áreas de intervención en todos los países europeos. La mayoría de los países aumentaron el número de plazas de formación profesional e introdujeron **nuevos tipos de aprendizaje de oficios en la formación profesional, fortaleciendo los vínculos entre la Educación y la Experiencia Laboral**.

Específicamente, en los Países Nórdicos la oferta de aprendizaje de oficios y la formación profesional de los jóvenes se ha fortalecido. Por ejemplo, en Dinamarca, se firmó un acuerdo, en 2009, para asegurar la oferta de prácticas a los jóvenes como parte de su formación profesional.

En los Países Anglosajones se han introducido nuevas iniciativas. El Reino Unido ha creado la posibilidad de acceder a prácticas, formación o trabajo por cuenta propia para aquellos que continúen en paro seis meses después de haberse graduado (de acuerdo con la ‘Garantía de la Persona Joven’, creada por el Gobierno Laborista en enero de 2010). El Gobierno Irlandés ha promovido los programas de prácticas del Servicio Nacional de Empleo y

Formación y el programa anual de certificación de la formación de 11 semanas de duración (con 700 aprendices que solicitaron y no obtuvieron plaza) para hacer frente a la crisis económica (2009).

El sistema de aprendizaje de oficios es la base de las políticas de empleo para jóvenes en los Países Continentales. Entre las medidas destacables están: el programa de formación supra-empresa (con la participación de cerca de 8.600 personas a finales de 2009) diseñado en Austria como un componente ordinario del sistema tradicional dual de formación profesional; el Sistema Belga de Aprendizaje en el Trabajo, llevado a cabo por el Servicio de Empleo Flamenco y Formación Profesional y el “Plan Marshall” que implica una serie de medidas de empleo y formación para los jóvenes puestas en marcha en la región de Valonia; el Plan Francés “Actuando para la juventud” (septiembre de 2009) y el contrato de inserción en la vida social y civil (CIVIS); en Alemania el sistema de “preparación profesional” proporciona una cualificación de nivel básico para la formación de aprendices a través de: curso de preparación profesional, curso de educación profesional básica, el plan de aprendizaje, “la perspectiva para la cualificación profesional” y la iniciativa “conexión puesto de principiante”. Por último, en Luxemburgo se ha introducido un enfoque basado en las competencias que implica una revisión de la formación hecha a medida.

En cuanto a los Países del Sur, entre las recientes tendencias de las políticas educativas para la formación profesional, destacan diversas iniciativas que incluyen la descentralización de la formación en Grecia y la creación de una nueva entidad pública para la acreditación de competencias; el Programa de Colocación de la Juventud organizado por el Instituto de Empleo y Formación Profesional en Portugal; el Plan de Acción de la Juventud - Italia 2020 que lanzaron, en 2010, conjuntamente los Ministerios Italianos de Trabajo y Política Social y el Ministerio de Educación; el Programa de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) para luchar contra el abandono escolar prematuro y el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios dirigido a jóvenes desempleados menores de 25 años que se puso en marcha en España.

La importancia de los sistemas de formación profesional también se reconoce en Otros Países, como Eslovenia y Polonia. Algunos países (Letonia, Polonia, Islandia, Noruega y la ex República Yugoslava de Macedonia) han adoptado medidas para garantizar que los sistemas de educación satisfacen las demandas de cualificación del mercado de trabajo, fortaleciendo las asignaturas de

ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en los programas educativos. Otros proporcionan apoyo financiero a los participantes en las iniciativas de educación / formación.

Para tener una visión completa, también es útil tener en cuenta las medidas para promover el **reconocimiento del aprendizaje no formal e informal** (adoptado en Finlandia, Grecia, Hungría, Letonia, Lituania y Croacia)¹¹; las **medidas para garantizar que los sistemas educativos se ajustan a las demandas de cualificación del mercado de trabajo** (adoptadas en Noruega, Polonia, Letonia, Islandia); las medidas para alentar a los jóvenes desempleados a seguir **programas especiales de capacitación** para mejorar su empleabilidad; el **plan de garantías para jóvenes**; y los **subsidios y becas** (en su mayoría adoptadas en los Países Nórdicos Continentales y Anglosajones), así como las medidas de fomento del **acceso a préstamos y ayuda financiera** para estudiantes universitarios y de doctorado (como en Bulgaria).

Las diferencias entre países también están relacionadas con el diferente papel que juegan los **Servicios Públicos de Empleo**. Por ejemplo, en Grecia los SPE se han convertido en una ventanilla única vinculada con los centros de servicio para los ciudadanos (KEP), con el fin de reducir la burocracia y mejorar la eficiencia ahorrando tiempo. El papel de los **agentes sociales** en el diseño y desarrollo de políticas para los trabajadores precarios y los trabajadores jóvenes también es diferente entre los países de la UE, así como su uso estratégico de la *flexiguridad*.

En cuanto a la dimensión de la **seguridad social**, de acuerdo con las 'Medidas de Empleo para Jóvenes del Observatorio Europeo del Empleo 2010' (2011), es posible distinguir entre los países donde “no hay recetas específicas para los jóvenes y tienen derecho a la prestación por desempleo en las mismas condiciones que el resto de grupos de edad” (como es el caso de España, Letonia, Hungría, Eslovaquia, Suecia, Croacia, Turquía y Noruega), y los países que “aplican condiciones específicas con respecto a las prestaciones por desempleo para los jóvenes” (como es el caso de Austria, Irlanda, Finlandia, Reino Unido, Eslovaquia, Croacia).

¹¹ En Estonia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Rumanía y Eslovaquia, ya existe un sistema de reconocimiento.

2.2.2 Retos para el futuro

El enfoque de la *flexiguridad* parece ser un marco de análisis fundamental para comprender el impacto de las políticas europeas dirigidas a los trabajadores jóvenes con empleos precarios. Dentro de este marco es posible identificar los siguientes enfoques para las políticas de juventud en los países europeos (Samek Lodovici y Semenza, 2011):

- el “Enfoque Preventivo” de los Países Nórdicos (los Países Escandinavos y los Países Bajos), que se caracteriza por la flexibilidad contractual, una fuerte inversión en educación y formación, incluyendo medidas dirigidas a reducir el fracaso escolar y medidas de las Políticas Activas de Empleo para apoyar a los solicitantes de empleo, así como el acceso a las prestaciones de la seguridad social. En estos países la regulación de las condiciones de trabajo se produce principalmente a través de la negociación colectiva y la participación activa de los agentes sociales en lugar de mediante legislación;
- el “Modelo de Alternancia entre Escuela-Trabajo y Aprendizaje” frecuente en los Países Continentales y Dinamarca. El modelo se basa en una estricta regulación de las relaciones de trabajo, por un lado, y en un sistema combinado de educación y aprendizaje, por otro, como forma principal de apoyar el periodo de transición desde la escuela al trabajo;
- la “Activación para el Empleo”, modelo de los Países Anglosajones, dirigido a los grupos vulnerables (personas sin estudios, empleo o formación y personas con un bajo nivel educativo). Este enfoque también se caracteriza por el uso de becas y ayudas para prevenir el abandono escolar prematuro;
- el “Enfoque de acceso flexible “basado en el uso extensivo de contratos de trabajo temporal en la transición de la escuela al trabajo y en un sistema secuencial de educación y trabajo, con baja inversión en educación, formación, y políticas activas y pasivas de empleo. Este modelo es característico de los Países del Sur y de algunos Países de Europa del Este, como Polonia y Eslovenia.

La *flexiguridad* de los Países Nórdicos, Continentales y Anglosajones, así como de algunos Países del Este (Eslovaquia y Letonia), presenta una serie de políticas, dirigidas específicamente a los jóvenes, y un enfoque integrado que combina las medidas de activación con las prestaciones por desempleo y

seguridad social, lo que parece ser más eficaz para hacer frente a los desafíos que afrontan los jóvenes en el mercado laboral. Los Países del Sur se caracterizan por la ausencia de políticas de apoyo a la transición de los jóvenes al mercado laboral y a sus, especialmente negativas, condiciones laborales.

Las políticas de integración juvenil, en los próximos años, deberán reforzar la combinación entre la flexibilidad de los contratos y la seguridad de los derechos de los trabajadores y la protección social.

También deben ser considerados una serie de aspectos relacionados, entre los que se incluyen:

- la promoción de la *movilidad* de los jóvenes dentro de las fronteras nacionales (como en Bélgica, la República Checa, Lituania, Portugal, Eslovaquia y Finlandia) y la movilidad transnacional (como en España, Italia, Malta, Países Bajos, Portugal, Eslovaquia y Finlandia). Resulta especialmente importante la aplicación de medidas para facilitar la movilidad de los trabajadores con cualificación en materia de ciencia y tecnología y de los trabajadores altamente cualificados¹²;
- los obstáculos y las barreras existentes para acceder a los derechos sociales de ciudadanía, en particular, respecto a los grupos de personas más desfavorecidas como los jóvenes inmigrantes y las personas con discapacidad.

¹² Véase CE, Juventud en movimiento 2010, disponible en http://ec.europa.eu/education/yom/com_en.pdf

3. TRABAJO PRECARIO Y TRABAJADORES JÓVENES CUALIFICADOS EN ITALIA

3.1 SÍNTESIS ACERCA DEL TRABAJO PRECARIO EN ITALIA

3.1.1 Tendencias actuales y características del trabajo precario

La desregulación en el uso de contratos temporales (**empleo temporal**) en el trabajo por cuenta ajena y la introducción de nuevas formas de trabajo flexibles han cambiado el panorama italiano de los contratos de trabajo y han aumentado la incidencia del trabajo atípico. En particular, en el mercado laboral italiano, ha crecido en importancia un nuevo tipo de **trabajo cuasi-dependiente**, que presenta dos formas principales de contrato: la colaboración y el trabajo esporádico. Además de esto, durante la última década se ha observado un aumento en el número de profesionales independientes que, en general, trabajan para un solo empleador, lo que representa una especie de **trabajo auto-dependiente**. El uso de este tipo de trabajo proporciona a las empresas ventajas en términos de flexibilidad y de reducción de costes laborales.

La precariedad del trabajo cuasi-dependiente y del trabajo auto-dependiente tiene varias implicaciones: la incertidumbre (contratos sin salida), los beneficios sociales (formación, vacaciones, promoción profesional, etc.), las prestaciones por desempleo (limitadas o no disponibles), las cotizaciones a la seguridad social (retenciones más bajas en la nómina), los salarios, etc.¹³

Los cambios legislativos anteriormente mencionados intensificaron el **“sistema a dos niveles”**, frecuente en Italia, ya que el aumento de la flexibilidad del mercado laboral sólo afecta a quienes pretenden acceder al mercado laboral, mientras se mantiene sin cambios, para los trabajadores que ya están dentro del mercado laboral, tanto en la legislación de referencia, como en los términos y condiciones de sus contratos indefinidos.

El trabajo temporal es la forma más difundida de empleo: **representa alrededor del 79% de todos los trabajadores precarios**. Mientras que, el

¹³ Sin embargo, en toda Europa, los puestos de trabajo temporales se asocian, a menudo, con peores condiciones de trabajo que los del empleo indefinido: salarios más bajos, menor formación, mayor inseguridad laboral y la reducción de la protección de la seguridad social (por ejemplo, Booth et al, 2002; Berton et al, 2009; Clark y Postel-Vinay, 2009).

trabajo cuasi-dependiente (colaboraciones, trabajos esporádicos) representa el 14% y el trabajo auto-dependiente alrededor de un 7%.

En 2009, **el trabajo precario representó casi el 12% del empleo total de Italia**. Entre los trabajadores por cuenta ajena, el trabajo temporal alcanzó el 12,5%, mientras que el empleo entre los trabajadores independientes, cuasi-dependientes y auto-dependientes¹⁴ llegó, casi, al 10%.

El trabajo precario tiende a concentrarse entre los jóvenes -el 53% del total de trabajadores precarios son menores de 35 años- y entre las mujeres, en todas las categorías de trabajo consideradas, incluso en la de trabajo auto-dependiente.

El **sector servicios** representa el 72% del total de los trabajadores precarios. Sin embargo, la incidencia de la precariedad laboral es mayor en el sector agrícola (trabajo estacional), donde uno de cada cuatro trabajadores no tiene un contrato estable.

Otra de las características del trabajo precario es la **gran proporción de trabajo a tiempo parcial**: los trabajadores precarios a tiempo parcial representan el 22% del total de trabajadores italianos a tiempo parcial y la incidencia del tiempo parcial en el empleo precario es del 27% comparado con la media del 14% de la ocupación total.

El trabajo precario es, en su mayoría, involuntario: más del 93% de los empleados temporales, y el 80% de los trabajadores cuasi-dependientes, afirman que han aceptado un contrato temporal porque no pudieron encontrar un trabajo indefinido.

La **crisis económica** ha debilitado seriamente a los trabajadores precarios: los trabajadores con contratos temporales y colaboraciones han sido los primeros en perder sus puestos de trabajo. Los datos de población activa muestran que, entre 2008 y 2009, casi 500.000 trabajadores italianos perdieron su empleo: más de 200.000 (45%) fueron personas empleadas con trabajos precarios, sobre todo, jóvenes. Los despidos de trabajadores precarios incluyeron también a jóvenes con altos niveles educativos: alrededor de 20.000, el 10% de los despidos totales de trabajadores precarios. La incidencia de los trabajadores despedidos, con alta cualificación, es mayor en la categoría de

¹⁴ Cabe destacar que la incidencia del trabajo auto-dependiente podría estar sobreestimada ya que puede estar incluyendo también a los profesionales que operan como verdaderos trabajadores autónomos.

colaboraciones (representa el 22% de los despidos totales de colaboradores) y trabajadores auto-dependientes (28%, 38% para las mujeres).

3.1.2 Precariedad laboral para las y los jóvenes altamente cualificados: ¿primer paso o callejón sin salida?

El trabajo precario se refiere a formas de trabajo relativamente nuevas en el mercado laboral italiano. Por lo tanto, más de la mitad de los trabajadores precarios son personas jóvenes menores de 35 años de edad y con un nivel de formación medio-alto. De hecho, un 42,5% de los trabajadores de 15 a 24 años, están empleados en trabajos precarios, así como un 17% de los de 25 a 34 años. Por otra parte, para los más jóvenes, la incidencia del trabajo precario tiende a ser mayor entre aquellos con estudios superiores. Estas cifras son preocupantes, especialmente, en caso de que el trabajo precario no represente una puerta de acceso a puestos de trabajo estables.

En 2009, **los jóvenes trabajadores precarios altamente cualificados eran más de 350.000**, lo que suponía el 13% del total de trabajadores precarios y casi un **1/3 del total de jóvenes trabajadores altamente cualificados**. La incidencia de las mujeres entre los jóvenes trabajadores precarios altamente cualificados es mayor que entre el total de trabajadores precarios (65% frente al 50%).

Aunque la gran mayoría (70%) de los jóvenes trabajadores precarios altamente cualificados tienen empleos temporales por cuenta ajena, casi una cuarta parte **(23%) están empleados en puestos de trabajo cuasi-dependientes**, trabajando, principalmente, en el sector servicios (casi el 90%), como técnicos (37%) o profesionales (40%). Los jóvenes trabajadores altamente cualificados representan el 42% del total de trabajadores precarios empleados como profesionales.

En Italia, así como en otros países de la UE, se ha implementado, tanto la desregulación de los contratos temporales, como la introducción de contratos flexibles, con el fin de contrarrestar las elevadas y persistentes tasas de desempleo y para facilitar la transición de los más jóvenes al mundo laboral. Sin embargo, ya que estos trabajos están, a menudo, asociados con peores condiciones de trabajo en relación con el empleo indefinido, se ha expresado la preocupación de que estos trabajos pudieran no estar representando una **puerta de acceso** al empleo indefinido, sino más bien una **trampa conducente a trayectorias profesionales precarias**.

Por lo tanto, muchos autores han investigado si los contratos temporales en el mercado laboral italiano han sido primeros pasos hacia puestos de trabajo indefinidos o, simplemente, callejones sin salida.

- Una conclusión extendida es que **obtener un trabajo temporal, en lugar de permanecer en el paro, aumenta las probabilidades de conseguir un empleo indefinido** a lo largo de la carrera profesional, lo que, en términos generales, viene a confirmar la existencia del efecto puerta de acceso (Anastasia y Maurizio, 2008; Picchio, 2007).
- Sin embargo, Berton, et al. (2009), que analizan sólo los jóvenes recién incorporados al mercado laboral (15 a 39 años en su primer empleo), muestran que **no todos los contratos temporales tienen los mismos efectos: los contratos de formación son la mejor puerta de entrada, mientras que los contratos freelance¹⁵ son los peores.**
- Por otra parte, se demuestra que los contratos temporales son, generalmente, **una puerta de acceso** a un puesto indefinido con el mismo empleador, **pero no para otras empresas.**
- Por último, encuentran que el tiempo necesario para una transformación interna de un puesto temporal a uno indefinido parece bastante largo, lo que sugiere que las **empresas suelen utilizar (una secuencia de) contratos temporales como una estrategia de reducción de costes, más que como un dispositivo de prueba** para los trabajadores recién contratados.
- En este sentido, encuestas recientes muestran que los trabajadores jóvenes que acceden al mercado laboral con contratos temporales necesitan mucho tiempo para pasar a un trabajo estable. En particular, Istat (2010) muestra que **se necesitan cinco años para que un 50% de quienes han entrado en el mercado laboral con un contrato temporal consigan un empleo estable.**

¹⁵ Los free-lancers son, formalmente, autónomos, pero en la mayoría de los casos, su incorporación depende de un solo contratista y sus tareas son iguales a las realizadas por los empleados; a menudo se les llama trabajadores cuasi-subordinados. La empresa no les proporciona formación. Las cotizaciones a la seguridad social son más bajas que las de los trabajadores dependientes. Cuando este tipo de contrato se introdujo, en 1996, fue sólo para trabajos no manuales, pero esta limitación desapareció en 2001. Los contratos freelance, puede extenderse y repetirse a voluntad (Berton et al., 2009).

- Las perspectivas de transición de los recién incorporados al mercado laboral hacia un trabajo estable parecen mejorar un poco si se considera sólo el grupo de titulados universitarios. De hecho, la encuesta anual sobre graduados realizada por AlmaLaurea (2011) muestra que, **en torno a un 60-65% de las personas encuestadas, tenía un trabajo estable tres años después de haberse graduado**, mientras que a los cinco años de la graduación, este porcentaje aumenta hasta el 70-80% (aunque el 16-25% de estas personas tienen un trabajo atípico).

Las remuneraciones y el precio de las transiciones

De acuerdo con la literatura teórica (Rosen, 1974)¹⁶, los trabajadores con contratos temporales deberían recibir salarios más altos como compensación por las desventajas que implica esta forma contractual. Sin embargo, esta hipótesis no ha encontrado evidencia en la literatura empírica. Varios estudios realizados en los países europeos han puesto de manifiesto una **penalización salarial para los trabajadores temporales**. En el caso de Italia:

- Un estudio realizado por Picchio (2006) ha mostrado una **penalización salarial para los trabajadores temporales de alrededor del 12-13% con respecto a los trabajadores por cuenta ajena con contratos indefinidos** y similares características personales y de trabajo. De acuerdo con la literatura, la explicación de los salarios más bajos para los trabajadores temporales puede estar relacionada con el período de prueba, cuyo salario inicial es más bajo, con los menores incentivos para invertir en empresas intensivas en capital humano, o con la menor eficiencia salarial, puesto que la renovación/transformación de los contratos temporales se puede utilizar para reducir la improductividad. De hecho, el mismo estudio señala que un mayor salario, en reconocimiento a la antigüedad, para los trabajadores temporales con respecto a los trabajadores con contrato indefinido, lleva aparejada **una reducción de la penalización salarial del 2% para los trabajadores temporales después de un año de antigüedad**.

¹⁶ Rosen, S. (1974) "Hedonic prices and implicit markets", *Journal of Political Economics* n.82. Rosen, S. (1986) "The theory of equalizing differences" en Ashenfelter O. y Layard R. (eds.) *Handbook of Labour Economics* vol.1 Elsevier.

