

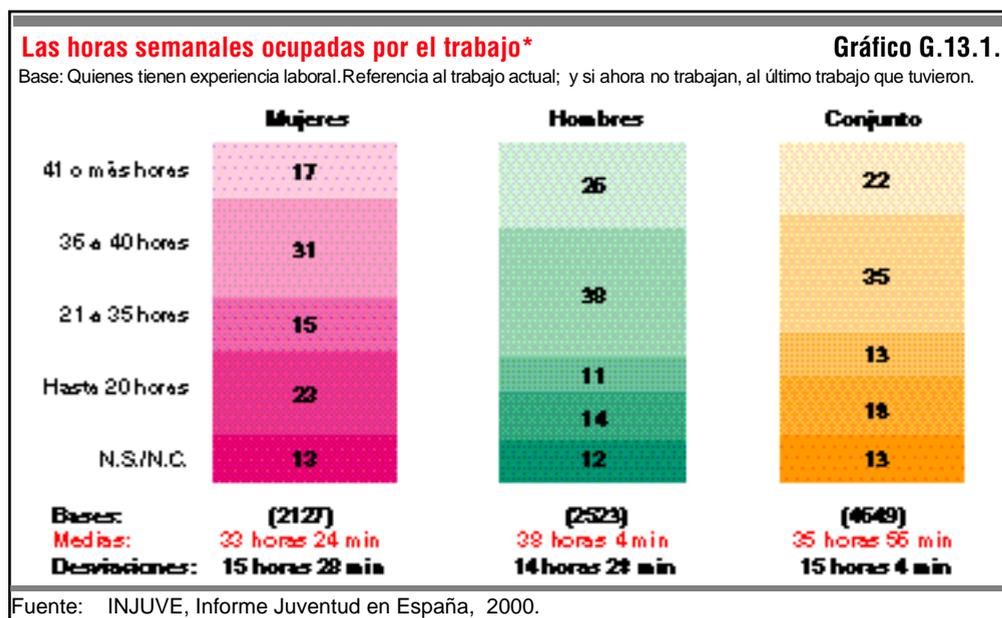
**CAPÍTULO 13:
LUGAR QUE OCUPA EL TRABAJO EN LA VIDA DE LAS PERSONAS JÓVENES.**

1. El tiempo dedicado al trabajo.

En este capítulo los resultados se refieren a la población juvenil con experiencia laboral. Se evalúa el tiempo ocupado por el trabajo actual, o en su defecto, por el último que tuvieron. Los datos se expresan en horas y minutos semanales.

Existen muchas diferencias en la dedicación que les reclama el trabajo a las personas jóvenes. Abundan quienes le ponen pocas horas, y también quienes hacen unas jornadas muy largas. Esa dispersión se ha ensanchado a lo largo de la década de los noventa; durante la cual han ido predominando para la juventud, tanto los empleos con dedicación prolongada (41 ó más horas) como los de jornada incompleta (hasta 20 horas). (Cf. G.13.1. y T.13.1.)

A medida que van creciendo en años aumenta el tiempo medio destinado a trabajar; tanto entre los jóvenes como entre las jóvenes. Y en todas las edades ellos en su conjunto, laboran más horas que el conjunto de ellas. Como media los hombres jóvenes invierten en sus empleos cuatro horas y treinta y seis minutos más cada semana. A partir de los 23 años los varones le dedican al trabajo 40 ó más horas, como promedio. En tanto que las mujeres se ocupan en torno a las 35 horas. (Cf. G.13.1.; G.13.2 y T.13.2.)