- Otro estudio reciente, realizado por Castagnetti and Rosti (2010), basado en la encuesta sobre las transiciones de los **graduados universitarios** en el mercado laboral (Istat), confirma una **penalización salarial para los trabajadores temporales, que se traduce en una diferencia salarial, con respecto a los trabajadores indefinidos, de unos 13 puntos porcentuales** (el 40% explicado por las diferencias personales y por las características del empleo y el 60% restante debido a las características no observables).
- Con respecto a los jóvenes, que representan la mayor parte de los trabajadores precarios, un estudio realizado por Rosolia y Torrini (2006) muestra un **aumento en la brecha salarial de los jóvenes de mayor edad, en todos los niveles educativos, durante los años 90** (la diferencia salarial entre los trabajadores mayores y los jóvenes pasó de un 20%, a finales de 1980, a un 35% a comienzos de la década de 2000) y un deterioro en los salarios de entrada en el mercado laboral, en la década de 1990, tomando como base perfiles de experiencia básicamente estables. Por otra parte, los autores encuentran que la pérdida debida a una disminución de los salarios de entrada (sólo explicada, en parte, por una tendencia, ligeramente, negativa de los salarios en general) no se compensa con trayectorias profesionales más rápidas. Según los autores, esta situación perjudicial para los jóvenes era, “probablemente, el resultado de reformas parciales del mercado laboral que generan un mercado laboral dual, en cuanto a la dimensión de la edad, mercado que abre una brecha entre los ingresos de los trabajadores de mayor edad y los recién incorporados al mercado laboral”.

Las pensiones

Otro punto clave, con respecto a los trabajadores precarios, es la cobertura de seguridad social y las pensiones futuras. Un estudio realizado por Borella y Segre (2008) ha estimado los perfiles de ingresos y pensiones para un grupo específico de trabajadores flexibles denominados “parasubordinados (parasubordinati)” (que corresponde, aproximadamente, a **los trabajadores cuasi-dependientes y a los cuasi-trabajadores por cuenta propia**). El análisis muestra que **la pensión de estos trabajadores, probablemente, resulte insuficiente** para financiar su jubilación, **debido a la combinación de bajos ingresos laborales, discontinuidad en su vida laboral y bajos tipos en las retenciones de impuestos** de sus nóminas. Según estas estimaciones,

una experiencia laboral de 5 años como parasubordinado tiene una expectativa de reducir la pensión de casi el 10%; y toda una vida laboral como parasubordinado prevé una reducción de la pensión de alrededor del 60% para los hombres y del 45% para las mujeres.

3.2 LA EXPERIENCIA Y LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS JÓVENES TRABAJADORES TEMPORALES CON ALTO NIVEL EDUCATIVO

En Italia, los jóvenes altamente cualificados tienen casi las mismas posibilidades de quedarse sin trabajo y de conseguir empleos inestables que los menos cualificados; además, tanto su remuneración como su acceso a las prestaciones de la seguridad social están por debajo de la media europea.

Aunque el nivel educativo de la mano de obra italiana ha aumentado (la proporción de graduados universitarios en el empleo aumentó de 14%, en 2004, a 17,2%, en 2009), no se han registrado variaciones en la incidencia de las ocupaciones de mayor cualificación sobre el número total de puestos de trabajo. Este fenómeno ha traído consigo un crecimiento de la **sobrecualificación** en el empleo que, en 2009, afectó a algo más de un millón de personas más que en 2004 (3,4 millones de personas empleadas, con una incidencia del 15,6%). A pesar de que todos los grupos de edad han visto crecer el desajuste en sus competencias laborales, son los jóvenes menores de 34 años quienes representan más de la mitad del total de personas sobrecualificadas. En términos relativos, la proporción de personas empleadas en trabajos que no se corresponden con sus niveles educativos oscila entre el 31% de los jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 34 años y el 8,5% de los trabajadores mayores de 55 años (en 2004, dicha proporción fue del 24,2% y el 5,3 %, respectivamente). Esto demuestra la gran dificultad de acceso de los jóvenes al mercado laboral en ocupaciones cuyo nivel de competencias requerido es inferior a su cualificación (ISTAT, 2010).

Son, especialmente, los jóvenes licenciados universitarios, con edades comprendidas entre 24 y 34 años, a quienes les resulta más difícil conseguir un empleo adecuado: casi la mitad de ellos tienen trabajos que requieren una cualificación inferior a la titulación académica poseída (44,9%, en comparación con el 34,1% del total). Independientemente de la edad, los titulados universitarios en economía y estadística, así como en ciencias sociales y humanidades, representan una proporción de competencias infrautilizadas que es casi el doble que la de sus compañeros titulados en ciencias o derecho.

Las mujeres tituladas tienen un mayor nivel de competencias infrautilizadas que los hombres titulados, en todas las disciplinas consideradas, a excepción de las ciencias (ISTAT, 2010). La alta incidencia de desajuste en las competencias laborales, entre los jóvenes con empleos temporales, trabajos a tiempo parcial y las distintas formas de trabajo independiente, muestra que, a la existencia de empleos que no se ajustan a las competencias ni a las expectativas se suma, también, el sufrimiento debido a la precariedad.

Con el fin de comprender mejor por qué la mejora de los niveles educativos no va asociada a la obtención de ocupaciones de alta cualificación, así como sobre las condiciones de trabajo y los riesgos a los que se enfrentan los jóvenes altamente cualificados, entre abril y julio de 2011, **se realizaron 30 entrevistas en profundidad**, en tres ciudades del norte de Italia, a trabajadores altamente cualificados - 15 hombres y 15 mujeres - con edades comprendidas entre los 28 y los 34 años. Todos los entrevistados tenían un alto perfil profesional y académico (licenciatura, máster o doctorado) y, en el momento de la entrevista, todos ellos estaban temporalmente desempleados o empleados con contratos temporales, bien en puestos de trabajo adecuados a su formación o bien marcadamente alejados de ella. 16 de los 30 entrevistados afirmaron, en el momento de la entrevista, que tenían un trabajo adecuado a su formación, pero para la mayoría, sus remuneraciones no representaban una fuente adecuada de ingresos. La mayoría de ellos tuvieron un número de empleos diferentes de forma más o menos continua. Los 14 entrevistados restantes se encontraban, temporalmente, desempleados o se habían visto obligados a aceptar empleos que requerían una cualificación más baja que los anteriores, con el fin de tener una fuente más o menos regular de ingresos.

Puesto que se tenía un mayor interés en estudiar la transición entre un trabajo y otro que la transición entre la escuela y el trabajo, se decidió entrevistar a personas con, al menos, cinco años de experiencia laboral. Entre las diversas formas contractuales que no dan ninguna garantía de continuidad temporal, se decidió centrarse en los “para-subordinados” y en los trabajadores por cuenta propia, puesto que son quienes mejor representan las nuevas formas de trabajo flexible para los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Italia (Muehlberger y Pasqua , 2006; Samek Lodovici y Semenza, 2008).

3.2.1. Transiciones fragmentadas dentro del mercado laboral

Una característica interesante de **los primeros trabajos obtenidos por los recién titulados** es que, **a menudo, toman la forma de experiencias de trabajo o prácticas**, que para la mayoría, resultaron completamente informales y sin ningún tipo de contrato. La inestabilidad, puesta de manifiesto por los entrevistados titulados, confirmó la necesidad de superar la asociación automática entre el trabajo temporal y el trabajo que requiere baja cualificación. **Las personas con mayores cualificaciones educativas están, con frecuencia, dispuestas a aceptar cualquier contrato atípico, si esto les va a permitir obtener, más adelante, empleos de alta cualificación adaptados a sus titulaciones** (Bertolini, 2005; Reyneri 2005), mientras que aquellas, con cualificaciones educativas más bajas, conceden mayor importancia a la continuidad de los ingresos y a la estabilidad contractual que al puesto de trabajo en sí mismo (Berton, Richiardi y Sacchi, 2009). El hecho de que quienes acceden al mercado de trabajo con educación universitaria tengan más riesgo de obtener un empleo no indefinido y experiencias de trabajo atípicas, pone de manifiesto, también, el uso generalizado que los empleadores hacen de estos tipos de contrato a la hora de contratar (por lo menos temporalmente) a personal joven, cualificado y a bajo coste (Muehlberger y Pasqua, 2006).

Tanto los hombres como las mujeres entrevistadas coincidieron en considerar que la entrada al mercado laboral mediante un contrato temporal no constituye, en ningún caso, un punto de llegada. Los entrevistados relataron su vida profesional como, constantemente, expuesta a segundas consideraciones, revisiones, interrupciones y salidas. **Los entrevistados describieron la aproximación a la fecha de finalización de un contrato como un momento crucial en su trayectoria profesional, en el que la percepción de la ambigüedad y la poca transparencia por parte de la empresa aumentaba**, y la comunicación en relación con una posible renovación se venía abajo. Los enredos y matices entre los períodos de trabajo y no trabajo se hacen más evidentes en los momentos que transcurren entre el final de un contrato y la espera para comenzar uno nuevo, así como en los períodos de desempleo y búsqueda de nuevo empleo. El desempleo, que hasta ahora ha sido claramente definido como la falta de un empleo estable, es un tema complicado que se vuelve más fragmentado al estar rodeado, en un grado cada vez mayor, por una pluralidad de situaciones laborales posibles, con la consiguiente heterogeneidad de conductas manifestadas por las personas que

tratan de lidiar con ellas. De esta manera, **el límite entre los empleados y los desempleados se vuelve más borroso** por la aparición de una nueva categoría de **“parcialmente empleados”** (Carrera, 2004). En consecuencia, resulta apropiado referirse a un tipo de estabilidad que, no sólo se deriva de tener un trabajo indefinido, sino que también se asocia con una percepción de continuidad en los ingresos y en la experiencia laboral, y se expresa por la ausencia de actividad en la búsqueda de un empleo. Los periodos de no trabajo fueron identificados por los entrevistados como momentos especialmente cruciales de su biografía personal.

Así como **las fronteras** entre el trabajo y el no trabajo, el empleo y el desempleo, no son claras, **también resultan difusas**, y a veces confusas, **entre los distintos tipos de contrato**. Varios sujetos relataron que tuvieron que registrarse como autónomos, sin haber experimentado cambio alguno en su situación profesional, simplemente, porque al empleador le resultaba imposible estipular cualquier otro tipo de contrato. Estas situaciones plantean interrogantes sobre el hecho de que tener un contrato asociado a un proyecto, o incluso un número de IVA, no tiene porqué significar, automáticamente, ser un trabajador autónomo, ni mucho menos un profesional autónomo.

Otro supuesto, que es parte de la cultura que ha surgido en torno al empleo indefinido, es el **vínculo entre trabajo y retribución**. Especialmente en el caso de trabajadores con un contrato temporal o de aquellos que tienen un número de IVA, pero que no son formalmente empleados, sus servicios profesionales no se corresponden con su nivel de retribuciones, en el corto, o incluso, en el medio plazo. A esto hay que añadir que, tal como ahora reconoce ampliamente la literatura, la falta de continuidad en el empleo no está compensada por mayores niveles salariales para este tipo de trabajadores. El ingreso bruto para la mayoría de los trabajadores con un contrato atípico, de hecho, es menor, en promedio, que el de los trabajadores con contratos indefinidos, a igualdad de puesto de trabajo y tareas desempeñadas. El salario bruto de un empleado también 'vale más' que el de un trabajador para-subordinado o autónomo, debido a que las cotizaciones del empleado son menores y tampoco realiza cotizaciones para la protección contra la pérdida de empleo (Di Pierro et al. 2009).

¿Qué tipo de estrategias desarrollan los jóvenes trabajadores altamente cualificados para hacer frente a la precariedad? En primer lugar, tratan de construir una **red de relaciones**, que es esencial, no sólo para la búsqueda de empleo, sino también para mantener un trabajo (Rizza, 2003). Esto,

generalmente, se produce de dos maneras diferentes: mediante la creación de una fuerte relación de confianza con el empleador, o por la gestión de una red de contactos personales lo suficientemente amplia y variada como para garantizar un flujo más regular de trabajo futuro.

Las dificultades para llegar a ser parte de una red estable y la facilidad con que los empleadores pueden encontrar, de nuevo, personal a contratar, no siempre permiten, no obstante, la entrada en vigor de estrategias capaces de garantizar la continuidad en el trabajo. En este caso, **la familia** es la principal fuente de apoyo. La naturaleza “familista” del sistema de bienestar italiano parece estar confirmada: por un lado, este sistema hace que sea difícil lograr la independencia de la familia de origen; por el otro, penaliza a todos aquellos jóvenes en situación de dependencia económica y que, por lo tanto, no tienen completa libertad de elección, ni de sus condiciones de trabajo, ni de su vida privada. La familia apareció para apoyar a los entrevistados sólo cuando no fueron capaces de desarrollar estrategias alternativas de protección. Una de las estrategias más frecuentes fue el mantenimiento de un “trabajo de retroceso (fall-back job)”, junto con la relación de trabajo principal. Esto, sin embargo, supuso grandes problemas en la adquisición de competencias profesionales específicas y significativas, fácilmente transferibles de un empleador a otro, o de una actividad profesional a otra (Gallino, 2000).

Las principales preocupaciones y obstáculos con los que deben enfrentarse los jóvenes trabajadores altamente cualificados, contemplados en el presente estudio, son **la imposibilidad de construir una carrera profesional consistente y los riesgos de perder competencias** y/o pasar a ocupaciones de más baja cualificación. En cierto sentido, esta categoría de trabajadores jóvenes está atrapada en lo que podríamos llamar una “trampa pasional”. Por un lado, se les promete que su trabajo les ofrecerá pasión y placer y una experiencia profesional satisfactoria pero, por el otro, experimentan la pasión en su sentido literal: el sufrimiento, la tristeza y el dolor causado por los contratos e inestables condiciones que están, a menudo, obligados a aceptar. De hecho, la condición peculiar de la auto-identificación con el trabajo que realizan las personas y su convicción - en el caso de ciertas actividades con mayor riqueza de contenidos – de que están haciendo algo hermoso e importante y trabajando para sí mismos, los somete a una doble forma de **estrés y autoexplotación**.

3.2.2. Los difusos límites entre trabajo y vida privada

Aunque la mayoría de los jóvenes trabajadores altamente cualificados entrevistados se esfuerzan por no ser una carga para sus familias de origen, la naturaleza discontinua de sus ingresos requiere que, de vez en cuando, tengan que recurrir a los recursos con los que cuentan sus familias. Una de las principales preocupaciones de los entrevistados fue, de hecho, su capacidad para mantener sus anteriores niveles de vida y no perder su independencia con respecto a la vivienda.

Por otra parte, parecen surgir con mayor fuerza las situaciones en las que la autonomía para gestionar las horas de trabajo era muy limitada debido, sobre todo, a la **expansión progresiva del trabajo hacia otras áreas de la vida**. Aunque puede haber una libertad formal para definir las modalidades y ritmos de trabajo de forma independiente, en realidad, los límites impuestos por el empleador requieren **una organización del trabajo, que sólo ha limitado los márgenes de discrecionalidad**. Las nuevas formas de trabajo, a menudo, requieren un mayor compromiso por parte de los trabajadores que el requerido por la tradicional relación salarial. El temor a un despido o a la no renovación de un contrato, agravan esta condición, que se manifiesta tanto dentro como fuera del lugar de trabajo (Castel, 2002). Ser precario, por lo tanto, también significa estar involucrado en formas de trabajo que dejan menos tiempo disponible para actividades de cualquier tipo fuera del lugar de trabajo.

Otro hallazgo interesante, en este sentido, se refiere a los tiempos y lugares de trabajo de los entrevistados. Había muy pocos de ellos que no trabajasen más horas de las estipuladas en sus horarios de trabajo – horarios que, en algunos casos, eran inexistentes - y era habitual que se llevasen su trabajo consigo dondequiera que fueran. Los entrevistados no siempre tenían un lugar concreto para realizar su trabajo y, con frecuencia, desarrollaban sus tareas desde un escritorio en su habitación, en la mesa de la cocina, en los trenes, en hoteles, o en la autopista, siguiendo el modelo de “trabajo sin escritorio”. La **superposición progresiva entre el hogar y el lugar de trabajo**, llamada “domesticación” (Bologna, 1997), asume las características de un proceso extremadamente ambiguo que implica la creación de una especie potencialmente nueva de libertad y de un tipo más invisible de subordinación, que obliga a la gente a trabajar constantemente y que difumina la distinción entre el trabajo y los espacios privados.

Los efectos de la discontinuidad de ingresos y del ritmo acelerado de trabajo no parecen haber tenido, sin embargo, el mismo impacto en la vida afectiva de los hombres jóvenes que de las mujeres jóvenes. Los comportamientos y las acciones adoptadas en la esfera económica y en la construcción de una vida emocional, como una pareja o una familia, son **más contradictorios para las mujeres que para los hombres**, independientemente de la forma contractual en el empleo.

3.2.3. El difícil acceso a los derechos laborales y a la seguridad social

Otro grupo de riesgo que emergió con fuerza, y de manera recurrente, en las entrevistas con los jóvenes trabajadores de alta cualificación, tenía que ver con las formas de protección, dada la falta de derechos derivados de los tipos de contrato extendidos entre los entrevistados.

Uno de los riesgos más importantes eran los períodos de enfermedad que, en el caso de una ausencia prolongada, podrían implicar la finalización de la relación laboral. En el caso de la enfermedad, parece que la red de relaciones y la relación de confianza con el empresario no son suficientes para hacer sostenible una situación de dificultad personal. Otro acontecimiento crítico que surgió, con gran impacto emocional, en las historias de los trabajadores del conocimiento entrevistados, fue **la maternidad**, que todavía no está prevista en las relaciones laborales atípicas. Por último, otros temas abordados por todos los entrevistados fueron, tanto el hecho de no tener una pensión, como las dificultades en **la vejez**.

Uno de los principales problemas de estos jóvenes trabajadores para-subordinados y por cuenta propia tenía que ver, por tanto, con el estado de bienestar, es decir, la reducida, o prácticamente inexistente, capacidad de acceder a los derechos sociales previstos por estas formas de empleo: las pensiones, las bajas por enfermedad, las bajas por maternidad, los permisos de maternidad/paternidad, la formación continua y las prestaciones por desempleo (Samek y Semenza, 2008; Berton, Richiardi y Sacchi, 2009). Estos jóvenes trabajadores no aspiraban a un puesto de trabajo para toda la vida, con horarios fijos en la misma empresa, sino que, simplemente, querían tener **acceso a formas de protección que asegurasen la continuidad de sus ingresos** y que no les obligasen a elegir entre su vida privada y su vida laboral.

3.3 POLÍTICAS PARA JÓVENES TRABAJADORES EN ITALIA

Como ya se ha dicho, el principal problema para los trabajadores precarios en Italia se refiere al bienestar y a su **escasa capacidad para acceder a los beneficios sociales**. También se refiere a la **desigual distribución del “riesgo” de tener un empleo inestable y garantías reducidas**, que se concentra en determinados grupos sociales y, especialmente, entre la población joven, para quien el riesgo de no tener acceso a un trabajo garantizado es significativamente mayor que para el resto de la población activa - sobre todo si se encuentran atrapados en trabajos para-subordinados o como falsos autónomos.

En medio de los cambios significativos que han tenido lugar en el mercado laboral, en las últimas décadas, los jóvenes parecen estar en desventaja en muchos aspectos, en casi todos los países europeos, donde existen fuertes desequilibrios generacionales debido a las asimetrías en el tratamiento y las formas de protección, aunque en diferente grado (Barbieri y Scherer de 2009). Así, en el contexto italiano, **el crecimiento de las formas de trabajo temporal y las prácticas de contratación supeditadas a este tipo de empleo han traído consigo una reformulación de la jerarquía del mercado de trabajo y han ampliado la brecha entre los grupos débiles y los fuertes**. Además de las diferencias significativas entre las regiones del norte y del sur de Italia, los riesgos de precariedad reproducen y alimentan el ya considerable fenómeno de la **segmentación generacional y de género** en Italia. Los jóvenes se ven cada vez más obligados a trabajar sobre la base de contratos temporales. En un momento de crisis económica, que ha afectado al empleo temporal, en primer lugar, ni siquiera un alto nivel educativo ha proporcionado una red de seguridad: la disminución del empleo atípico, en 2009, afectó, no sólo a las personas con niveles educativos más bajos, sino también a quienes tenían títulos de educación secundaria y, sobre todo, a diplomados y licenciados, que representaban el 32% de la reducción total del número de contratos temporales. Al mismo tiempo, los titulados universitarios fueron los más afectados por el aumento del desempleo entre los jóvenes: en 2009, el número de personas desempleadas con cualificaciones educativas inferiores aumentaron relativamente menos (9,2%) que las personas con estudios secundarios y titulaciones universitarias (más del 20% en ambos casos).