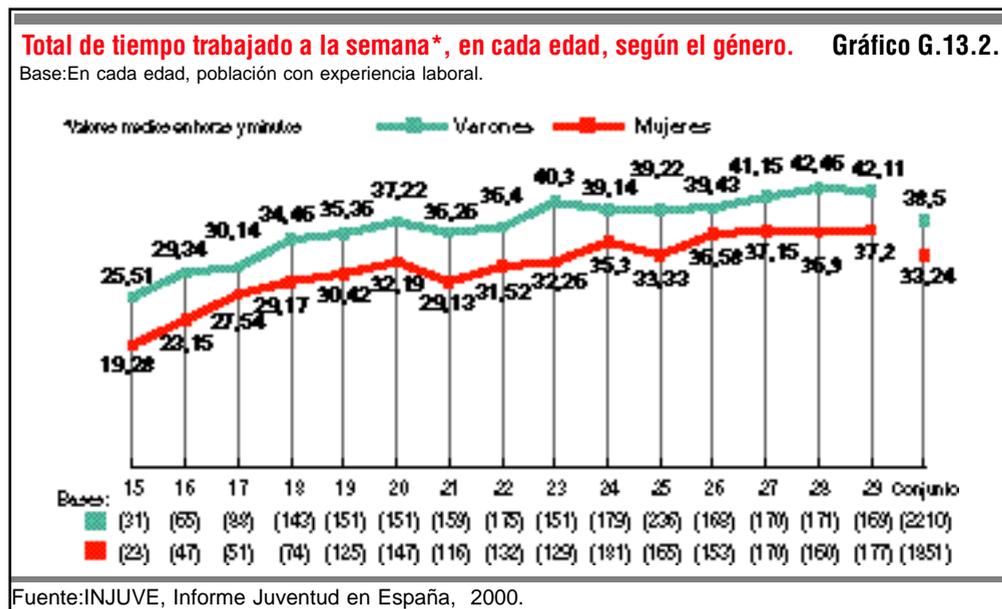
El empleo puede ser: actividad exclusiva, tarea principal, o dedicación circunstancial. Como cabía esperar los y las jóvenes que tienen en el trabajo su ocupación exclusiva, suelen cumplir horarios completos o prolongados. Quienes se definen como trabajadores o trabajadoras que *además* estudian, en su mayoría le dedican jornadas de duración media o larga. Y quienes *principalmente* estudian -y recurren al trabajo para conseguir ayudarse con algunos ingresos- por lo general hacen sesiones cortas. (Cf. G.13.3.)

Cabe fijarse en las excepciones:

Personas jóvenes cuyo empleo les ocupa un tiempo que no se corresponde con la función que trabajar tiene en sus vidas:	
Subempleados/as: Quienes sólo trabajan, y sin embargo tienen un trabajo de poca dedicación:	6%
Sobreempleados/as: Quienes sólo estudian, y sin embargo tienen trabajos de dedicación larga o muy larga:	17%
Los datos desagregados y las fuentes están disponibles en la Tabla 13.2	

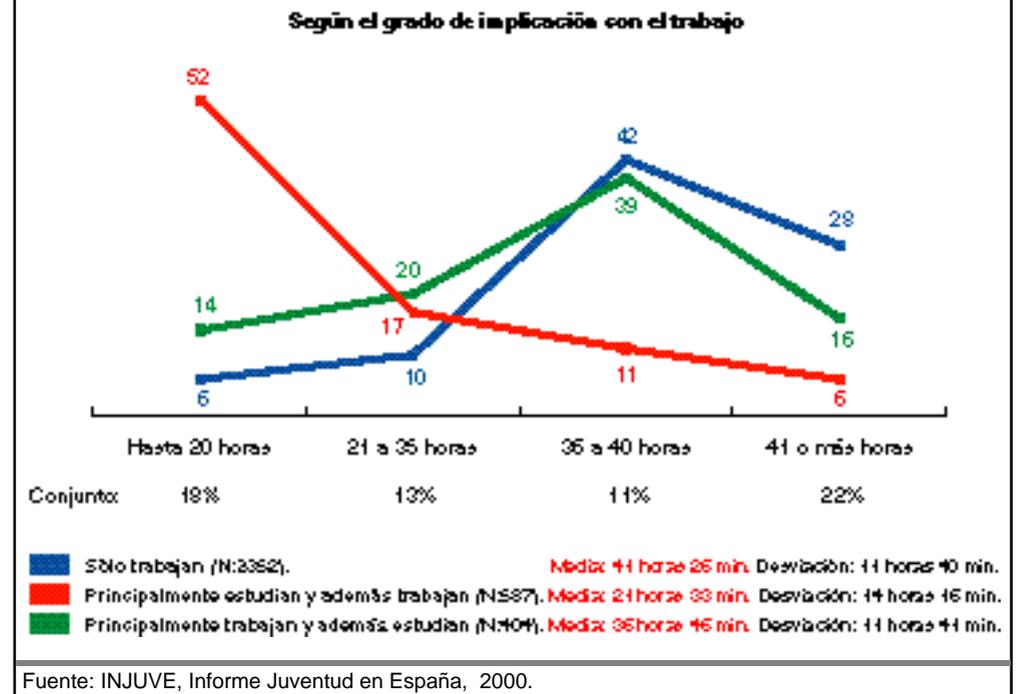
Actualmente está más generalizado el sobreempleo que el subempleo. Los y las estudiantes que trabajan tantas horas difícilmente podrán seguir con normalidad y rendimiento sus estudios. Esta disfunción genera fracaso escolar y encarece el sistema educativo. (Cf. Capítulo 13)

Las primeras experiencias laborales remuneradas generalmente, se viven en tareas de poca dedicación. A partir del tercer empleo pagado, las trabajadoras y sobre todo los trabajadores jóvenes, suelen asumir jornadas largas o muy largas. Visto de otra forma: la mayoría de la gente joven pasa por dos trabajos de duración reducida, antes de dedicarse definitivamente a trabajar. (Cf. T.13.3.)



Horas semanales ocupadas por el trabajo.

Gráfico G.13.3.



2. La remuneración que tiene el trabajo de las personas jóvenes.

2.1. Población joven que puede satisfacer sus necesidades, con lo que ganan con el trabajo.

Se puede estimar la relación que existe entre los ingresos que se perciben del trabajo y las necesidades de las personas jóvenes. Los ingresos medios semanales procedentes del trabajo, alcanzan las 25.280 pesetas. Equivale esa remuneración, al 79% de lo que sería necesario para poder emanciparse económicamente¹. (Cf. T. 13.4. y 13.5.)

Uno de cada cuatro trabajadores y trabajadoras consiguen el dinero suficiente para independizarse. Pero esta proporción oculta grandes diferencias. A la gran variabilidad que existe en la cantidad de horas trabajadas, le corresponde una dispersión equivalente en la cuantía de los ingresos. El vínculo con el trabajo (ocupación circunstancial o exclusiva) y la duración de la jornada laboral, son los criterios principales que explican la graduación tan amplia que existe, en los salarios de la gente joven.

Esa distribución desigual también responde a otros factores, biográficos y estructurales, que se describen seguidamente. (Cf. Cuadro 13.4. y T.13.4. y T.13.5.)

¹ Como indicador de lo que se necesita para cubrir esas necesidades, se toman en cuenta los dineros que hacen falta para alcanzar la completa independencia económica de la familia. Se requerían en el momento de la encuesta, un promedio de 31.670 ptas. semanales. (Cf. Capítulo 7)

Cuadro 13.4.