A la luz de estos resultados, parece necesario abordar una serie de cuestiones sin resolver: ¿Dónde está el límite entre la flexibilidad y la precariedad?

¿Cuáles son los efectos en los jóvenes? Y, sobre todo, ¿qué han hecho las políticas laborales para combatir los riesgos del trabajo flexible, con especial atención al crecimiento profesional de la generación más joven?

Hasta hace muy poco tiempo, en particular, después del acuerdo tripartito del 23 de julio de 1993¹⁷ y del Pacto por el Empleo (*“Patto per il lavoro”*) de Septiembre de 1996¹⁸, en Italia predominó un modelo de flexibilidad controlada que se centró en el papel de negociación otorgado a los sindicatos. Con la Ley 196 de 24 de junio de 1997 (el llamado *“Paquete Treu”*), sin embargo, la legislación laboral comenzó a **cambiar con la liberalización del uso de contratos atípicos**. En particular, la ley revisó, introduciendo una mayor flexibilidad, las disposiciones de la legislación anterior en materia de trabajo a tiempo parcial, contratos de trabajo/formación, el aprendizaje, el trabajo de utilidad social y asesoramiento y permitió las llamadas *“agencias de trabajo temporal”*. En 2003, la configuración de los tipos de contrato se volvió a cambiar radicalmente. Una serie de leyes, entre ellas un Libro Blanco (octubre de 2001), el Pacto por Italia (*“Patto per l'Italia”*), la promulgación de la ley de poderes 30 de 14 de febrero de 2003 y el decreto legislativo posterior, 276 de 10 de septiembre de 2003, dieron lugar a una estructura del mercado de trabajo diferente a la conocida hasta entonces: la segmentación del mercado de trabajo aumentó aún más, especialmente, para las mujeres y los jóvenes (Berton, Richiardi y Sacchi 2009; Villa, 2010). Tal como ha señalado la Revista del Observatorio Europeo del Empleo: *“En Italia, las recientes reformas del mercado de trabajo se citan como una de las causas de las características problemáticas del empleo juvenil. El aumento de la flexibilidad introducida por las reformas recientes se tradujo en un número significativo de jóvenes con contratos atípicos de trabajo, haciendo frente a una menor seguridad en el empleo, a una reducción de las prestaciones y a una expectativa de pensiones de jubilación más bajas. A pesar de la reciente introducción de importantes medidas dignas de elogio (por ejemplo, los contratos de inserción laboral, el aprendizaje, el aumento de las prestaciones corrientes por desempleo para los aprendices y la asignación, en un solo pago, para colaboradores coordinados), los trabajadores jóvenes siguen representando una parte significativa del lado*

¹⁷ Este acuerdo constituyó la base para una política fiscal destinada a conducir a Italia de acuerdo con los parámetros macro-económicos establecidos en el Acuerdo de Maastricht para los miembros de la Eurozona.

¹⁸ Con el Pacto por el Empleo, de 24 de septiembre de 1996, que estuvo fuertemente orientado hacia un empleo dinámico, se introdujo la reforma del empleo temporal (eliminando el monopolio del Estado, la descentralización de las instituciones y la apertura parcial a la empresa privada), y se introdujo el trabajo temporal en el ordenamiento jurídico.

'oscuro' del mercado de trabajo dual italiano” (Revista del Observatorio Europeo del Empleo, 2011: 26).

Con el regreso al poder de un gobierno de centro-izquierda se dieron los primeros pasos para reducir el empleo temporal, al ser aprobada la Ley 247/2007, que puso en práctica el Protocolo de Bienestar Social de 23 de julio de 2007 (Acuerdo sobre el Bienestar, el Mercado de Trabajo y las Pensiones para un Crecimiento Equilibrado y Sostenible). Sin embargo, la Ley 133 de 6 de agosto de 2008, que fue promulgada en el retorno al poder del gobierno de centro-derecha, restauró, sustancialmente, el modelo de regulación introducido por el Decreto Legislativo 276 de 2003. Este Decreto permitió, por ejemplo, la estipulación de contratos temporales, incluso para las actividades ordinarias de un empleador y permitió excepciones para ampliar el límite máximo de los contratos temporales, establecido en 36 meses, a través de la negociación colectiva, incluso, a nivel local (Ciccarone y Fundación Brodolini, 2010).

Por parte de los **sindicatos**, desde finales de la década de 1990, las tres confederaciones sindicales - CGIL, CISL y UIL - han tratado de responder al crecimiento del trabajo atípico y a su falta de representación, mediante la creación de organizaciones representativas de los trabajadores empleados con contratos atípicos¹⁹. Sus miembros son todos aquellos trabajadores definidos como independientes, para-subordinados y temporales, independientemente del sector y la profesión a la que pertenezcan. Sin embargo, los sindicatos, hoy en día, ya no cumplen su función de cohesión social basada en los tradicionales mecanismos de identidad y se encuentran con dificultades aún mayores para unir y organizar a los trabajadores no indefinidos. La heterogeneidad de estos trabajadores, de hecho, no sólo dificulta cualquier tipo de acción colectiva, sino que también - en el caso de las organizaciones sindicales de “atípicos” (NIDIL, FELSA y CPO) - significa que los propios sindicatos no están bien arraigados en los contextos de trabajo de las bases a quienes desean representar, debido, sobre todo, a la naturaleza temporal de las relaciones laborales y a la fragmentación de los convenios colectivos (Ballarino, 2005; Bellardi, 2005).

¹⁹ NIDIL-CGIL (Nuevas Identidades de Trabajo (“*Nuove Identità Di Lavoro*”), ALAI-CISL (Asociación de Trabajadores Atípicos y Temporales (“*Associazione Lavoratori Atipici e Interinali*”)) (ahora llamada FELSA-CISL – Federación de Trabajadores Subcontratados, Atípicos y Temporales (“*Federazione Lavoratori Somministrati Autonomi ed Atipici*” – que nació de la fusión de ALAI y CLACS, preocupada por el registro del IVA) y CPO-UIL (Coordinación para el Empleo (“*Coordinamento per l’Occupazione*”)).

¿Cuáles son, por tanto, las propuestas para la conversión del trabajo precario en empleo con derechos en Italia?

En la última fase del proyecto se debatieron, en un grupo de trabajo, las experiencias y los riesgos percibidos por los jóvenes trabajadores altamente cualificados que habían sido entrevistados; en dicho grupo participaron algunos de los actores nacionales involucrados en la planificación e implementación de políticas sociales a nivel nacional²⁰. El grupo de trabajo debatió sobre las transiciones que realizan los jóvenes en situación de empleo precario - en particular los trabajadores altamente cualificados, los para-subordinados y los autónomos - en el mercado laboral italiano. Con la ayuda de los expertos invitados, se elaboraron los posibles escenarios futuros para combatir la precariedad y definir un marco de políticas nacionales.

Las principales propuestas formuladas por los participantes en el grupo de trabajo se resumen en las siguientes citas:

“Se debe intervenir en la duración del contrato: un trabajo flexible de hasta un año de duración, está bien, pero si es por más de un año, se debe hacer un contrato temporal y más adelante, un contrato indefinido. A continuación, se necesitaría mucho más control sobre la formación que la que realmente se hace en los contratos de aprendizaje. Y, finalmente, el IVA. Se necesitaría una dirección alemana, en la que se considera que eres un empleado si no tienes, al menos, dos empleadores, de los cuales uno no aporta más del 70% de los ingresos. En resumen, una simplificación, reduciendo los 42 tipos de contratos existentes, algunos de los cuales nunca debieron ser usados”.

“Y después, es necesario replantearse los planes de vivienda diseñados masivamente para la población desde los servicios de empleo. De acuerdo en apoyar a las parejas jóvenes con un niño, pero hasta que no se tiene una casa no se puede formar una pareja joven y mucho menos tener un niño. La vivienda es un tema prioritario. El otro elemento es la concesión de crédito. Los gobiernos han creado un fondo para el

²⁰ En el grupo de trabajo participaron los siguientes agentes clave, a nivel nacional: (1) CGIL (el mayor sindicato italiano), representado por el Responsable de formación y de la unidad de investigación, (2) ISFOL - el Instituto Italiano para el Desarrollo de la Formación Profesional para los Trabajadores, representado por su Responsable de investigación del mercado laboral y políticas sociales, (3) la Universidad de Roma la Sapienza, representada por un profesor de sociología del trabajo, (4) INPS - el Instituto Nacional de la Seguridad Social, representado por el Responsable de su centro de investigación y (5) CENSIS - el Instituto de Investigación Social y Económica, que fue la sede de la reunión y estuvo representado por el responsable de la investigación en su sección de educación y formación y por un investigador de su sección de innovación.

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

crédito de los trabajadores precarios, pero no funcionó. Si un trabajador precario acude a un banco, no le prestan dinero ni para el desayuno”.

Estas propuestas reflejan en gran medida el debate que está teniendo lugar en Italia en el plano institucional.

Una propuesta que parece haber conseguido la aprobación de ambos partidos - pero que es objeto de controversia en muchos aspectos - es el “**contrato de trabajo único**”. Esta propuesta surge con múltiples versiones²¹, bajo el supuesto de que la principal patología del mercado laboral italiano es la existencia de dicotomías injustificadas en la regulación del trabajo (Tursi, 2009). Por un lado, sería necesario eliminar la dicotomía entre empleo dependiente y “para-subordinado”, a través de la noción de “dependencia económica”, en contraposición a la actual y tradicional noción de “subordinación”, entendida en términos de “diferente dirección (heterodirección)”. Por otro lado, cabe esperar que se abandonen las reformas parciales del mercado laboral y que se lleve a cabo una reforma estructural conjunta del mercado laboral, del estado de bienestar y de los sistemas de amortiguación social. En cuanto a la reforma de los sistemas de amortiguación social y las políticas para combatir la pobreza, la actual Ministra de Trabajo - Elsa Fornero - ha declarado la intención del gobierno de introducir una renta de garantía de ingresos mínimos, que ya existe, en diversas formas, en todos los países europeos, excepto en Italia y Grecia²².

Finalmente, con respecto a la condición específica de los jóvenes, el saliente **gobierno de centro-derecha**, a través del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Sanidad y Política Social, y el Ministerio de Educación, Universidades e Investigación, ha propuesto un *Plan de Acción - Italia 2020*²³ con los siguientes objetivos declarados: facilitar la transición de la educación al trabajo; relanzar la formación profesional y los contratos de aprendizaje; replantear el uso de las prácticas de formación; promover la experiencia laboral simultánea con los estudios; proporcionar educación sobre seguridad en el trabajo; crear una cobertura de pensiones desde la escuela y la universidad en adelante;

²¹ Véanse, por ejemplo, las propuestas de Beori y Garibaldi, de Leonardi y Pallini y de Ichino, todos ellos descargables en: www.lavoce.info

²²<http://www.ilsole24ore.com/art/economia/2011-12-01/ministro-fornero-reddito-minimo-224658.shtml?uuiid=Aa7E2UQE>

²³ Ministerio de Trabajo, Ministerio de Sanidad y Política Social, y Ministerio de Educación, Universidades e Investigación (“Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali and Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca”) (2009) Italia 2020 - Piano di azione per l’occupabilità dei giovani attraverso l’integrazione tra apprendimento e lavoro.

reformular el papel de la formación universitaria; y abrir los doctorados de investigación hacia el sistema de producción y el mercado laboral.

Los **empleadores** y, en particular, Confindustria, están alentando a las empresas a invertir en la educación de posgrado. El apoyo a la innovación y al conocimiento se acompaña, sin embargo, de una solicitud para la eliminación o la reducción de las protecciones laborales de los jóvenes trabajadores, para contrarrestar los desincentivos a su contratación. En Italia, de hecho, los empleadores están presionando para una ampliación de los límites legales en los períodos de prueba de los contratos indefinidos, así como una reducción de la protección para los trabajadores con contratos temporales, los trabajadores de ETTs y los profesionales independientes (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2011).

Las **universidades**, a pesar de las reformas recientes para aumentar su autonomía, no tienen una política uniforme de empleabilidad. No hay centros eficaces de desarrollo profesional en las universidades, aunque existen programas de información sobre las diferentes titulaciones y sobre la promoción en el trabajo, proyectos para vincular las asignaturas impartidas en las escuelas secundarias superiores y las carreras universitarias, y servicios de apoyo para el acceso al empleo, tales como la colocación y la experiencia laboral (Empresa, Innovación y Competencias, 2011).

Por tanto, tal como están las cosas, mientras que las políticas para fomentar la conversión del empleo precario en empleo con derechos sigan siendo insuficientes e inadecuadas, parece que hay una ausencia casi total de medidas específicamente dirigidas a apoyar a los jóvenes y a sus trayectorias profesionales y de formación.

Los principales problemas son, por un lado, la sobre-representación de los jóvenes trabajadores altamente cualificados en los contratos no indefinidos (tales como los vinculados a proyectos y los contratos de profesionales independientes) que no garantizan el acceso a las prestaciones por desempleo ordinarias y, por otro, los altos niveles de discontinuidad y la menor duración de las carreras profesionales de estos trabajadores que, a menudo, les impiden acceder a las prestaciones por desempleo y a la protección social (Ciccarone y Fundación Brodolini, 2010).

4. TRABAJO PRECARIO Y TRABAJADORES JÓVENES CUALIFICADOS EN ESPAÑA

4.1 SÍNTESIS ACERCA DEL TRABAJO PRECARIO EN ESPAÑA

El trabajo precario comprende numerosas características que conforman las condiciones laborales a las que, cotidianamente, se enfrenta gran parte de la fuerza de trabajo en España. Uno de los grupos entre los cuales esta cuestión es más relevante es el compuesto por los trabajadores jóvenes altamente cualificados. Este grupo se ha definido como aquél constituido por personas con edades comprendidas entre 15 y 34 años que han alcanzado un nivel educativo terciario (ISCED = 5 o 6). Para propósitos analíticos, y dada la complejidad del concepto de “trabajo precario”, cuatro elementos serán considerados esenciales para su determinación: la elevada probabilidad de encontrarse en desempleo; la temporalidad; la elevada concentración del trabajo a tiempo parcial y los bajos salarios.

Existen en España un total de 2.937.175 trabajadores jóvenes y altamente cualificados. Debido a la crisis, este número se redujo un 5% desde 2007. La mayor parte de estas personas tienen entre 30 y 34 años y son mujeres, a pesar de que la tasa de actividad femenina continúa siendo inferior a la masculina. De este total, 2.467.475 personas se encontraban ocupadas en 2010, cifra 14% inferior a la registrada en 2007. Los jóvenes altamente cualificados desempleados suman, por tanto, 469.700 personas. Ello implica una tasa de desempleo para este segmento del 15,99%, lo que supone un incremento de 8,66 puntos porcentuales desde 2007. No existen, en este caso, diferencias significativas de género.

Finalmente, para aquellos jóvenes altamente cualificados que se encuentran ocupados, las dificultades más relevantes, en relación con sus condiciones de trabajo, se refieren a la temporalidad, el tiempo parcial involuntario y los bajos salarios. A pesar de que los datos obtenidos no corresponden exclusivamente a este colectivo debe señalarse que, en primer lugar, el 45,34% del total de jóvenes de 15-34 se encuentran empleados en trabajos temporales. En segundo lugar, el tiempo parcial afecta al 16,18% del total de jóvenes trabajadores, siendo especialmente relevante entre las mujeres (23,99%). Finalmente, los jóvenes perciben salarios un 14,63% inferiores a la media nacional (23,09% en el caso de las mujeres).

4.1.1 Precariedad laboral para las y los jóvenes altamente cualificados: ¿primer paso o callejón sin salida?

La persistencia en el uso de la contratación temporal en España ha sido un tema tradicionalmente muy estudiado por parte de los especialistas. La principal conclusión que se puede extraer es que **la temporalidad** permanece muy elevada, incluso, entre trabajadores que ya no son jóvenes, lo que implica que **persiste más allá de los 20 y 30 años de edad**. Esto ha sido constatado, especialmente, en el caso de las mujeres. Como consecuencia, se ha configurado un mercado laboral sumamente dual y segmentado, en el que los trabajadores temporales registran rápidas transiciones entre empleo y otras situaciones y viceversa, mientras que los trabajadores indefinidos se encuentran mucho más protegidos de esta inestabilidad. Sobre esta base, muchos investigadores han elaborado conclusiones similares: la transformación de puestos de trabajo temporales en indefinidos es muy baja en el contexto del mercado de trabajo español (Caparrós y Navarro, 2007), especialmente para las mujeres, que son menos propensas a la transición de contratos temporales a indefinidos (Toharia y Cebrian, 2008). La temporalidad parece más una trampa que un puente hacia el empleo regular. Es por ello que Toharia y Cebrián (2008) introdujeron el concepto de “cultura temporal”, para expresar la tendencia de los empleadores a contratar por un periodo temporal que, conforme pasa el tiempo, se ha convertido en parte de su ética empresarial. En los sectores empresariales de hostelería, agricultura y construcción, las transiciones de puestos de trabajo temporales a indefinidos son mucho más complicadas. Por otra parte, el tiempo es un elemento crucial en el análisis de las transiciones: el tiempo y la probabilidad para transformar un empleo temporal en uno indefinido aumentan hasta los 60 meses de trabajo de ese empleo temporal y, a partir de ahí, las probabilidades comienzan a decrecer (Caparrós y Navarro, 2007).

Sin embargo, la precariedad no sólo se refiere a las dificultades para llevar a cabo transiciones entre un empleo temporal a otro indefinido. Los trabajadores españoles tienen graves dificultades para superar situaciones de desempleo, incluso los altamente cualificados. De acuerdo con este enfoque, el 62,48% del total de trabajadores que estaban desempleados en el cuarto trimestre de 2010 no estuvieron trabajando durante el trimestre anterior. A pesar de que esta cifra no se refiere exclusivamente a los jóvenes trabajadores altamente cualificados, es preciso señalar que, en general, es muy difícil para un trabajador desempleado superar esa situación sin grandes dificultades y

encontrar un trabajo, incluso si se trata de un trabajador con alta cualificación. Además, casi todos los desempleados que encuentran trabajo, lo encuentran temporal (Caparrós y Navarro, 2007). Finalmente, las transiciones entre trabajos a tiempo parcial y trabajos a tiempo completo son también complicadas y el tiempo parcial se mantiene, en el caso de las mujeres, por encima del 20%, incluso para aquellas mayores de 24 años.

4.1.2 Salarios

Los trabajadores jóvenes y con empleo temporal tienen graves dificultades debido a sus bajos ingresos. Sus salarios se encuentran lejos de la media, especialmente para las mujeres. De acuerdo con la *Encuesta Anual de Estructura Salarial* de 2009, los salarios de los trabajadores temporales son un 31% más bajos que los asociados a puestos de trabajo indefinidos (16.204 €). Las transiciones hacia empleos indefinidos podrían implicar importantes cambios. Sin embargo, en general, los salarios crecen lentamente a medida que la persona adquiere experiencia y ello se da, sobre todo, en el contexto de una relación indefinida en el puesto de trabajo, lo cual es sumamente difícil de conseguir para los trabajadores temporales. De acuerdo con este desajuste, Toharia y Cebrián (2008) sugieren que existe una divergencia entre los trabajadores que se han incorporado al mercado laboral con un contrato temporal y los que lo han hecho sobre la base de una relación permanente con la empresa. Puesto que las transiciones de empleos temporales hacia empleos indefinidos son más fáciles para los trabajadores altamente cualificados (especialmente para los hombres), éstos tienen menos dificultades para recibir, conforme pasa el tiempo, un aumento de sus salarios. Sin embargo, muchos jóvenes trabajadores altamente cualificados permanecen en puestos de trabajo temporales, de modo que el salario medio de los jóvenes trabajadores temporales se mantiene en niveles bajos.