LOS FACTORES QUE SE ASOCIAN CON LA CUANTÍA DE LOS INGRESOS POR EL TRABAJO

Se asocia con ingresos más bajos	Se asocia con ingresos más altos
Ser mujer; sobre todo si no se vive en pareja	Ser varón, sobre todo si se vive en pareja
Tener hasta 21 años	Tener 26 o más años
Que el principal sostenedor de la unidad familiar sea el padre, la madre u otro familiar. Que lo sea él otro miembro de la pareja	Ser quien aporte los mayores ingresos del hogar
	Pertenecer a una familia de clase alta o medio alta
Tener la economía parcial o completamente integrada con la familia de origen	Ser completamente independiente de la economía de la familia de origen Poder pagar todos los gastos
Dedicarse a estudiar aunque se trabaje	Dedicarse a trabajar aunque se estudie
Tener un trabajo no cualificado	Tener un trabajo cualificado
Tener un trabajo ocasional, o de temporada	Tener un trabajo continuado
No tener contrato	Tener contrato
Trabajar un máximo de 36 semanas al año	Trabajar 37 o más semanas al año

Fuente: INJUVE, Informe Juventud en España, 2000.

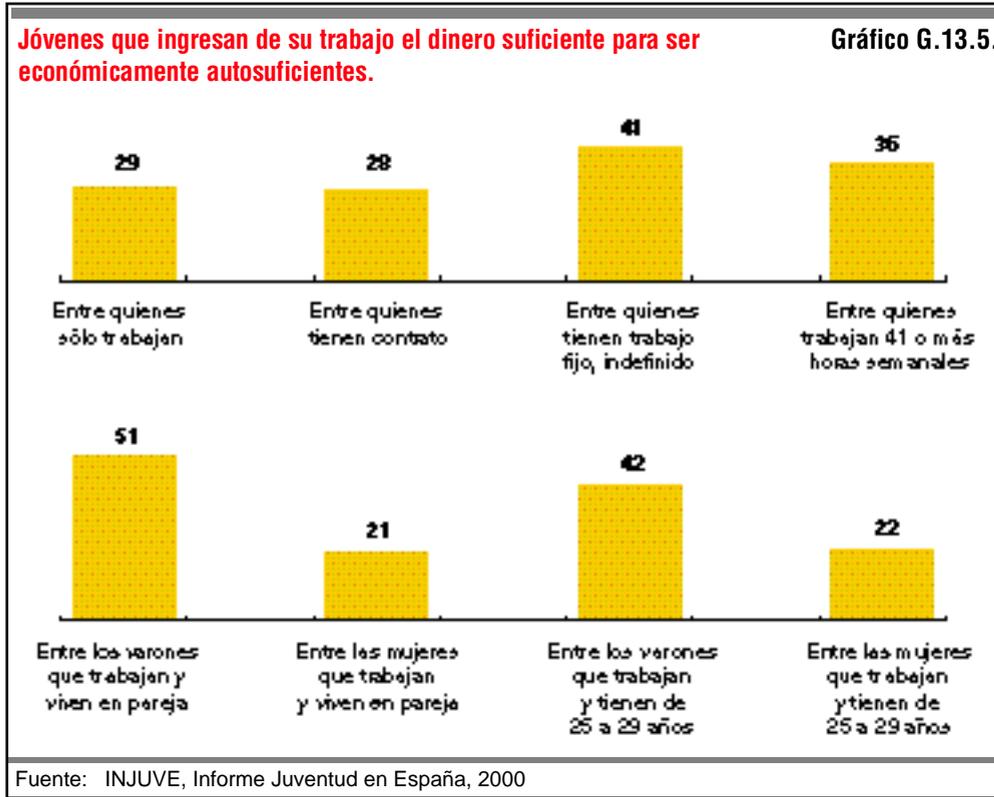
Base: población joven que trabaja y tiene ingresos por el trabajo.

2.2. Factores que discriminan la remuneración por el trabajo.

- La discriminación más fuerte corresponde a la menor cuantía de ingresos laborales que perciben las jóvenes.