Finalmente, de acuerdo con los recursos de propiedad privada real²⁴, los bajos ingresos dificultan la posibilidad de que muchos trabajadores jóvenes o temporales en España puedan buscar un crédito y comprar una casa. Tomando como referencia el promedio de las cifras de hipotecas del Instituto Nacional de Estadística, la hipoteca anual de una casa de 75m² representa el 58,09% del ingreso total de un trabajador temporal (62,46% para las mujeres), lo que resulta, claramente, una sobrecarga en su débil presupuesto.

²⁴ Fotocasa (2010): “*La vivienda en el año 2010*”, (“Housing on 2010”), disponible en: <http://www.fotocasa.es/Portals/49/Static/Tendencias/InformeAnual2010.pdf>

4.2 LA EXPERIENCIA Y LA PERCEPCIÓN DE LAS Y LOS JÓVENES TRABAJADORES TEMPORALES CON ALTO NIVEL EDUCATIVO

El propósito de la presente sección es centrarse en algunas ideas clave relacionadas con las experiencias asociadas a las transiciones laborales, en el contexto de precariedad laboral de los jóvenes altamente cualificados. Con ese fin, el texto se articula en tres epígrafes que tratarán de dar respuesta a tres cuestiones fundamentales relacionadas con: la calidad de las trayectorias laborales de los jóvenes en el mercado laboral español, las principales características de sus empleos y el impacto de ambos en sus vidas personales. Como se observará, el texto se concentra en sus experiencias, percepciones, sentimientos e interpretaciones acerca de las situaciones que les ha tocado vivir en el mercado laboral. Alrededor de 25 jóvenes muy cualificados, que no habían terminado sus estudios antes de 2004, fueron entrevistados, especialmente, de Málaga, Sevilla y Madrid. Sus edades estaban comprendidas, en general, entre 27 y 32 años. Todos ellos tenían empleos temporales en puestos de trabajo por debajo de sus cualificaciones, o estaban, directamente, desempleados (algunos de ellos durante más de seis meses).

4.2.1 Transiciones sin rumbo: trayectorias de desilusión en el mercado laboral español (trayectorias fragmentadas y baja demanda de empleo)

Los jóvenes altamente cualificados perciben su propia trayectoria laboral como un **camino errático**. Las transiciones cíclicas y fragmentadas han sustituido al antiguo esquema caracterizado por procesos lineales y regulares pertenecientes al mercado de trabajo de la época “fordista”. Como consecuencia, este progreso lineal del modelo “fordista” no puede ser constatado masivamente entre las trayectorias erráticas de los actuales jóvenes altamente cualificados. El riesgo que ellos deben asumir, sin embargo, tiene menos que ver con una eventual situación de desempleo, lo que confirma su menor incidencia en este segmento. El riesgo se asocia, entonces, con la **frustración que sienten al percibir que sus transiciones no les conducen a la consecución de sus expectativas**. De hecho, los jóvenes están cada vez más convencidos de que su alto nivel de cualificación no les garantiza una mejora progresiva de sus condiciones laborales. La sensación de encontrarse atrapados en esta situación está tan profundamente arraigada en su percepción de la realidad que la mayoría de ellos ya asumen que sus diferentes

experiencias laborales (eventos, momentos) no contribuirán a conformar un perfil coherente que les conduzca al éxito en el mercado laboral. Como consecuencia, estas inesperadas experiencias los conducen a una profunda sensación de desilusión con respecto al mercado laboral que, a su vez, perjudica sus propias posibilidades de éxito. La situación va empeorando a medida que el tiempo transcurre y ellos no encuentran en el mercado laboral un empleo acorde a sus cualificaciones.

Además, los jóvenes altamente cualificados están también atrapados dado que sus principales características no coinciden con la demanda de las empresas, que se decantan, o bien por los recién licenciados, o bien por personas con mucha experiencia en el mismo puesto de trabajo. Como consecuencia, los jóvenes altamente cualificados entienden que el mercado produce ineficiencias y han expresado un elevado nivel de **desconfianza respecto a cómo el mercado asigna sus recursos** en un contexto de desencanto social generalizado ante determinadas instituciones sociales. En este contexto, el mercado laboral parece ser otro mecanismo social puesto en duda y del cual muchos jóvenes se han alejado. Ello implica que, desde su punto de vista, las normas que ellos esperaban cumplir han perdido su significado. Diversos movimientos sociales espontáneos y organizados vienen reclamando recientemente un regreso a una organización “más humana” de la economía, el mercado laboral, la democracia, etc., lo cual se encuentra directamente vinculado con la sensación negativa que muchos jóvenes altamente cualificados sienten en su paso por el mercado laboral.

4.2.2 Empleos precarios para jóvenes altamente cualificados

¿En qué consiste un empleo precario? Los jóvenes altamente cualificados perciben que la temporalidad constituye el eje central alrededor del cual gira la “precariedad”. En este sentido, aunque buena parte de ellos llega a asimilar la existencia de un cierto nivel de temporalidad, muchos tienen la profunda sensación de que los riesgos asociados a su desmesura y las imaginativas formas que puede adoptar están **arbitrariamente distribuidas** y no pueden encontrar una explicación racional. De ahí que **la temporalidad no se perciba como una primera etapa en la escala del empleo sino como una trampa** de la cual es muy difícil salir a flote. Como consecuencia, perciben que el mercado laboral actúa de forma arbitraria sin que asocien dicho comportamiento con la conducta individual de algún empresario en particular.

Uno de los efectos claves de esta temporalidad incontrolada es la asunción de un enfoque que **considera sus experiencias laborales como algo distinto de tener “un empleo”**. Por una parte, el carácter provisional y efímero de todas sus relaciones laborales les conduce a la **desmotivación y a la descualificación** al ver frustradas sus esperanzas de demostrar lo que valen. Por otra parte, la persistencia de la temporalidad provoca la trivialización del concepto mismo de “empleo”. Para estos trabajadores, sus experiencias laborales no son consideradas trabajos “de verdad”, concepto que ellos asocian con los empleos indefinidos o de larga duración. Como consecuencia, muchas de estas experiencias son catalogadas como “*trabajillos*”, un vocablo que simboliza la desvalorización de este tipo de empleos. A su vez, están relacionados con actividades como “*echar unas horillas*” y “*ganar dinerillo*”. Esta sensación y aquélla, asociadas a no sentirse parte de un equipo, se suman y producen sinergias notoriamente negativas. Como resultado, muchos jóvenes altamente cualificados se sienten extraños en un lugar donde no permanecerán más que un breve lapso y del cual no pueden sacar nada positivo.

Otra consecuencia significativa de la temporalidad incontrolada, en el desarrollo de las carreras laborales de muchos jóvenes altamente cualificados, es la **escasa perspectiva de futuro** que acompaña sus puntos de vista en el ámbito profesional. En el contexto de pequeñas empresas familiares, muchas de las cuales emplean a jóvenes altamente cualificados, la falta de profesionalidad de sus rutinas es una de las barreras más importantes para su desarrollo profesional. Ello conduce directamente a una falta de motivación. La creciente dificultad para mejorar sus condiciones laborales en este contexto añade una intensa frustración que experimentan en virtud de esta situación.

Más allá del empleo temporal, otro elemento crucial, que se relaciona con las negativas condiciones laborales que caracterizan la carrera profesional de numerosos jóvenes altamente cualificados, está asociado a los **bajos salarios**. Frecuentemente, la transición desde una relación no laboral (por ejemplo, una beca) hacia una relación laboral no implica una mejora salarial. En este contexto, una de las conclusiones más relevantes es que la cualificación de las personas con un alto nivel de estudios se encuentra, significativamente, subestimada.

En relación con lo anterior, la **sobrecualificación** constituye otro de los potentes obstáculos que dificultan el éxito profesional de los jóvenes pertenecientes al segmento estudiado. Muchos de ellos la asumen como el resultado de que en el mercado exista un exceso de personas altamente

cualificadas. Como consecuencia, tienden a pesar que sus titulaciones universitarias son meros filtros con el propósito de seleccionar a aquellos que los poseen para un determinado puesto de trabajo. Sin embargo, la distancia entre la realidad y sus expectativas se ahonda y la frustración se incrementa. Una profunda sensación de inutilidad y pérdida de tiempo los invade. Asimismo, se añade la falta de apoyo de sus empleadores en el puesto de trabajo y contribuye a formar en ellos un concepto de “precariedad” que se acerca al desamparo. Ello implica una sensación de inutilidad cuando existe sobrecualificación o, cuando ésta no se produce, de exceso de responsabilidad en términos de tareas que se les asignan y de falta de ayuda por parte de sus jefes directos.

Finalmente, la precariedad debe incluir otro componente: la **discriminación desde el punto de vista de género**. Desde esta perspectiva, los jóvenes altamente cualificados (especialmente las mujeres), han expresado tres preocupaciones importantes. En primer lugar, las mujeres han manifestado la sensación de que, al elegir, los empleadores las escogen para ocupar los puestos más precarios dentro de las empresas. En segundo lugar, las mujeres sufren cotas especiales de discriminación en aquellos sectores tradicionalmente ocupados por hombres (construcción, por ejemplo, en el caso de las arquitectas). En tercer lugar, en aquellos casos en los que las jóvenes trabajadoras tengan cargas familiares, deben soportar, ineludiblemente, sobre sus espaldas el peso de las obligaciones domésticas, además de las propias de sus empleos. Esta doble carga añade precariedad a su situación y puede conducirles al abandono del mercado laboral. Frecuentemente, las jóvenes madres ni siquiera optan por inscribirse en las ofertas de empleo, lo que implica la imposibilidad práctica de atender dichas tareas (sobre todo la crianza de los niños).

En conclusión, la precariedad puede ser construida, conceptualmente, a través de la suma de los diversos factores que se han mencionado y otros muchos que constituyen, en general, el tipo de relaciones a las que numerosos jóvenes altamente cualificados se ven obligados a mantener en el contexto del mercado laboral español.

4.2.3 Impacto sobre otros aspectos de la vida de las y los jóvenes altamente cualificados

Como se ha mencionado, los impactos de esta compleja realidad sobre la vida personal y social de los jóvenes altamente cualificados afectan los necesarios

equilibrios para desarrollar una vida plena. El modo en que el mercado laboral funciona influye, plenamente, en cada uno de los aspectos de sus vidas cotidianas y condiciona, decisivamente, cómo ellos interpretan lo que les está ocurriendo. Las expectativas positivas son sustituidas por la **desilusión**, que se refleja en una actitud cínica, llena de tristeza e incredulidad ante la situación que atraviesan. Su **incapacidad**, en la práctica, **para desarrollar planes a medio y largo plazo** y la consideración del futuro como un acontecimiento inmediato genera efectos fuertemente negativos en sus carreras profesionales y personales. Para aliviar esta negativa sensación, los jóvenes adoptan una actitud cínica gracias a la cual pretenden distanciarse de la realidad ante el incremento del estrés y, en casos extremos, los riesgos de su propia autodestrucción.

En este contexto, la situación puede condensarse, simbólicamente, en la **incapacidad** de los jóvenes **para abandonar el hogar parental** y, por tanto, convertirse en ciudadanos “de pleno derecho”. Sin embargo, el ser excesivamente realistas o llegar al cinismo no es suficiente para escapar de los negativos efectos de la precariedad. Ello se muestra, nítidamente, en sus dificultades para constituir un nuevo hogar. La mezcla de inestabilidad laboral, bajos salarios y escasas posibilidades de promoción, se añaden a unas insuficientes políticas públicas en materia de vivienda y a los efectos del boom económico (basado, como se sabe, en el incremento indefinido de los precios de la vivienda). Actualmente, la crisis económica ha provocado enormes problemas en relación con el acceso al crédito bancario. Incluso la opción de alquilar una vivienda se ha convertido en verdadero desafío para numerosos jóvenes que atraviesan esta situación.

En medio de todas estas dificultades, el **apoyo familiar** se ha convertido en un elemento fundamental para aliviar los peores efectos de la precariedad del mercado laboral. Superando la incredulidad y la sorpresa, la familia acude en ayuda de los jóvenes que atraviesan estas difíciles circunstancias.

No obstante, a medida que los jóvenes altamente cualificados no son capaces de dar por finalizado su proceso de incorporación al mercado laboral, la dinámica se vuelve cada vez más peligrosa. De este modo, nada es definitivo y todo es provisional. Sobre esta base, el mercado laboral no proporciona una experiencia de estabilidad a los individuos sino de caos e incertidumbre, prolongando su adolescencia sin permitirles desarrollar una vida autónoma, ni económica ni emocionalmente. En este difícil contexto, el futuro es visto como algo incierto, y, especialmente, deprimente, mientras el panorama del

mercado laboral español les desmoraliza. El futuro no es considerado entonces como una entidad más allá del tiempo inmediato sino como un período extremadamente próximo en el que los jóvenes deben seguir sobreviviendo. Esto es, muchos jóvenes altamente cualificados no consideran el tiempo futuro como aquella instancia en la que sus sueños pueden llegar a cumplirse sino que la vida es vivida mes a mes, sin tiempo para imaginarse algo distinto a lo que viven cotidianamente. Se trata de una opinión muy extendida. En algunos casos, se han planteado la **posibilidad de emigrar hacia otros países** en los que el desempleo sea menor y en donde sus condiciones de trabajo podrían colmar en mayor medida sus expectativas. Las políticas activas de empleo no parecen haber contribuido a mejorar su situación. Los jóvenes les reprochan su falta de adecuación a su situación particular, dado que, en general, se centran en jóvenes con escasa formación. Consideran, además, que su falta de flexibilidad perjudica su eficacia. Por ello, sin ayudas en relación con las políticas públicas, se sienten marginados e indefensos.

4.3 POLÍTICAS PARA JÓVENES TRABAJADORES EN ESPAÑA

4.3.1 Grupo de expertos

Esta sección presenta las principales conclusiones del trabajo del grupo de expertos y representantes de los agentes sociales (sindicatos, agencias de orientación de jóvenes altamente cualificados, decisores públicos) llevado a cabo en Madrid el 26 de septiembre de 2011. El debate fue articulado gracias a la participación de representantes de las principales organizaciones sindicales, orientadores laborales pertenecientes al ámbito universitario y personal del Ministerio de Trabajo.

El grupo de expertos examinó la relación entre los jóvenes españoles altamente cualificados y aquellas políticas públicas dirigidas hacia la mejora de sus condiciones laborales. Con ese propósito, algunos elementos que comprenden una definición amplia de precariedad laboral fueron explícitamente mencionados. Los participantes subrayaron la enorme importancia de **la temporalidad y el elevado grado de vulnerabilidad** que ella comporta. Otra cuestión clave en este contexto fue el grado de **persistencia del desempleo entre los jóvenes**. A pesar de ello, los agentes insistieron en que, de hecho, la adquisición de un nivel elevado de formación

parece seguir contribuyendo a que estos jóvenes registren menores niveles de desempleo que el resto.

La **sobrecualificación** fue señalada como otra cuestión fundamental que contribuye, según los expertos a enfatizar los sentimientos de fracaso que acompañan la trayectoria de los jóvenes en el mercado laboral. A pesar de que en España se registran unos niveles similares al promedio de la Unión Europea, su persistencia genera una sensación de insatisfacción en los jóvenes dado que se añade a un panorama significativamente negativo del mercado laboral y de las posibilidades de conseguir un empleo mejor (debido a las elevadas tasas de desempleo). Finalmente, el análisis de los agentes no ha podido soslayar la cuestión de los **bajos salarios**. En este sentido, algunos participantes han advertido que España podría convertirse en un país de mano de obra barata sobre la base del desarrollo de sectores económicos de bajo valor añadido. Esto se convierte en un hecho frustrante para muchos de los jóvenes altamente cualificados puesto que constatan que el mercado laboral español no es capaz de absorberlos y, por tanto, los expulsa hacia el extranjero (al resto de la Unión Europea o incluso a Asia o América Latina).

También, se mencionaron algunas de las formas de precariedad más usuales. Además de la intensidad de la contratación temporal, que se encuentra notoriamente extendida entre los jóvenes altamente cualificados, dos modalidades añadidas agudizan sus efectos: las becas y relaciones no laborales, y los contratos mercantiles o de “falsos autónomos”, cuyos difusos límites, en relación con las obligaciones de los empleadores, han favorecido su proliferación en el mercado de trabajo español.

Con respecto a las desigualdades entre los trabajadores, los agentes participantes han subrayado la importancia de la tríada **joven/mujer/inmigrante** como crucial para entender las diversas situaciones que caracterizan a los jóvenes trabajadores altamente cualificados.

Asimismo, el grupo de expertos analizó la situación de los diferentes sectores económicos en relación con su contribución al incremento de la precariedad laboral en el mercado de trabajo español. De este modo, el hecho de que el uso de la temporalidad haya penetrado en todos los sectores productivos fue admitido por la totalidad de los participantes. Pero esta temporalidad es sorprendentemente intensa en aquellas ramas de actividad en las que se requiere una elevada cualificación, al tiempo que la legislación, frecuentemente, contribuye desde un punto de vista microeconómico a tomar

la decisión de contratar de forma temporal o mediante becas, relaciones no laborales y contratos mercantiles o de “falsos autónomos”, a pesar de sus negativos efectos a medio y largo plazo para la economía en su conjunto. Los contratos temporales han experimentado, incluso, una relajación de la normativa que les rige. Por ejemplo, en agosto de 2011 se suspendió la prohibición de suceder contratos temporales por un periodo máximo de dos años, permitiendo a los empleadores la posibilidad de contratar trabajadores temporalmente para todo el tiempo que necesitasen. También se han establecido muchos incentivos para el empleo temporal, especialmente, para los jóvenes desempleados (Ley 35/2010).

4.3.2 Condiciones laborales y modalidades de contratación

La extensión de la temporalidad puede ser considerada como la característica más sobresaliente del mercado laboral español. En este sentido, ha sido históricamente favorecida por una regulación que ha introducido elevados niveles de flexibilidad, como respuesta a las consecuencias de las sucesivas crisis económicas de principios de los 80 que derivaron en unas elevadas tasas de desempleo. Por tanto, la regulación ha contribuido a flexibilizar el empleo durante las recesiones, de modo que se crease empleo neto una vez que se saliese de ellas, aunque a costa de su estabilidad. Al mismo tiempo, durante los períodos de expansión económica, se ha tendido a poner trabas a la excesiva temporalidad. Sin embargo, los resultados de esta estrategia han sido sumamente ineficientes. En este contexto, el principal impacto de la elevada flexibilidad externa ha sido el exorbitante incremento en el empleo temporal y, como consecuencia, la gran segmentación del mercado laboral español, dividido en dos grupos: insiders y outsiders. Para los empleadores, la implementación de esta fuerte dosis de flexibilidad ha supuesto, además de una reducción en los costes laborales y un incremento en las rotaciones, la imposición de una fuerte disciplina entre sus trabajadores, de modo que las relaciones de poder, en el interior de las empresas, se han desequilibrado en su favor.

Al mismo tiempo, numerosas figuras contractuales, especialmente dirigidas a los jóvenes altamente cualificados, han reforzado estos efectos. Por una parte, los **contratos en prácticas**, que han sido promovidos especialmente para los jóvenes altamente cualificados. Los individuos deben haber finalizado su carrera universitaria durante los últimos cuatro años y el contrato debe tener una duración de entre seis meses y dos años. Por otra parte, los **contratos de**

aprendizaje se dirigen a jóvenes con estudios medios que necesitan mejorar su práctica profesional. Su objetivo es facilitar la transición de los individuos al mercado laboral. Como consecuencia, la positiva creación de empleo neto durante los últimos años (con excepción del actual período de crisis) se vio ensombrecida por su baja calidad y el escaso control sobre las situaciones laborales que esta generalización de contratos a jóvenes ha producido. Un análisis similar puede llevarse a cabo en relación con la introducción de **relaciones no laborales, como becas en empresas o contratos mercantiles**. En este caso particular, los empleadores pueden eludir las regulaciones laborales mediante la introducción de este tipo de acuerdos no laborales que perjudican, significativamente, los derechos y condiciones laborales de los trabajadores (especialmente en relación con sus salarios y su protección social).

En resumen, la regulación laboral ha permitido, en cierta medida, impulsar la intensificación del empleo temporal y su concentración entre los trabajadores jóvenes, incluidos los de más alta cualificación. En consecuencia, esto ha derivado en un proceso de fuerte segmentación que ha repercutido en un desequilibrio cada vez mayor, en materia de protección social, entre propios y extraños. Este proceso se ha agudizado durante la reciente crisis económica y ha conducido, en especial en el actual período, a la expulsión del mercado laboral de numerosos jóvenes altamente cualificados debido a la facilidad y bajo precio de su despido. En este contexto, los jóvenes trabajadores altamente cualificados se han visto negativamente afectados por este marco.

4.3.3 Políticas activas de empleo

En relación con las respuestas en materia de políticas del mercado de trabajo dirigidas a los jóvenes, debe afirmarse, en primer lugar, que no existe una estrategia completa que atienda la situación del desempleo juvenil de las personas altamente cualificadas. Desde el punto de vista administrativo, debe recordarse que el gobierno central ha transferido, durante los últimos 20 años, las competencias sobre políticas activas de empleo a las Comunidades Autónomas. Por una parte, el rol del gobierno, en el ámbito nacional, en relación con el empleo juvenil, se ha centrado en el establecimiento de las principales líneas de actuación del Servicio Público de Empleo Estatal, a través, fundamentalmente, de la promulgación de legislación en materia de empleo y estableciendo incentivos a la contratación indefinida. Por otra parte, el rol de los gobiernos regionales ha sido el de la gestión de las políticas activas

de empleo. Sin embargo, la descentralización en la gestión y ejecución de programas de empleo juvenil se produce, a su vez, hacia otros agentes, tales como organizaciones no gubernamentales (ONG) y empresas sin ánimo de lucro, conformando una de las tendencias más recientes en la implementación de las políticas activas de empleo en España. Sobre esta base, cuatro elementos claves merecen ser destacados en el contexto de la heterogeneidad de las respuestas públicas, en relación con la situación laboral de los jóvenes altamente cualificados:

1. Los **Servicios Públicos de Empleo** se han convertido en una pesada burocracia para el desarrollo de la información, orientación y asesoramiento, implementado por las oficinas regionales de empleo. Sus efectos reales sobre los resultados del mercado laboral son mínimos (Rocha, 2010). La inflexibilidad de sus intervenciones deriva del hecho de que el eje central de sus actuaciones está constituido por los propios programas que gestiona y no por las necesidades reales de sus beneficiarios. Como consecuencia, la relación entre los dispositivos de empleo y los jóvenes altamente cualificados es problemática, dado que estos mecanismos no se encuentran adaptados a las necesidades de este segmento de población.
2. Los **programas de formación pretenden reforzar** las habilidades de los jóvenes. Se ha establecido una prioridad para las personas menores de 30 años, entre otros grupos. Sin embargo, los jóvenes con alta cualificación rara vez son considerados como el eje central de las actuaciones, con excepción, en algunos casos, de jóvenes que buscan su primer empleo. Como consecuencia de ello, los esfuerzos relacionados con la formación de este segmento específico se focalizan en añadir competencias que, habitualmente, ya poseen, más que en orientarlos a estudiar nuevas alternativas para mejorar su situación. Así, la oferta formativa no responde a las necesidades específicas de este colectivo. Además, no existe una clara orientación territorial en relación con dicha oferta formativa y las demandas de cada uno de los mercados de trabajo territoriales y su estructura económica. Los recortes presupuestarios añaden nuevos obstáculos al desarrollo de una estrategia integral dirigida a mejorar la empleabilidad de aquellos que ya poseen una elevada cualificación.
3. Los **incentivos para el inicio de actividad** contienen un heterogéneo conjunto de elementos que promueven el autoempleo y el desarrollo de ideas innovadoras mediante el incentivo, a las personas desempleadas, de

generar su propia actividad. Sin embargo, no se trata de ayudas dirigidas, específicamente, a jóvenes altamente cualificados. De hecho, las medidas particulares relacionadas con el desarrollo de emprendedores no están especialmente diseñadas para atraer a este segmento de la población. Las principales medidas asociadas a este tipo de incentivos y programas son la promoción del autoempleo y el desarrollo local, la reducción de las cotizaciones sociales para la promoción del autoempleo y la capitalización de la percepción de la prestación por desempleo. En general, la escasa articulación de las medidas relacionadas con la promoción del autoempleo menoscaba su eficacia, en un contexto en el que el espíritu emprendedor no está lo suficientemente extendido entre los jóvenes que recién finalizan sus estudios universitarios.

4. Los **incentivos para empresas** se encuentran fuertemente extendidos en el mercado laboral español. Su principal objetivo es estimular la creación de empleos indefinidos y, por tanto, promover soluciones que aborden los problemas estructurales de segmentación, empleo temporal, escasez de empleo y dificultades para incorporar al mercado laboral a los grupos desfavorecidos. Los principales incentivos están dirigidos, por tanto, a la contratación e implican bonificaciones y ayudas a las empresas en relación con sus cotizaciones a la seguridad social cuando se contrata a personas pertenecientes a grupos desfavorecidos o se realizan conversiones de contratos temporales en indefinidos. Sus aspectos más criticables son:
 - a. Un débil efecto sobre la creación neta de empleo.
 - b. Un efecto ambiguo sobre la calidad en el empleo: la tasa de temporalidad sólo ha disminuido durante la crisis económica (y no debido al despliegue de incentivos para la conversión de contratos temporales en indefinidos).
 - c. Un bajo efecto total debido, fundamentalmente, a la falta de concreción de los grupos beneficiarios.

En suma, las respuestas en materia de políticas públicas ante la compleja cuestión de la precariedad laboral no han contribuido a aliviar la situación de numerosos jóvenes, entre los cuales se encuentran aquellos con una elevada cualificación. Es fundamental, por tanto, diseñar e implementar aproximaciones más imaginativas para superar una situación estructural que ha empeorado en virtud de la reciente crisis económica.

5. TRABAJO PRECARIO Y TRABAJADORES JÓVENES CUALIFICADOS EN EL REINO UNIDO

5.1 EL MERCADO LABORAL DE PERSONAS CON TITULACIÓN UNIVERSITARIA EN EL REINO UNIDO

El mercado de trabajo de titulados universitarios en el Reino Unido se caracteriza, en general, por **graduados que consiguen un empleo con relativa rapidez después de finalizar sus estudios**, sin embargo, esto suele ir seguido por un **largo período de transición en la búsqueda de un trabajo de calidad acorde con su cualificación**. Los primeros empleos de los titulados del Reino Unido suelen ser, también, de menor cualificación y en áreas no relacionadas con su título universitario. En el Reino Unido los niveles de empleo para los recién licenciados han estado ampliamente alineados con la media europea, aunque parece existir un **desajuste generalizado en las competencias, tanto a nivel transversal como vertical**, y los titulados del Reino Unido tienden a tener características diferentes respecto a sus homólogos europeos.

Aunque la edad media de un recién titulado en el Reino Unido es de 26,7 años, prácticamente, en la media europea (26,6), los titulados del Reino Unido también tienden a ser más jóvenes y mayores que sus homólogos europeos. Puesto que las carreras universitarias en el Reino Unido son más cortas, alrededor del 72 por ciento de los titulados tienen entre 20 y 24 años en comparación con el 40 por ciento en Europa. Sin embargo, el Reino Unido también tiene una mayor proporción de graduados maduros (Brennan y Tang, 2008).

Los datos de la encuesta REFLEX (anterior a la recesión) indican que **el período medio de búsqueda de empleo, después de la graduación, para los titulados, en el Reino Unido, es de alrededor de dos meses**; la décima más baja de diecinueve, mientras que el 6,7 por ciento de los recién titulados tienen un período de búsqueda de empleo de más de seis meses, lo que sitúa al Reino Unido, de nuevo, en la décima posición de diecinueve (Allen et al., 2009). La tasa de desempleo de los titulados del Reino Unido, cinco años después de graduarse, es de 4 por ciento, ligeramente por debajo de la media europea, situada en el 5 por ciento (Brennan y Tang, 2008).

Como se ha mencionado, parece haber un alto grado de **desajuste vertical en los primeros trabajos de los titulados del Reino Unido**, sobre todo para los recién titulados. Alrededor del 38 por ciento de los titulados del Reino Unido sintieron que su primer trabajo no requería una educación superior, en comparación con el 18 por ciento del resto de Europa, y sólo poco más de la mitad de los titulados (el 55 por ciento) sintieron que su primer trabajo fue adecuado a su nivel educativo, comparado con el 68 por ciento del conjunto de Europa (Lore y Little, 2010). Además, el 33 por ciento de los titulados del Reino Unido sintieron que su trabajo requería una baja o nula utilización de sus competencias, en comparación con el 19 por ciento del conjunto de Europa (Lore y Little, 2010). El **desajuste de competencias transversales** también parece ser más frecuente en el Reino Unido que en Europa, con un 69 por ciento de titulados que, en el Reino Unido, trabajan en empleos relacionados con su campo de estudio, en comparación con el 85 por ciento que lo hace en Europa (Lore y Little, 2010). Cinco años después de su graduación, el grado de desajuste disminuye un poco, llegando al 72 por ciento el porcentaje de titulados del Reino Unido que tienen la sensación de que su trabajo está en consonancia con su nivel educativo, en comparación con el 73 por ciento de toda Europa (Lore y Little, 2010). Sin embargo, el 15 por ciento todavía siente, cinco años después de la graduación, que su trabajo requiere un nivel inferior de educación superior en comparación con el 10 por ciento en el conjunto de Europa (Lore y Little, 2010).

Los titulados del Reino Unido también tienden a cambiar de empleo con mayor frecuencia que sus homólogos europeos: un 70 por ciento de titulados abandona a su primer empleador antes de transcurrir cinco años, con una media de 2,6 empleadores a lo largo del período, mientras que en Europa, son un 50 por ciento los titulados que dejan su primera empresa antes de 5 años, con un promedio de 2,3 empresarios en dicho periodo (Brennan y Tang, 2008).

Los titulados del Reino Unido, sin embargo, **no suelen acceder a formas de trabajo precario**, con cerca del 64 por ciento de licenciados del Reino Unido que obtienen un primer empleo de tipo indefinido (Reino Unido es el 6° de los 19 países encuestados) y el 83 por ciento de licenciados que consiguen un trabajo indefinido a los cinco años de haberse graduado (Reino Unido está el 7° de los 19 países encuestados) (Allen et al., 2009). Existen

evidencias de que estas experiencias iniciales en el mercado laboral tienen un impacto en las perspectivas de futuro. El 89 por ciento de los titulados del Reino Unido que obtuvieron un primer empleo indefinido, permanecieron en un empleo indefinido después de cinco años; sin embargo, sólo el 72 por ciento de las personas cuyo primer trabajo fue temporal consiguieron trasladarse a un trabajo indefinido al cabo de cinco años (Allen et al, 2009). En este sentido, el Reino Unido es bastante similar a otros países europeos.

5.1.1 El aumento del desempleo y del trabajo temporal

Entre 2007 y 2010 el desempleo aumentó en todas las edades y grupos de cualificación en el Reino Unido, pero **los jóvenes altamente cualificados han visto un especial aumento del desempleo, el trabajo temporal y el trabajo temporal involuntario**. Durante este periodo, el desempleo entre los 16 y los 24 años de edad, con el nivel ISCED 5 o 6, aumentó en casi tres puntos porcentuales, el mayor aumento de todos los grupos de edad con un nivel de educación similar y el cambio más grande, en general, para todos los adultos.

El Reino Unido también ha constatado un **aumento significativo en el periodo de tiempo que les está llevando a los graduados encontrar un trabajo** (Eurofound, 2011). Por ejemplo, en enero de 2011, los datos de la ONS revelaron que el número de titulados que estaban disponibles, pero no podían encontrar trabajo, casi se habían duplicado durante la recesión, pasando del 10,6 por ciento, en 2008, al 20 por ciento en el tercer trimestre de 2010, creciendo más rápido que el desempleo del Reino Unido en su conjunto (CIPD, 2011).

Es difícil evaluar la extensión del trabajo precario entre los jóvenes (en comparación con el nivel de desempleo juvenil). Sin embargo, los datos de la Encuesta de Población Activa de Eurostat muestran que ha habido un aumento de los jóvenes trabajadores temporales en el Reino Unido (Eurofound, 2011). Del mismo modo, así como la proporción de jóvenes desempleados altamente cualificados aumenta, también ha aumentado la proporción de empleados en el trabajo temporal (véase la tabla 5.1). Los grupos de edad 16-24 y 25-34 experimentaron los mayores incrementos de trabajo temporal, entre 2007 y 2010. Además, también aumentó la proporción de trabajo en empleos temporales, debido a la incapacidad para encontrar un empleo indefinido. Cabe destacar que, entre los de 16-24 años,

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

la proporción de trabajo temporal por no poder encontrar un puesto indefinido, aumentó en más de 12 puntos porcentuales, lo que indica que casi la mitad de los trabajadores temporales en este grupo de edad tenían contratos temporales debido a la imposibilidad de encontrar un trabajo indefinido (véase la tabla 5.2).

Tabla 5.1 - Trabajo temporal por grupos de edad y nivel de cualificación

	2007	2010
16-24 with ISCED Level 5 or 6	17.12%	18.29%
25-34 with ISCED Level 5 or 6	6.51%	7.52%
35-44 with ISCED Level 5 or 6	4.72%	4.82%
45-54 with ISCED Level 5 or 6	5.08%	4.96%
55-64 with ISCED Level 5 or 6	10.05%	8.27%
All adults with ISCED Level 5 or 6	6.93%	7.12%

Fuente: Encuesta de Población Activa 2T 2007 & 2T 2010

Tabla 5.2 – Personas empleadas en trabajo temporal, por ser incapaces de encontrar un puesto indefinido entre los años 2007 y 2010 (por grupo de edad)

	2007	2010
16-24 with ISCED Level 5 or 6	32.72%	44.96%
25-34 with ISCED Level 5 or 6	32.28%	39.66%
35-44 with ISCED Level 5 or 6	23.87%	39.81%
45-54 with ISCED Level 5 or 6	26.67%	28.47%
55-64 with ISCED Level 5 or 6	11.50%	15.24%
All adults with ISCED Level 5 or 6	26.57%	35.8%

Fuente: Encuesta de Población Activa 2T 2007 & 2T 2010

5.1.2 Las transiciones del mercado de trabajo

El trabajo temporal, en el Reino Unido, **constituye una pequeña proporción del empleo para los jóvenes altamente cualificados**, suponiendo sólo el 6,1 por ciento. Sin embargo, una parte importante de ellos parece haber asumido un trabajo temporal debido a la dificultad de encontrar uno indefinido (59,64 por ciento - 40,36 por ciento). Sorprendentemente, los universitarios del Reino Unido con títulos de nivel superior tienen menos probabilidades de llegar a puestos indefinidos que los que tienen títulos de primer grado o de otra índole y que las personas con nivel educativo ISCED 5B (en este último grupo están los más propensos a obtener puestos indefinidos). Esto, posiblemente, indica que la formación profesional, en el grupo de cualificación ISCED 5B, ayuda en la transición hacia el empleo indefinido. Alternativamente, puede ser debido al hecho de que, en general, los que tienen una titulación de grado superior han entrado

en el mercado laboral más tarde que el resto de grupos, o puede ser el resultado de que estas cualificaciones conducen a los individuos a trabajar en sectores diferentes.

Las mujeres tituladas tienen menos probabilidades de tener un empleo indefinido que los hombres titulados. Una explicación para esto puede ser que las mujeres utilizan el empleo temporal para equilibrar el trabajo y las responsabilidades familiares; como alternativa, esto puede ser el resultado de las diferencias por sectores y ocupaciones entre hombres y mujeres. Además, los hombres son más propensos que las mujeres a aceptar un trabajo temporal ante la imposibilidad de encontrar uno indefinido.

Para evaluar los factores determinantes de la presencia de los jóvenes cualificados en el trabajo temporal y su impacto sobre los salarios, se realizaron dos tipos de regresiones, utilizando la Encuesta de Población Activa del Reino Unido del Segundo Trimestre de 2010.

El primer análisis de regresión se llevó a cabo en un intento por **evaluar el impacto de las experiencias del mercado de trabajo en la probabilidad que los jóvenes con alta cualificación tienen de tener un trabajo temporal.** Los resultados de la primera regresión se basaron en el grupo de 25-34 años con titulación equivalente a los niveles ISCED 5 y 6. La variable dependiente, para el primer conjunto de regresiones, era si el individuo tenía un trabajo temporal y las variables independientes eran dos mediciones de experiencias en el mercado de trabajo - el total de años en el mercado laboral (número de años desde que el individuo dejó la educación a tiempo completo) y el número de años desde que logró la más alta de sus titulaciones. Aunque el análisis se centró en los jóvenes con alta cualificación, se incluyeron variables de control por el nivel de cualificación, para diferenciar entre los distintos tipos de cualificación de alto nivel considerados. Se incluyeron tres grupos que, aproximadamente, cubrían el espectro de los niveles ISCED 5A, 5B y 6. Además de esto, se controlaron factores como edad, género, etnia, discapacidad, ubicación geográfica, sector, ocupación, meses continuos empleados en el mismo puesto de trabajo y estado civil.

Los resultados mostraron que **cada año de experiencia en el mercado laboral, desde el momento de obtener la más alta de las titulaciones, parece reducir la probabilidad de estar en el empleo temporal, pero**

sólo en un valor marginal (0,4%). Además, la experiencia total en el mercado de trabajo, desde que finaliza la educación a tiempo completo, no es significativa, lo que implica que, mientras que la experiencia laboral puede ayudar a aumentar la probabilidad de obtener un empleo indefinido, únicamente el incrementar esta experiencia no es garantía automática de obtener un empleo indefinido para los jóvenes con alta cualificación. Las diferencias por niveles educativos son también interesantes. Los titulados en el grupo de estudios que incluyen las cualificaciones profesionales primarias, muestran una relación negativa con el empleo temporal que indica que, **tener mayor capacitación profesional, facilita las transiciones del mercado de trabajo y reduce el riesgo de acceder a un empleo precario.**

El análisis de la segunda regresión intentó determinar **el impacto del empleo temporal sobre los salarios de los jóvenes con alta cualificación.** Este análisis se basó en el grupo de edad de 18 a 34 años con titulación equivalente a ISCED ... (debido al menor tamaño de la muestra para los datos de ingreso en la EPA del Reino Unido, se decidió ampliar el grupo de edad objetivo). La variable dependiente utilizada fue el salario por hora y la variable independiente fue el trabajo temporal. Las variables de control fueron la experiencia laboral, el nivel de cualificación, el número de meses consecutivos con empleo, la etnia, el sexo, la nacionalidad y el estado civil. En su mayor parte, de media, las personas con empleo temporal tienen salarios por hora más bajos que quienes tienen un empleo indefinido, aunque, la falta de significación de la variable empleo temporal sugiere que **ser una persona joven, altamente cualificada, bajo una forma de trabajo eventual no tiene un impacto específico sobre el salario.** Sin embargo, se concluyó que tener un empleo continuado, durante varios meses en el mismo puesto de trabajo, está, significativamente y positivamente, asociado con un mayor salario por hora (un aumento del 0,3% en el salario por cada mes consecutivo que se permanezca empleado), lo cual puede afectar a quienes tienen un empleo temporal, ya que, probablemente, estén empleados por un período de tiempo más corto. Esto también sugiere que **el empleo estable es beneficioso en términos de ingresos y que, aquellos que son capaces de permanecer con un empleador durante largos períodos de tiempo, tendrán asegurado un beneficio económico.**

5.2 LA EXPERIENCIA Y LAS PERCEPCIONES DE LAS Y LOS JÓVENES TRABAJADORES TEMPORALES ALTAMENTE CUALIFICADOS

Para apoyar el análisis cuantitativo se llevaron a cabo entrevistas telefónicas con jóvenes altamente cualificados que habían tenido alguna experiencia de trabajo temporal, contratos a corto plazo, trabajos intercalados con períodos de desempleo, o trabajo en puestos de menor cualificación o competencias. Se llevaron a cabo 20 entrevistas, en total, con personas que se habían graduado no antes de 1996. Cabe señalar que el equipo de este proyecto en el Reino Unido encontró serias dificultades para encontrar a personas con un perfil adecuado y dispuestas a ser entrevistadas. Con el fin de generar candidatos a ser entrevistados, se utilizaron los medios de comunicación social y los contactos existentes. Por su parte, la Red de Alumnos de la Escuela de Negocios de la Universidad de Brighton incluyó una invitación para participar en la investigación en un Boletín electrónico que se distribuye a 20.000 alumnos, aproximadamente, consiguiéndose, sin embargo, sólo un candidato. Por tanto, se analizaron los temas clave que surgieron del total de entrevistas que se pudieron realizar.

Educación y formación

Con el fin de conocer la historia profesional de las personas entrevistadas, se les preguntó acerca de sus estudios y sus antecedentes laborales. Sólo uno de los entrevistados abandonó la escuela sin haber obtenido ninguna titulación y accedió a la universidad, a través de una ruta de larga duración, junto con otros estudiantes que habían empezado la universidad a los dos años de terminar la enseñanza obligatoria. Los entrevistados habían finalizado estudios universitarios de una amplia gama de materias, sin embargo, sólo dos de ellos habían completado algún grado de formación profesional: Derecho y Contabilidad y finanzas. Otras carreras estudiadas por los entrevistados fueron: Filosofía, Política, Sociología, Historia del arte, Psicología y Arqueología.

La mayoría de los entrevistados encontraron un trabajo temporal en tareas administrativas, inmediatamente después de terminar la universidad. Sólo dos de las personas entrevistadas accedieron directamente a un empleo estable, aunque sólo una de ellas lo hizo en busca de una opción profesional deliberadamente elegida -un plan de formación de

gestión en una empresa de hostelería y alimentación-. La otra persona consiguió un trabajo a tiempo completo en una casa de apuestas con el fin de obtener un empleo indefinido. Dos de los entrevistados aceptaron un trabajo temporal con el fin de ahorrar dinero para viajar. Sólo una minoría de los entrevistados (dos personas) en el Reino Unido llevaron a cabo prácticas no remuneradas o colocaciones con el fin de adquirir experiencia laboral, siendo los titulados universitarios quienes más comúnmente optaron por trabajos temporales o a tiempo parcial con el fin de evitar el desempleo. **El regreso a casa de los padres, tras finalizar la universidad, fue, también, una situación frecuentemente mencionada.**

La mayoría de las personas entrevistadas con estudios universitarios habían experimentado periodos de desempleo desde que finalizaron la universidad. La mayoría de estos períodos habían durado no más de unos pocos meses, en los cuales estas personas encontraron empleos temporales o de baja cualificación. No todos los entrevistados tuvieron que solicitar la Prestación de búsqueda de empleo (Job Seeker's Allowance) durante sus períodos de desempleo, ya que pudieron **recibir apoyo económico de sus familias.** Los períodos de desempleo, en su mayoría, se produjeron debido a no poder encontrar un trabajo fijo, a finalizar un contrato temporal o a traslados.

En el momento de las entrevistas, **la mayoría de los titulados se encontraban trabajando en empleos que consideraban incoherentes con su capacidad, nivel de estudios y trayectoria profesional deseada.** Unos seis titulados se encontraban en situación de, lo que ellos consideraban, cumplir con un trabajo y sólo dos se encontraban desempleados (uno había sido despedido). Uno de ellos era autónomo (un jugador de póker profesional) y el otro estaba en un puesto sin sueldo.

Métodos para encontrar un trabajo

Todos los titulados entrevistados habían utilizado tanto **Internet como agencias de contratación con el fin de encontrar un empleo.** También habían sido utilizadas, en algunas ocasiones, las recomendaciones de los amigos y el “boca a boca”. Las Oficinas de Empleo sólo fueron mencionadas como herramienta útil para estos titulados en una de las entrevistas – en concreto, la web del Job Centre Plus –pero se las consideró como difíciles de usar y los trabajos que en ellas se ofrecían resultaban

incompatibles con las competencias de estos demandantes de empleo. La Oficina de Empleo no resulta una fuente obvia de ayuda para los titulados y uno de los entrevistados comentó que estas Oficinas no podían ayudarle con su búsqueda de empleo porque los empleadores, en el Reino Unido, no publicitan los puestos vacantes para titulados universitarios a través de ellas: “Parece que hay un acuerdo implícito entre los desempleados con titulación universitaria y el personal de las Oficinas de Empleo en virtud del cual éstas asumen que los universitarios no necesitan ninguna ayuda o apoyo y que serán capaces de conseguir un trabajo rápidamente”.

Las horas de trabajo

Los titulados entrevistados tuvieron una experiencia muy variada en cuanto a las horas de trabajo. Algunos fueron capaces de disfrutar de políticas de trabajo flexibles o, simplemente, pudieron cumplir con las horas establecidas en su jornada laboral. Sin embargo, aproximadamente la mitad de los entrevistados, debido a los bajos salarios percibidos en sus empleos temporales, experimentaron momentos en los cuales **tuvieron que trabajar más horas de las deseadas, con el fin de obtener un salario razonable**. Las largas jornadas laborales contribuyeron a que los entrevistados abandonasen algunos trabajos de baja cualificación, pero, como una de las personas explicó, trabajar 60 o 70 horas semanales era parte del “precio a pagar” si se quería promocionar en un determinado sector. **Las horas de trabajo fuera de lo normal también han contribuido a que los entrevistados buscasen nuevas oportunidades de empleo**, además de las horas de trabajo irregulares y los cambios variables debidos a una alta rotación de personal en empleos poco cualificados. Un entrevistado también explicó que un contrato temporal de 35 horas semanales se convirtió en indefinido a costa de reducir la jornada semanal hasta las 28 horas (lo que equivale a trabajar cuatro días a la semana). Esta reducción, sin embargo, no tuvo repercusiones financieras para esta persona gracias a las negociaciones mantenidas con el empresario al margen de la agencia de colocación.

Las actuales cualificaciones profesionales

La mayoría de las personas entrevistadas estaban, actualmente, empleadas en puestos incoherentes con su nivel de conocimientos y competencias. Habitualmente trabajaban en tareas administrativas, que requerían sólo competencias básicas y ninguna titulación educativa. Las

funciones solían ser rutinarias y requerían poca supervisión. Los titulados tenían autonomía en sus funciones actuales y cuando habían necesitado adquirir competencias, éstas habían estado, por lo general, relacionadas con las TIC. Las personas entrevistadas informaron que, a menudo, sentían que sus conocimientos estaban siendo infrutilizados. Algunos entrevistados manifestaron que habían aceptado un empleo temporal en un área ampliamente consistente con la dirección que deseaban tomar en su trayectoria profesional, pero que aún no habían tenido la oportunidad de utilizar sus competencias y cualificaciones en el puesto ocupado actualmente. También se expresó la idea de que los puestos de trabajo temporales, aún siendo incompatibles con su titulación, les ayudaban a adquirir algunas competencias ligeramente transferibles.

Las relaciones con el empleador y los compañeros de trabajo

Los entrevistados informaron sobre diferentes relaciones con sus empleadores. Algunos contaron que sus responsables asumían que, al tener una titulación universitaria y estar ocupando un puesto por debajo de sus competencias, probablemente, no se quedarían mucho tiempo en la organización, por lo tanto, se les trataba como si fueran prescindibles y se les dedicaba poco tiempo o recursos. Sin embargo, otros relataron que sus jefes respondieron de manera bien diferente a esta realidad, proporcionándoles estímulo y apoyo para promocionar en sus funciones actuales y, en última instancia, facilitándoles excelentes referencias. Una de las personas entrevistadas, con experiencia en empleos temporales, describió a sus jefes como personas que querían “sacarle el máximo provecho” y otra, en particular, una madre trabajadora, que trabajaba en un sistema del Banco para el servicio de ambulancias, experimentó una relación tensa con su empleador por no poder trabajar las horas suficientes, debido al cuidado de sus hijos.

Casi todos los entrevistados manifestaron tener buenas relaciones laborales con sus compañeros, ya fuese trabajando con diferentes contratos o no. Mientras que algunas personas manifestaron haber trabajado junto a otros compañeros con diferentes niveles educativos, sin que esto hubiese tenido impacto alguno en su relación, otros expresaron que los diferentes orígenes educativos les hacían sentir que tenían poco en común con sus colegas. Una persona refirió la existencia de tensiones entre los trabajadores temporales e indefinidos debido a que la plantilla temporal

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

no tenía derecho a bajas por enfermedad ni a vacaciones remuneradas. El “jugador profesional de póquer on-line” autónomo trabajaba de forma aislada y expresó su preferencia por interactuar con otros compañeros.

Niveles salariales

Una abrumadora mayoría de los entrevistados manifestó que percibían salarios relativamente bajos. Hubo **decepción por la imposibilidad de obtener los típicos “salarios de universitario” en sus puestos temporales o indefinidos por debajo de su nivel de cualificación.** Estas personas explicaron que su sueldo no era acorde con sus expectativas al salir de la universidad y, en algunos casos, esto se traducía en tiempo de trabajo extra a fin de complementar los bajos salarios. Hubo cierta aceptación de que el trabajo que estaban llevando cabo tenía una remuneración adecuada para el puesto desempeñado, sin embargo, ese puesto estaba por debajo de lo que esperaban poder hacer después de la inversión realizada en su educación. Sólo una persona expresó, explícitamente, que se consideraba mal pagada por el nivel de esfuerzo realizado y las demandas de sus empleadores.

Reconocimiento a los trabajadores

Las personas entrevistadas, en general, manifestaron un nivel adecuado de reconocimiento de sus funciones y algunos informaron que en sus trabajos tenían derecho a recibir recompensas formales y a diversos sistemas de reconocimiento del esfuerzo. Mientras que algunas personas informaron de que el reconocimiento obtenido con su trabajo fue positivo, también eran conscientes de que su trabajo estaba por debajo de sus capacidades y, por lo tanto, no esperaban otra cosa que una reacción positiva. Hubo un caso de una persona a quien se asignaba cargas de trabajo muy exigentes en su actual trabajo temporal y se quedaba, habitualmente, hasta muy tarde en la oficina para poder cumplir con esos “plazos poco realistas”; esta persona consideraba que el esfuerzo adicional realizado no se le reconocía.

Percepción de su situación

Las personas entrevistadas contaron que las principales preocupaciones expresadas por sus familias y amigos eran **que no lograsen trabajar en las áreas profesionales por ellos elegidas así como la preocupación por la inseguridad en el empleo temporal.** En algunos casos, las familias estaban

satisfechas, simplemente, con que hubiesen conseguido un empleo y pudiesen ganar dinero, pero en otros, sus familiares pensaban que no estaban sacando rendimiento a todo su potencial. Una de las personas entrevistadas, que había estado realizando una serie de prácticas no remuneradas desde el año 2006, contó que sus amigos veían su educación universitaria como “una pérdida de tiempo”, puesto que no era capaz de conseguir un trabajo remunerado. Sin embargo, otra persona contó que sus padres veían sus trabajos temporales como parte de un “proceso de desarrollo” hacia la consecución de su objetivo profesional. También refirieron estas personas cómo los padres tienen la expectativa de que un título universitario va a asegurar una buena carrera profesional y que existe una falta de comprensión sobre la situación de los jóvenes titulados en el actual clima económico, para quienes encontrar un trabajo indefinido en la carrera elegida resulta mucho más difícil que para los antiguos titulados.

Satisfacción en el trabajo

Las personas entrevistadas expresaron diversos niveles de satisfacción en el trabajo, en los puestos ocupados en el momento de realizar la entrevista. Alrededor de la mitad revelaron que estaban satisfechas en sus actuales puestos de trabajo, mientras que la otra mitad estaban muy insatisfechas. Quienes estaban satisfechas con sus trabajos, lo estaban con aspectos como: la flexibilidad de la jornada laboral; las tareas asignadas y la naturaleza siempre interesante del trabajo a desempeñar; la autonomía y la buena relación con sus compañeros de trabajo y las funciones acordes con sus competencias; y los niveles de responsabilidad y los retos que debían afrontar en sus puestos de trabajo. Quienes estaban insatisfechas con su trabajo actual solían desempeñar tareas repetitivas, menos motivadoras y de tipo administrativo. Había falta de entusiasmo por este tipo de trabajos y, a menudo, se los describía como 'aburridos'. Estas personas, de forma generalizada, deseaban un cambio de rumbo y puestos mejor pagados.

Cuando se le preguntó a las personas entrevistadas lo que les gustaría cambiar de sus trabajos actuales, la respuesta generalizada fue el nivel de remuneración, lo que indica, una vez más, que estas personas están **cobrando por debajo de sus expectativas e incluso por debajo del umbral en el cual podrían permitirse vivir de forma independiente**. Algunas de estas personas también expresaron que les gustaría cambiar la pesada carga de trabajo que soportan en su puesto actual y otras querían más

oportunidades de promocionar y desarrollarse profesionalmente. Dos de las personas, también, mencionaron que querían cambiar todo lo relacionado con su empleo actual para conseguir un empleo en su profesión elegida.

Seguridad en el trabajo

Algunos de los entrevistados sentían la **necesidad de una mayor protección y seguridad en el empleo**. En ocasiones, el trabajo temporal no proporcionaba horas garantizadas ni períodos previos de aviso al finalizar. El temor a no ser notificado con antelación genera un impacto negativo sobre la capacidad de los titulados para planificar su futuro en términos de vivienda y otros aspectos sociales. La falta de prestaciones recibidas, en caso de enfermedad o maternidad, también tuvo un impacto importante en las finanzas de una de las personas entrevistadas. En los casos de personas que estaban viviendo en casa de sus padres había menos preocupación sobre la seguridad en el empleo, ya que contaban con un soporte financiero. La persona que trabajaba como jugador de póquer profesional comentó que resultaba “invisible para el sistema del Reino Unido”, puesto que la renta generada por la actividad del juego está exenta de impuestos, lo cual tenía importantes implicaciones para su futuro en términos de alojamiento, hipotecas, seguridad social, etc.

Aunque las personas entrevistadas tenían **sentimientos encontrados sobre su situación actual, la mayoría consideró que su situación actual era el resultado de sus propias decisiones**. Quienes eligieron su situación actual, lo hicieron con el fin de adaptarse a su estilo de vida, es decir, compromisos familiares o su deseo de tomarse un tiempo para viajar, o querer experimentar diferentes tipos de empleo o el deseo de salir de la casa de sus padres. Otros valoraron la experiencia que estaban adquiriendo en sus trabajos temporales como una ayuda para seguir luchando por su carrera profesional elegida o, simplemente, aceptaban el hecho de que no habían sido lo suficientemente selectivos desde un principio, a la hora de establecer los criterios para un potencial puesto de trabajo. Quienes consideraban que su situación actual no había sido elegida, atribuían sus circunstancias a la incapacidad de haber conseguido un empleo acorde con sus competencias o, simplemente, a que aceptaron la primera oferta de trabajo recibida por necesidades económicas, o que no hicieron suficientes esfuerzos para encontrar un mejor empleo alternativo.

Equilibrio entre vida laboral y personal

Algunas de las personas entrevistadas tenían la típica jornada laboral de nueve a cinco, o tenían autonomía para establecer su propio horario de trabajo y por lo tanto podían alcanzar un equilibrio entre trabajo y vida familiar. Dos de los entrevistados mencionaron que las decisiones personales de trasladarse a otro lugar habían condicionado sus opciones de trabajo disponibles y, por el contrario, la falta de flexibilidad en las horas de trabajo había condicionado las decisiones sobre dónde vivir. Una de las personas describió la desventaja de ocupar un empleo temporal por considerar que la mayoría de las oportunidades de adquirir experiencia en su sector (las artes), ya fuese remunerada o no, requería comprometer entre uno y tres días cada semana, lo que le impedía solicitar un trabajo remunerado. Las largas jornadas de trabajo, también, condicionaban a otros entrevistados la capacidad de solicitar diferentes trabajos o ampliar sus estudios (por ejemplo, hacer un doctorado).

Tres de los entrevistados manifestaron que la situación de su trabajo actual había tenido consecuencias explícitas sobre su vida personal. Una de las personas tenía que hacer largas jornadas debido a la enorme carga de trabajo recibida y las preocupaciones acerca de su futuro habían afectado a su bienestar fuera del trabajo; otra persona tuvo un problema de adicción al alcohol durante una época de trabajo monótono, con baja remuneración y bajas competencias y describió su estilo de vida, durante este período, como “temerario”. La tercera persona describió cómo el trabajo desde casa le hacía difícil separar trabajo y tiempo libre y las largas jornadas laborales le impedían socializarse y tener amigos. Del mismo modo, la falta de un ingreso estable (jugador profesional) afectaba a sus planes futuros, por ejemplo, a la posibilidad de reservar unas vacaciones.

Una parte significativa de los entrevistados habían podido disfrutar de horarios de trabajo flexibles, que les habían favorecido, por ejemplo, permitiéndoles terminar antes su jornada un viernes o cambiar el horario para salir de viaje. La oportunidad de acumular tiempo libre, mediante horarios flexibles, fue descrita por una de las personas entrevistadas como “lo mejor de su trabajo”. Estas **opciones de trabajo flexible, sin embargo, según se pudo constatar, no estaban disponibles para los trabajadores temporales y se disfrutaban sólo al conseguir puestos indefinidos.** Uno de los entrevistados sugirió que se deberían introducir

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

cambios para que los trabajadores temporales con familias pudieran también hacer uso de la flexibilidad laboral y del trabajo desde casa, puesto que, generalmente, no pasan suficiente tiempo con un empresario como para adquirir el derecho a solicitar un horario de trabajo flexible (en el Reino Unido, un empleado debe haber trabajado para su empleador, al menos, 26 semanas consecutivas para poder solicitar un horario flexible).

El futuro

Para finalizar las entrevistas con los titulados, se les preguntó sobre sus planes de futuro en lo profesional y en lo personal. **Estas personas, en su mayoría, sólo tenían planes de futuro a corto plazo.** Dichos planes solían implicar aspectos como: conseguir desarrollar su carrera profesional en el sector elegido; cambiar de trabajo; completar su formación; viajar o ampliar sus estudios. En general, la **estabilidad financiera en el futuro era una de las mayores preocupaciones** para estas personas, lo que revela que el trabajo temporal de menor cualificación, que muchos de estos titulados habían encontrado, representa una barrera para asegurar su futuro.

5.3 POLÍTICAS PARA JÓVENES TRABAJADORES EN EL REINO UNIDO

En esta sección se presenta un mapa de las políticas nacionales más relevantes en el Reino Unido y el estado de situación de los contratos de aprendizaje, a los que los titulados del Reino Unido están optando cada vez más con el fin de mejorar su empleabilidad. Tanto los anteriores gobiernos del Reino Unido como el actual han promovido los contratos de aprendizaje como una forma de facilitar las transiciones de los jóvenes desde el mundo de la educación hasta el del empleo.

En vista del rápido aumento del desempleo entre la población juvenil, el actual Gobierno del Reino Unido anunció, en el Presupuesto de marzo de 2011, su intención de aumentar el número de plazas en un programa financiado por el gobierno, denominado **programa de experiencia laboral**, así como ofrecer 50.000 contratos de aprendizaje extra (Guardian, 23/05/2011)²⁵. Como parte del programa, se pretendía ofrecer experiencia laboral a unos 100.000 jóvenes, lo que suponía aumentar unas cinco veces el

²⁵<http://www.guardian.co.uk/uk/2011/mar/23/budget-work-experience-apprenticeships-youth-unemployment>

número de plazas en los dos años siguientes. A través de este plan, que fue lanzado en enero de 2011, la Agencia de Empleo Jobcentre Plus conectaría a jóvenes de 18 a 21 años de edad con empresarios. A continuación, estas personas podrían trabajar sin remuneración hasta ocho semanas, pero sin perder sus prestaciones por desempleo durante este tiempo.

En julio de 2009, el anterior Gobierno Laborista había puesto en marcha una iniciativa, financiada con fondos públicos, denominada **Fondo común de titulados universitarios con talento** (Graduate Talent Pool)²⁶ destinada a mejorar la empleabilidad a largo plazo de los recién titulados del Reino Unido, ofreciéndoles mayores oportunidades de encontrar un empleo en vista de una recesión tan severa.

El Fondo común de titulados universitarios con talento ofrecía, a los titulados, acceso gratuito a plazas vacantes de prácticas en una amplia gama de sectores industriales. Los titulados podían buscar y solicitar puestos vacantes de prácticas, siempre que se hubiesen graduado entre 2008 y 2010 en alguna universidad del Reino Unido. Se esperaba que, garantizar prácticas a través de la web, ayudaría a estos titulados a desarrollar competencias valiosas para su empleabilidad, a obtener experiencia laboral real y a desarrollar competencias básicas transferibles. Según David Willets, actual Ministro de Universidades del Reino Unido, los empresarios anunciaron, a través de la web del Fondo común, más de 28.000 plazas de prácticas y el programa pagó por poner en contacto a 8.500 titulados con PYMEs que, a su vez, habían firmado acuerdos con universidades o escuelas universitarias. Al finalizar las prácticas, una cuarta parte de estos titulados recibió la oferta de un empleo a tiempo completo o consiguió establecer su propio negocio. Sin embargo, el programa dejó de funcionar en la primavera de 2011.

En abril de 2011, el Vice Primer Ministro Nick Clegg dio un protagonismo especial a la **acción sobre las prácticas** dentro de la Estrategia de Movilidad Social del Gobierno “*Abriendo Puertas, Rompiendo Barreras*” (Gobierno HM, 2011), reconociendo la importancia de las prácticas como un mecanismo de transición laboral y argumentando que las prácticas son fundamentales para ayudar a los jóvenes en su acceso a puestos profesionales (por ejemplo, en derecho, medios de comunicación o periodismo y sectores creativos). También se reconoció que, en la actualidad,

²⁶<http://graduatetalentpool.direct.gov.uk/>

el sistema es excesivamente favorable a quienes tienen un origen económico más alto y que pueden contar con el apoyo de los padres. Esta idea es particularmente interesante en el Reino Unido, donde la investigación muestra que la influencia de los ingresos de los padres sobre la renta se sitúa entre las más fuertes dentro de la OCDE. El impacto de los ingresos de los padres sobre los salarios de los hombres, en Gran Bretaña, es más de una vez y media que en Canadá, Alemania o Suecia.

Se ha producido un aumento constante en el número de empleadores que ofrecen prácticas a los titulados universitarios (y estudiantes) en el Reino Unido. Además, ha habido un crecimiento en las prácticas desde el inicio de la recesión (Comisión de Salarios Bajos, 2011). Por ejemplo, según estimaciones del CIPD, entre abril y septiembre de 2010, más de uno de cada cinco empleadores planeaba contratar a personas que habían realizado prácticas, mientras que sólo el 13 por ciento de los empleadores tenía previsto hacerlo en el verano de 2009 (Red de Empresas Europeas de Londres, 2010)²⁷. Más recientemente, el CIPD estimó que, en el verano de 2010, había un cuarto de millón de personas en prácticas trabajando en empresas del Reino Unido, la gran mayoría de las cuales, se sospechaba que ocupaban trabajos no remunerados (Guardian, 28/4/2011)²⁸.

El tema del salario asociado a las prácticas (o la ausencia del mismo) ha sido objeto de debate activo en el Reino Unido (y en la UE en general). En el Reino Unido existe un Salario Mínimo Nacional (SMN) para los jóvenes, pero la legislación no prevé disposiciones específicas para los trabajadores en prácticas. Por el contrario, un trabajador en prácticas tiene derecho a una remuneración, incluyendo el salario mínimo, dependiendo de si se le considera como “trabajador”. La Encuesta de Aprendizaje y Desarrollo de Talentos CIPD 2010 obtuvo como resultado que el 63 por ciento de los empleadores pagaban a sus trabajadores en prácticas, al menos, el salario mínimo, y un 92 por ciento de este grupo de empleadores, incluso, pagaban a sus trabajadores en prácticas por encima del salario mínimo, por voluntad propia (CIPD, 2010a). Por otra parte, ha habido una creciente preocupación en el Reino Unido sobre si los empleadores estaban recurriendo a prácticas, sobre todo de titulados universitarios, como una fuente barata (o incluso gratis) de mano de obra. De hecho, una encuesta reciente a 218 empleadores

²⁷ Enterprise Europe Network London/EEN-London, (2010). *Employing Interns in the UK*, Diciembre.

²⁸<http://www.guardian.co.uk/money/2011/apr/28/businesses-interns-cheap-labour>

del Reino Unido, realizada por YouGov en representación de Internocracy²⁹ - una empresa social que desarrolla programas de experiencia laboral para los empleadores -, descubrió que el 17 por ciento de las empresas del Reino Unido habían incorporado trabajadores en prácticas para su uso como una fuente barata de mano de obra, mientras que el 95 por ciento de esos 218 empresarios del Reino Unido que respondieron coincidieron en que los trabajadores en prácticas resultaron “útiles para su organización”. El estudio Internocracy también encontró que sólo un 12 por ciento de los directivos de estas empresas y el 10 por ciento de los jóvenes que eran conscientes de realizar prácticas no remuneradas podrían ser ilegales a los efectos de la legislación laboral (Guardian, 28/4/2011)³⁰. La Comisión de Salarios Bajos en su informe de 2011 también expresó su preocupación acerca de que una serie de empresarios parecen estar ignorando las regulaciones de salario mínimo, contratando trabajadores en prácticas para realizar trabajos no remunerados (Comisión de Salarios Bajos, 2011).

Con la investigación de CIPD, que muestra que más de un tercio (37 por ciento) de las prácticas son, en la actualidad, no remuneradas, el tema del salario asociado a las prácticas ha adquirido una importancia fundamental, sobre todo porque esto plantea cuestiones de equidad, igualdad de acceso y movilidad social.

En respuesta a los actuales debates sobre la necesidad de abordar el creciente número de prácticas no remuneradas, el CIPD ha propuesto que a todos los trabajadores en prácticas se les pague un salario mínimo de 2,50 Libras Esterlinas por hora (es decir, la misma prestación mínima actual que para los aprendices). Se argumenta que, al hacerlo, este 'Salario de Formación' propuesto ayudaría a reflejar la contribución que un trabajador en prácticas puede estar haciendo a una organización, así como a promover la movilidad social, alentando a las personas de origen más pobre a solicitar una plaza en prácticas (CIPD, 2010b).

De acuerdo con las pruebas presentadas a la Comisión de Salarios Bajos, por parte de Trabajadores en Prácticas Anónimos³¹ (un grupo creado a través de una web, para actuar como un foro de trabajadores en prácticas, con el fin

²⁹www.internocracy.org

³⁰<http://www.guardian.co.uk/money/2011/apr/28/businesses-interns-cheap-labour>

³¹<http://internsanonymous.co.uk/>

de compartir sus experiencias), las prácticas son frecuentes en determinados sectores y ocupaciones. Según una encuesta a pequeña escala, realizada a ex-trabajadores en prácticas, que el mencionado grupo llevó a cabo y que contó con 235 respuestas, la mayoría de estos trabajadores encuestados estaban en los siguientes sectores: política y asuntos públicos (20 por ciento); organizaciones de beneficencia y organizaciones no gubernamentales (20 por ciento); artes y patrimonio (14 por ciento). Alrededor del 50 por ciento ocupaba un puesto en prácticas que duraba entre uno y tres meses. Fundamentalmente, para la gran mayoría, las prácticas no les condujeron a un empleo en la misma organización (82 por ciento), ni su empleador les ayudó en su búsqueda de empleo (83 por ciento). Para aquellos trabajadores cuyas prácticas no les permitieron obtener un puesto de trabajo en el sector de su preferencia, más del 40 por ciento estaban ahora desempleados, y más del 23 por ciento estaban, actualmente, trabajando en otro sector. Además, al menos el 37 por ciento de los encuestados habían realizado tres o más prácticas (Comisión de Salarios Bajos, 2011).

Aparte de la cuestión de la remuneración en lo que a prácticas se refiere, el debate actual en el Reino Unido se centra, especialmente, en el potencial para la explotación de los trabajadores en prácticas no remunerados que tienen muy pocos derechos laborales (Eurofound, 2011).

5.3.1 Implicaciones del mercado de trabajo de prácticas para jóvenes

Como ponen de manifiesto los informes de la actual Estrategia de Movilidad Social del Gobierno 2011 y de la Comisión de Salarios Bajos, el continuo aumento y la expansión de prácticas no remuneradas de los trabajadores en prácticas, así como de otros programas de experiencia laboral, tienen graves consecuencias para la posición en el mercado laboral de la población joven (Gobierno HM, 2011; Comisión de Salarios Bajos, 2011).

En concreto, tanto la actual Estrategia de Movilidad Social del Reino Unido como muchas de las aportaciones al informe de la Comisión de Salarios Bajos, destacaron el impacto perjudicial que las prácticas no remuneradas tienen sobre la movilidad social, porque inhiben el acceso al mercado de trabajo para determinados segmentos de población joven. Del mismo modo, las pruebas de “TUC y la Conciencia de ser trabajador en prácticas” (Intern

Aware)³² (una campaña centrada en la promoción del acceso equitativo al sistema de prácticas), evidenciaron que las prácticas no remuneradas discriminan a los jóvenes pertenecientes a las familias más pobres, que no pueden permitirse el lujo de trabajar gratis y que, de esta manera, resultan excluidos para acceder a determinadas profesiones y sectores (Comisión de Salarios Bajos, 2011).

Asimismo, el Panel para el Acceso Justo a las Profesiones³³ encontró que a los menos favorecidos les intimidaba más el coste de aceptar una práctica no remunerada (Panel para el acceso justo a las profesiones, 2009). El Panel también identificó que las prácticas u otros programas de experiencia laboral son cada vez más importantes para acceder a muchas profesiones. Sin embargo, estas oportunidades no siempre gozan de suficiente publicidad ni están garantizadas mediante contactos personales o redes, lo que, a su vez, puede crear una gran desventaja para aquellos que no tienen los contactos adecuados, dentro de su familia, por ejemplo, y que tendrán que trabajar duro para desarrollar sus propios contactos.

El fenómeno de las prácticas está bastante extendido en el Reino Unido y es muy frecuente en ciertos sectores, como por ejemplo, en la industria creativa, en los medios de comunicación, en el periodismo, en las relaciones públicas, en el tercer sector, incluidas las ONG, etc. Por ejemplo, como declaró la Unión Nacional de Periodistas, en su testimonio oral de la Comisión de Salarios Bajos:

“En la industria [del periodismo] hay un programa permanente de gente que se mueve dentro y fuera de las prácticas, lo que lleva a salarios más bajos y a que sólo aquellos capaces de trabajar de forma gratuita pueblen el sector”.

A pesar de las preocupaciones en torno a las prácticas no remuneradas, la investigación del CIPD en el Reino Unido concluyó que casi ocho de cada diez empleadores (78 por ciento) consideran que las prácticas a largo plazo son beneficiosas para el individuo. Además, alrededor del 76 piensa que se pueden utilizar como una forma de probar nuevo personal potencial, mientras que el 69 por ciento ve las prácticas como una buena manera de desarrollar nuevos talentos en un determinado sector. Alrededor de la mitad

³²<http://www.internaware.org/>

³³<http://www.bis.gov.uk/policies/higher-education/access-to-professionals/panel-on-fair-access-to-professions>

de los empresarios también creen que son un recurso rentable (52 por ciento) y que ayudan a desarrollar las capacidades de gestión y liderazgo del equipo actual (50 por ciento). El estudio también reconoce que los empleadores del Reino Unido dan una gran importancia a los jóvenes, incluidos los titulados universitarios, que han adquirido su experiencia laboral, bien a través de prácticas y/o prácticas laborales vinculadas a la formación en alternancia. Por ejemplo, un informe de 2007 puso de manifiesto que muchas empresas preferían titulados procedentes de grados en alternancia porque habían adquirido experiencia práctica y estaban familiarizados con el mundo del trabajo, sus rutinas, normas y requisitos (DfES, 2007).

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 LAS CONDICIONES VULNERABLES DE LAS Y LOS TRABAJADORES JÓVENES EN LA UE

Los efectos de la precariedad laboral son particularmente negativos y persistentes en los trabajadores jóvenes, debido a que la dificultad de las primeras experiencias de transición al mercado de trabajo, probablemente, están asociadas con un empeoramiento de las oportunidades de vida a largo plazo. Por otra parte, la prolongada recesión económica ha empeorado las condiciones del mercado laboral de los jóvenes trabajadores altamente cualificados en la mayoría de los países europeos, dando lugar a un creciente porcentaje de jóvenes con educación superior que terminan en la situación de: “ni estudian, ni trabajan” (“NINI”).

Además de los costes para las personas, la difusión cada vez mayor de puestos de trabajo precarios y situaciones NINI entre la población joven tiene un coste social, que se traduce en que la pérdida de recursos humanos jóvenes altamente cualificados reduce las perspectivas de crecimiento (también tiene el riesgo de fuga de cerebros), al tiempo que amplía los riesgos de pobreza y las desigualdades de renta, dentro y entre generaciones, trayendo consigo elevados costes presupuestarios derivados de una situación de bajos ingresos fiscales y altos gastos sociales. Eurofound (Fundación

Europea para la Mejora de Vida y Condiciones de Trabajo, 2011) ha estimado que los costes del desempleo juvenil y la inactividad ascienden a 101 billones de euros por año (o al 1,1% del PIB de la UE-21). Según las mismas estimaciones, el mayor coste anual de la UE lo presenta Italia, con 26,6 billones de euros (lo que equivale al 1,7% del PIB de Italia). El Reino Unido está en un cercano segundo lugar, con 16 billones (0,9% del PIB), mientras que Irlanda y Bulgaria pagan la factura más cara en términos de su relación con el PIB (más del 2%).

Por estas razones, la Comisión Europea decidió incluir, entre los principales objetivos de Europa 2020, la reducción de la tasa de desempleo juvenil (particularmente alta en algunos Estados Miembros, como por ejemplo, Italia y España) y la mejora en las competencias de los más jóvenes³⁴.

Los desafíos a los que se enfrentan los jóvenes trabajadores presentan algunas similitudes, pero también diferencias entre los países de la UE, como demuestra el análisis comparativo y los estudios de caso realizados para algunos países en la presente investigación y resumidos en este informe. Los principales desafíos son los siguientes:

- Entre las personas que encuentran trabajo tras abandonar los estudios, **el empleo temporal parece ser la norma en la mayoría de los países europeos**. La situación del empleo juvenil se caracteriza, en general, por altos niveles de contratación temporal, bajos salarios, trabajo no declarado y no remuneración de horas extras, lo que les conduce a una posición vulnerable en el mercado laboral. **Los jóvenes trabajadores altamente cualificados también se caracterizan por una alta probabilidad de ser empleados en trabajos temporales**. En algunos países (especialmente los del Mediterráneo), la incidencia del trabajo temporal entre los jóvenes trabajadores altamente cualificados es superior a la media.
- **Los trabajadores temporales han sido los más afectados por la reciente recesión** económica, y la concentración relativa de empleos temporales, entre los trabajadores más jóvenes (15-24 años), ha

³⁴ En este ámbito, la Comisión Europea puso en marcha la Iniciativa de Oportunidades para la Juventud en 20/12/2011 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7276&langId=en>

aumentado significativamente el desempleo juvenil y las tasas de inactividad.

- **El período de transición desde la escuela hasta un puesto de trabajo que garantice ingresos estables, perspectivas profesionales y protección social tiende a ser muy largo en algunos países europeos**, incluso para los trabajadores altamente cualificados. La evidencia sugiere que el tiempo de espera para encontrar un trabajo fijo está directamente relacionado con la rigidez general de la regulación del empleo indefinido. Esto es particularmente constatable en aquellos países (como **Italia** y **España**) que han adoptado una reforma del mercado laboral a dos niveles, basada, principalmente, en la desregulación de los contratos de acceso.
- En algunos Estados Miembros (como el **Reino Unido** y **algunos Países Nórdicos y Continentales**), **los trabajadores jóvenes tienen más posibilidades de conseguir un contrato indefinido**. Esto podría sugerir que los contratos temporales juegan un papel de puerta de acceso al mercado laboral, aunque el **desajuste de las competencias** se mantiene alto y la crisis ha aumentado la incidencia de la precariedad laboral, así como el tiempo necesario para encontrar un trabajo.
- El **desajuste de las competencias se está convirtiendo en un reto cada vez mayor** para la mayoría de los países de la UE. En el Sur de Europa, la sobre-cualificación entre la población juvenil es considerable, ya que en estos países, el nivel de educación/cualificación no proporciona una garantía contra el desempleo y/o el empleo precario, y los jóvenes titulados universitarios muestran las mayores tasas de desempleo y de empleo temporal, especialmente, en Italia y Grecia.

6.2 PRINCIPALES EVIDENCIAS DE LAS ENTREVISTAS EN LOS ESTUDIOS DE CASOS

Las *entrevistas en profundidad* con los jóvenes trabajadores precarios, altamente cualificados, llevadas a cabo en los estudios de caso, confirmaron las diferentes condiciones de los trabajadores jóvenes en el Reino Unido, con respecto a Italia y España, y el papel de la flexiguridad y de los modelos de bienestar en la configuración de la posición de las personas jóvenes en el mercado laboral. También mostraron un empeoramiento general de estas

condiciones y del desajuste de las competencias, en los últimos años de crisis, en todos los países.

En Italia y España, la situación de los titulados universitarios con empleo temporal parece especialmente crítica, y los contratos temporales tienden a generar algo que se asemeja más a una trampa que a un puente hacia el empleo fijo.

En Italia:

- La **incidencia de la precariedad laboral es mayor entre las mujeres jóvenes altamente cualificadas.**
- La **transición de la escuela al trabajo**, para los trabajadores altamente cualificados, por lo general, toma la forma de experiencias de trabajo o prácticas que, **a menudo, son informales, sin ningún tipo de contrato. La penalización salarial para los trabajadores temporales es relativamente alta y creciente.**
- **No todos los contratos temporales puede ser considerados como un trampolín hacia empleos más estables:** mientras que los contratos de formación son la mejor puerta de acceso, los contratos por cuenta propia son los peores. Además, la evidencia sugiere que los trabajadores jóvenes, que se incorporan al mercado laboral con un contrato temporal, suelen necesitar un largo periodo de tiempo para alcanzar un trabajo estable.
- **Conseguir el acceso a puestos de trabajo que garanticen un ingreso estable, perspectivas profesionales y protección social** es la principal preocupación de los jóvenes trabajadores altamente cualificados. Otras preocupaciones asociadas a éstas son: los **riesgos de pérdida de competencias**, así como el **estrés** y la **auto-explotación** y la falta de protección contra la **enfermedad**, la **maternidad** y la **vejez**.
- La experiencia de las personas entrevistadas en el mercado laboral se caracteriza por una **frontera difusa entre el empleo y el desempleo y entre los tipos de contrato**, con una superposición progresiva del hogar y el lugar de trabajo, particularmente problemática para las mujeres.
- Las **estrategias adoptadas** por los jóvenes trabajadores altamente cualificados para hacer frente a la precariedad se basan, principalmente,

en la construcción de **redes de relaciones**. El **apoyo familiar** es especialmente relevante para conseguir el acceso al crédito y la vivienda independiente.

En **España**, la situación es aún más preocupante que en Italia, puesto que la incidencia y la persistencia del trabajo precario es mayor. El análisis cualitativo ha puesto de manifiesto que entre las preocupaciones y temores más importantes de los jóvenes trabajadores altamente cualificados, están los siguientes:

- **Transiciones aleatorias.** Las trayectorias de empleo no parecen conducir a ninguna parte y la sensación de estar atrapado está tan profundamente arraigada que las personas entrevistadas asumen que sus diferentes experiencias de trabajo no les ayudarán a crear ningún perfil coherente. Como consecuencia de ello, los entrevistados expresaron un alto nivel de desconfianza sobre cómo funciona realmente la economía de mercado en un contexto de desencanto general post-moderno hacia las instituciones sociales.
- El **trabajo precario** determina una precariedad que afecta a todas las dimensiones de la vida. Algunos de los efectos sobre los jóvenes trabajadores, altamente cualificados, son la desmotivación, la pérdida de competencias y la devaluación del concepto de trabajo, debido a la naturaleza temporal de todas las experiencias laborales. Los bajos salarios son también un elemento crucial que conecta con el concepto de “*mileurista*”.
- **El impacto sobre la vida personal de los jóvenes trabajadores.** Los impactos sobre la vida de los individuos afectan, en gran medida, a su capacidad para desarrollar una vida plena. La incapacidad para desarrollar planes a largo plazo se refleja en la incapacidad de estos trabajadores para abandonar definitivamente el hogar parental y convertirse en ciudadanos de pleno derecho y, por lo tanto, en su incapacidad para crear nuevas familias y hogares, lo que genera un efecto demográfico dominó sobre el mercado de trabajo, el sistema de pensiones, etc.

Tanto en **Italia** como en **España**, en algunos casos, **las experiencias laborales negativas inducen a los jóvenes trabajadores altamente cualificados a emigrar otros países** (*fuga de cerebros*).

En el **Reino Unido**, la principal preocupación para los trabajadores jóvenes con estudios superiores parece ser el desajuste de competencias y la sobre-cualificación, en lugar del trabajo temporal:

- **Los titulados universitarios logran empleo con relativa rapidez después de la graduación**, sin embargo, esto va, habitualmente, seguido de un largo período de transición en la búsqueda de un trabajo de calidad acorde con sus cualificaciones.
- **Los titulados universitarios en el Reino Unido no suelen entrar en formas de trabajo precario**, pero sus primeros trabajos tienden a ser de menor cualificación y en campos no relacionados con su titulación.
- Los actuales años de crisis han aumentado el desempleo, el trabajo temporal y el trabajo temporal involuntario entre los jóvenes altamente cualificados, así como el período de transición de los titulados hacia puestos de trabajo.
- En su gran mayoría, los titulados manifestaron percibir salarios relativamente bajos, por debajo de su nivel de cualificación. Además, manifestaron que, tanto las horas no garantizadas como la ausencia de períodos de notificación de la finalización de sus contratos, tenían un impacto negativo sobre su capacidad para hacer planes a corto y largo plazo.
- Las mayores preocupaciones expresadas por la familia y amigos fueron la imposibilidad de encontrar puestos que les garantizaran trabajo en aquellas áreas de su elección, así como la inseguridad en el empleo temporal.
- En general, sin embargo, la mayoría de los titulados consideraron su situación actual como un resultado de su propia elección: para adaptarse a determinados estilos de vida / aceptar la primera oferta de trabajo / o no solicitar puestos alternativos.

6.3 LAS DEFICIENCIAS DE LOS ENFOQUES POLÍTICOS ACTUALES

Desde el comienzo de la crisis económica la mayoría de los países europeos han introducido políticas, programas o medidas para hacer frente al desempleo juvenil. En particular, los Países Nórdicos, Continentales y

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

Anglosajones muestran una amplia gama de políticas específicamente dirigidas a la población joven y basadas en un enfoque integrado que vincula el pago de prestaciones sociales con medidas de activación para el empleo y el fortalecimiento de los vínculos entre el sistema educativo y el mercado de trabajo. Sin embargo, en muchos países de la UE, la reciente introducción incontrolada de nuevos contratos de acceso al mercado laboral, como las prácticas y el contrato por etapas, han incrementado la precariedad de la transición desde la escuela al trabajo para los jóvenes trabajadores altamente cualificados, dando lugar a un proceso de segmentación que ha repercutido en un mayor desequilibrio de la protección social entre insiders y outsiders, incluyendo estos últimos, cada vez en mayor medida, a jóvenes trabajadores altamente cualificados.

La combinación de la presencia (o ausencia) de políticas específicamente dedicadas a los jóvenes y/o de enfoques de flexiguridad, con la actuación de los jóvenes (trabajadores altamente cualificados) en el mercado laboral, permite identificar diferentes patrones de comportamiento en los Estados Miembros.

Por una parte, hay Estados Miembros que han seguido **reformas de protección del empleo a dos niveles** (como Italia y España) donde:

- las políticas activas y/o pasivas del mercado laboral dedicadas específicamente a apoyar el empleo de los jóvenes no están del todo desarrolladas, y la transición de la escuela al trabajo se ha canalizado, principalmente, a través de la desregulación de los contratos de acceso, lo que genera un aumento de la segmentación del mercado de trabajo;
- la tasa de desempleo juvenil y la incidencia del trabajo temporal entre los trabajadores jóvenes (con educación superior) son particularmente altas;
- las transiciones a empleos indefinidos son bajas, especialmente para aquellas personas que están alternando, de manera repetida, empleos temporales con periodos de desempleo. Los resultados de las investigaciones sugieren que los trabajadores jóvenes pueden estar “atrapados” en empleos temporales.

Por otro lado, los Países Nórdicos y Continentales, así como el Reino Unido muestran que:

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

- la tasa de desempleo juvenil y la incidencia del trabajo temporal entre los trabajadores jóvenes (con educación superior) son relativamente bajas;
- el éxito de las transiciones de la escuela al trabajo está garantizado por el uso generalizado de los contratos de aprendizaje y/o medidas específicas. De hecho, los datos de la encuesta REFLEX a titulados en toda la UE sugieren que el estudio, combinado con experiencia laboral, aumenta la oportunidad de los titulados de encontrar un trabajo, justo después de la graduación, en un 44%, disminuye su probabilidad de experimentar sobre-cualificación en un 15% y reduce la aparición de desajuste de competencias en un 26% (Lore y Little 2010; OCDE, 2010). Los datos de los titulados en administración de empresas indican que un periodo de prácticas puede reducir el tiempo para obtener el primer empleo en un 54% (Gault et al, 2000.);
- existen políticas explícitamente dirigidas a los jóvenes y/o enfoques integrados de flexiguridad que vinculan las prestaciones por desempleo a diversas medidas de activación y a la ampliación del acceso a la protección social.

Sin embargo, en la mayoría de los países de la UE, no existe una política integral o un plan de atención de las necesidades de los jóvenes trabajadores altamente cualificados. En particular:

- Los **programas de formación** están centrados, por lo general, en trabajadores poco cualificados y, a menudo, no logran satisfacer las necesidades de los altamente cualificados.
- La **puesta en marcha de incentivos**, a menudo, no se dirige a los jóvenes trabajadores altamente cualificados.
- Los **incentivos al empleo** están bastante generalizados, pero no suelen estar dirigidos a los jóvenes trabajadores altamente cualificados, tienden a producir bajos efectos netos de creación de empleo y no siempre tienen un impacto positivo en la calidad del trabajo.

En los últimos años, debido al rápido aumento del desempleo entre los titulados, algunos Estados Miembros (como Austria, Bulgaria, Chipre, Finlandia, Grecia, Hungría, Lituania, Polonia, Portugal, Rumanía y Eslovenia) han introducido programas dirigidos a titulados, con el fin de

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

promover prácticas subvencionadas y/o bonificaciones en los salarios y en las contribuciones a la seguridad social.

6.4 RECOMENDACIONES

El análisis comparativo ha demostrado que **los países europeos más exitosos, en términos de transiciones de la escuela al trabajo, son aquellos en los que se ha generalizado el uso del aprendizaje y/o los programas de formación vinculados al trabajo, así como servicios de orientación eficaces** (Alemania, Austria, Dinamarca). Por su parte, aquellos **países europeos con una alta incidencia de empleo temporal y contratos de agencias de trabajo temporal** entre los jóvenes (Bélgica, Francia, Grecia, Italia, Portugal y España), **son más propensos a mostrar trayectorias inestables** de su población joven, con frecuentes cambios de trabajo intercalados con periodos de desempleo y/o inactividad. Las reformas a dos niveles, en muchos países de la UE, han dado lugar, tanto a una gran expansión del empleo temporal (que afecta principalmente a los jóvenes trabajadores), como al surgimiento de mercados laborales duales.

De hecho, la extensa literatura disponible sobre el tema muestra que la segmentación del mercado laboral (European Commission, DG Empl., 2010):

- **disminuye las tasas de transición de un empleo temporal a uno indefinido** y representa una barrera crítica para pasar a empleos mejor remunerados;
- **reduce el empleo total en el largo plazo**, ya que el efecto positivo sobre la contratación puede estar más que compensado por el impacto negativo en la pérdida de empleos;
- **puede desacelerar el crecimiento de la tasa de productividad del trabajo ya que, por un lado, desalienta la inversión en capital humano (específico para la empresa)** para los trabajadores temporales, a causa de la limitada duración de su relación laboral y, por otro lado, puede reducir la motivación entre los trabajadores temporales;
- **afecta a la formación de los salarios**: el poder de negociación de los trabajadores indefinidos (altamente sindicalizados) se ve reforzado por la

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

presencia de trabajadores temporales que no suelen estar representados por los sindicatos y tienen una mayor probabilidad de ser despedidos;

- **influye en los niveles de remuneración** (es decir, los trabajadores temporales ganan, de media, mucho menos que el personal indefinido);
- **aumenta el riesgo de que muchos jóvenes se queden atrapados** -en particular, en aquellos países donde el sistema de aprendizaje está poco desarrollado-, exagerando la percepción de inseguridad y afectando al comportamiento de los individuos.

Por lo tanto, debería desarrollarse una **estrategia integral**, con el fin de hacer frente a la segmentación del mercado laboral y para resolver el problema de la dualidad del mercado de trabajo. Dicha estrategia debería adaptarse a las condiciones de cada país e incluir diversas medidas, entre ellas, las siguientes:

- la **reducción de la asimetría existente entre los contratos indefinidos y temporales**, en relación con la protección social y la formación profesional, y la **simplificación de las modalidades contractuales**;
- la **ampliación de una renta de apoyo** durante el desempleo de quienes buscan empleo por primera vez, que les permita disponer del tiempo suficiente para una eficaz adecuación de competencias;
- la **ampliación de un sistema educativo basado en la alternancia**, que combine educación, formación y experiencia laboral, para mejorar la capacidad de respuesta del sistema educativo a los cambios en la demanda de cualificaciones y **para suavizar la transición de la escuela al mercado laboral**. Esto también implica el fortalecimiento de la **formación relacionada con el trabajo** en la educación superior, en aquellos países donde está poco desarrollada, por ejemplo, estimulando a las empresas y a que interactúen los sistemas educativo y productivo, desarrollando un sistema de certificación y garantía de la calidad, proporcionando a los aprendices y a los trabajadores en prácticas un nivel mínimo de protección, como se indica en la próxima propuesta de la Comisión Europea sobre un Marco de Calidad para las Prácticas en toda la UE.

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

- el **fortalecimiento de los servicios de orientación** dirigidos a jóvenes en la escuela y en el mercado de trabajo, así como de los **servicios de empleo y formación** para apoyar una mejor correspondencia entre las opciones de formación y educación y las necesidades del mercado laboral;
- el apoyo a la **iniciativa empresarial juvenil** con medidas que faciliten el acceso al crédito (microcréditos) y a los servicios (formación, instalaciones, etc);
- la estimulación de la demanda de jóvenes trabajadores altamente cualificados con **subvenciones al empleo e incentivos fiscales**, apoyo a las **actividades de investigación y a los sectores del conocimiento y la mejora de las PYMEs** con el fin de superar la falta de demanda de ocupaciones para los altamente cualificados;
- el apoyo a las **nuevas formas de asociacionismo entre los jóvenes profesionales** y la estimulación de los agentes sociales para que incluyan en la negociación colectiva las necesidades de los jóvenes trabajadores y de los outsiders;
- la **prestación de nuevos servicios para jóvenes profesionales** (microcrédito, instalaciones compartidas de trabajo, servicios de orientación y búsqueda de empleo, oportunidades de formación, etc.).

BIBLIOGRAFÍA

AlmaLaurea (2011), “Condizione occupazionale dei laureati. XIII Indagine 2010”, Bologna.

Anastasia, B. i Maurizio, D. (2008), “Dopo la prima occupazione: note su dieci anni di “carriera” (1998-2007) di una coorte di giovani”, mimeo.

Ballarino, G. (2005), “Strumenti nuovi per un lavoro vecchio. Il sindacato italiano e la rappresentanza dei lavoratori atipici”, *Sociologia del lavoro*, no. 97, pp. 174-190.

Barbieri, P. and Scherer, S. (2009), “Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy”, *European Sociological Review*, vol. 25, no. 6, pp. 677-692.

Bellardi, L. (2005), “Nuovi lavori e rappresentanza. Limiti e potenzialità di innovazione della realtà sindacale attuale”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, no. 1, pp. 70-94.

Bentolila, S., J. Dolado and Jimeno, J. (2008), ‘Two-tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience’, *CESifo DICE Report, Ifo Institute for Economic Research at the University of Munich*, vol. 6(4).

Bertolini, S. (2005), “Strumenti concettuali per l'analisi del mercato del lavoro atipico: riflessioni ed esperienze di ricerca”, *Sociologia del lavoro*, no. 97, pp. 80-101

Berton, F., Pacelli, L. and Devicienti, F (2009) “Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee data”, Dept. of economics and public finance “G. Prato”- *Univerisità degli studi di Torino*, WP n. 6.

Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.

Boeri, T. (2010), ‘Institutional Reforms and Dualism in European Labour Markets’, in Ashenfelter, O. and Card, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Elsevier, pag. 1173-1236.

Boeri, T. and Garibaldi, P. (2007), ‘Two-tier Reforms of Employment Protection Legislation: A Honeymoon Effect’, *Economic Journal*, vol. 117.

Bologna, S. (1997) “Dieci tesi per la definizione di uno statuto del lavoro autonomo”, in S. Bologna, A. Fumagalli (eds.) *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli, pp. 13-42.

Booth, A.L., M. Francesconi and Frank, J. (2002), “Temporary jobs: Stepping stones or dead ends?”, *The Economic Journal*, vol. 112, pp. 189-213.

Borella, M. i Segre, G. (2008), “Le pensioni dei lavoratori parasubordinati: prospettive dopo un decennio di gestione separata”, *WP Cerp*, 78/08.

Brennan, J., and Tang, W., (2008). *The Employment of UK Graduates: Comparisons with Europe*, Report to HEFCE by the Centre for Higher Education Research and Information (CHERI), prepared as part of the REFLEX project, November.

Carrera, L. (2004), *Viaggiare a vista. Percorsi di vita in tempi di flessibilità*, Milano, Angeli.

Caparrós, A. y Navarro, M. (2007), “Precariedad y transiciones laborales: un análisis con datos de panel”, *XV Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación*, Granada.

Castagnetti, C. and Rosti, L. (2010), “Gender stereotyping and wage discrimination among Italian graduates”, *MPRA Paper No. 26685*.

Castel, R. (2002) “Centralità del lavoro e coesione sociale”, in R. Lodigiani, M. Martinelli (eds.) *Dentro e oltre i post-fordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Milano, Vita e Pensiero, pp. 357-368.

Ciccarone, G. and Fondazione Brodolini (2010) *EEO Review: Youth Employment Measures*, 2010 – Italy, European Employment Observatory.

Clark, A and Postel-Vinay, F. (2009), “Job security and job protection”, *Oxford University Press*, vol. 61(2), pp. 207-239.

European Commission - Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG (2011), *Employment in Europe 2010*.

European Commission - Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG (2010), *European Employment Observatory Review: Youth Employment Measures*.

European Commission - Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG (2007), *Employment in Europe 2006*.

Comisión de Salarios Bajos (2011), *Salario Mínimo Nacional*, Informe de abril 2011 de la Comisión de Salarios Bajos.

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

Department for Education and Skills (DfES) (2011), “Supporting Graduate Employability: HEI Practice in Other Countries”, *BIS Research Paper Number*, 40

Department for Education and Skills (DfES) (2007), *Employer and University Engagement in the Use and Development of Graduate Level Skills*, Report by T Hogarth et al. for DfES, Informe de Investigación 835.

Enterprise Europe Network London (EEN) (2010), *Employing Interns in the UK*, EEN, London.

Di Pierro, D. et al. (2009), “Le retribuzioni mancanti”, in F. Berton et al. (eds.), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino, pp. 135-158.

Dolado, J., C. Garcia-Serrano and Jimeno, J. (2002), “Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain”, *Economic Journal, Royal Economic Society*, vol. 112.

El Panel para el Acceso Justo a las Profesiones (*Unleashing Aspiration: the Panel on Fair Access to the Professions*), Julio (2009), accessible el 31/05/2011.

Fotocasa (2010): “*La vivienda en el año 2010*”, (“Housing on 2010”), disponible en:

<http://www.fotocasa.es/Portals/49/Static/Tendencies/InformeAnual2010.pdf>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)(2011), *Helping Young Workers during the Crisis: Contributions by Social Partners and Public Authorities*.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2011), *Young people and NEETs in Europe: First Findings*

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1172.htm>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) (2010), *Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements*,

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0812019s/tn0812019s.htm>

Gallino, L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

Gault, J., Redington, J., and Schlager, T. (2000), “Undergraduate business internships and career success: Are they related?”, *Journal of Marketing Education*, 22, 45-53.

HM Government (2011), *Opening Doors, Braking Barriers : a Strategy for Social Mobility*.

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (current), *Labour Market Outlook*. Quarterly, London: CIPD.

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2010a), *Learning and Talent Development: Annual Survey Report 2010* [online], London: CIPD.

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2010b), *Internships: To pay or not to pay*, June, London: CIPD.

Istat (2010), “L’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Año 2009”, *Statistiche in Breve -Istat*, Roma.

Lore, A., and Little, B. (2010). *The REFLEX Study: Exploring Graduates’ Views on the Relationship between Higher Education and Employment*. Centre for Higher Education Research and Information, The Open University, London, UK.

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali and Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (2009), *Italia 2020 - Piano di azione per l’occupabilità dei giovani attraverso l’integrazione tra apprendimento e lavoro*, Roma.

Muehlberger, U. and Pasqua, S. (2006) “The “Continuous Collaborators” in Italy. Hybrids between Employment and Self-employment?”. *CHILD Working Papers, Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics*.

OECD (2010), *Off to a good start? Jobs for youth*, Paris, OECD.

Picchio, M. (2006), “Wage differentials and temporary jobs in Italy”, *UCL-Discussion Paper* n. 33.

Picchio, M. (2007), “The Dynamics of Unemployment, Temporary and Permanent Employment in Italy”, *Dept. de Economía, Università Politecnica delle Marche, Cuaderno de investigación*, n. 286.

Reyneri, E. (2005), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

Rizza, R. (2003), *Il lavoro mobile. Diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali*, Roma, Carocci.

Rosen, S. (1974), “Hedonic prices and implicit markets”, *Journal of Political Economics* n.82.

¿Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa

Rosen, S. (1986) “The theory of equalizing differences” in Ashenfelter O. and Layard R. (eds.) *Handbook of Labour Economics* vol.1 Elsevier.

Samek Lodovici, M., Semenza, R. (2008) “The Italian Case: From Employment Regulation to Welfare Reforms?”, *Social Policy & Administration*, vol. 42, n. 2, pp. 160-176.

Schmid, G. (2008), *Full Employment in Europe: Managing Labour Market Transitions and Risks*, Cheltenham, Edward Elgar.

Schmid, G. (2000), “Transitional Labour Markets. A New European Employment Strategy”, en B. Marin et al. (eds.), *Innovative Employment Initiatives*, Aldershot, Ashgate, pp. 223-253.

Toharia, L. y Cebrián, I. (2008): “La entrada en el mercado de trabajo: un análisis basado en la MCLV”, *Revista de Economía Aplicada*, nº E-1, Vol.16.

Tursi, A. (2009), “Le forme di lavoro non standard alle soglie della XVI legislatura”, *Quaderni del corso di laurea in economia e gestione aziendale*, no. 12, Abril.

Villa, P. (2010), “La crescita dell’occupazione femminile: la polarizzazione tra stabilità e precarietà”, *Lavoro e diritto*, no. 3, pp. 343-358.