La discriminación de las mujeres jóvenes respecto de los varones en los ingresos por el trabajo		
	Entre las jóvenes	Entre los jóvenes
<ul style="list-style-type: none"> • Logran con el trabajo los ingresos necesarios para mantenerse y ser económicamente independientes • Edad en la que logran alcanzar los ingresos medios que el conjunto de la gente joven recibe por su trabajo 	14%	32%
<ul style="list-style-type: none"> • Proporción que representa lo que cobran el conjunto de las trabajadoras, con respecto a lo que cobran el conjunto de los trabajadores • Cuando viven en pareja: Proporción que representa lo que ingresa la mujer, con respecto a lo que ingresa el miembro varón de la pareja 	76%	--
	69%	--
Los datos desagregados y las fuentes están disponibles en las Tablas 13.4 y 13.5.		

- La diferencia de ingresos entre quienes se dedican en exclusiva al trabajo y quienes lo tienen como actividad principal porque al tiempo estudian, es pequeña. Sólo representa unas 1.000 ptas. semanales. En cambio, cuando la principal tarea es el estudio se cobra mucho menos. Los ingresos de los y las estudiantes que se ayudan con algún empleo, equivalen solamente al 42% de lo que perciben los trabajadores y trabajadoras de dedicación plena.
- Hay asociación entre la pertenencia a una familia del status más alto y obtener ingresos laborales más elevados. Y por lo tanto también existen mayores posibilidades de vivir del propio trabajo para los hijos y las hijas de las familias mejor acomodadas. Sin embargo en la época juvenil, las diferencias de salarios entre jóvenes de clases distintas, no son tan amplias como llegarán a serlo cuando adultos. Quienes forman parte del colectivo juvenil peor pagado -que es el de los obreros no cualificados- cobran el 83% de lo que ganan quienes pertenecen al grupo de jóvenes que está mejor remunerado, correspondiente a los miembros de las clases alta y media alta.
- Trabajar con contrato les proporciona capacidad económica plena sólo a dos de cada siete trabajadores o trabajadoras jóvenes. No tener contrato, en muy pocos casos es compatible con la autonomía económica.
- El empleo continuado, fijo o indefinido, permite la autosuficiencia económica solamente a dos de cada cinco jóvenes. Y el no continuado a uno o una de cada cinco (aprox.).
- Trabajar jornadas muy largas -de 41 o más horas- representa la posibilidad de conseguir autonomía económica, en uno de cada tres casos. (Cf. T.13.6. y G.13.5.)



3. La valoración del trabajo.

3.1. Lo que se considera más importante para que un trabajo sea bueno

Desde 1982 se dispone de información relativa a "la cosa más importante para que un trabajo sea bueno para ti". Coinciden las sucesivas generaciones juveniles, en dar la mayor importancia a la *cuantía de los ingresos* que proporcione el trabajo. (Cf. Cuadro 13.6.).

La muestra de jóvenes correspondiente a este "Informe de Juventud" vuelve a poner en primer plano *la seguridad en el empleo*; un criterio que emerge en épocas de precariedad contractual como la que ahora se está pasando. Cuando la estabilidad laboral se convierte en lo más importante, se sacrifican otros intereses que son muy caros para la gente joven. Concretamente, tener un trabajo que dure pasa por delante de otro valor más humano: "las buenas relaciones con los compañeros". Y se antepone a otro más vocacional: "que la ocupación sea interesante, entretenida". (Cf. G.13.7).

Esta generación de jóvenes parece abocada a tener como más importante "lo que es más necesario": los salarios y la estabilidad. Esa coincidencia no tenía por qué ser inevitable. En todo caso indica que la precariedad laboral tiene otro efecto perverso más: ahonda la separación entre el mundo laboral y el de las relaciones y las aficiones. Trabajar atendiendo sólo a la necesidad y hacer de la necesidad virtud, le da un valor muy instrumental al empleo. Y contribuye a que el interés por las actividades "entretendidas" y por los compañeros "apreciables", salga del ámbito del trabajo hacia el tiempo libre. Y a que se encapsule en las relaciones amistosas y familiares.

Cuadro.13.6.
LA TRANSFORMACIÓN DE LOS CRITERIOS PARA VALORAR EL TRABAJO

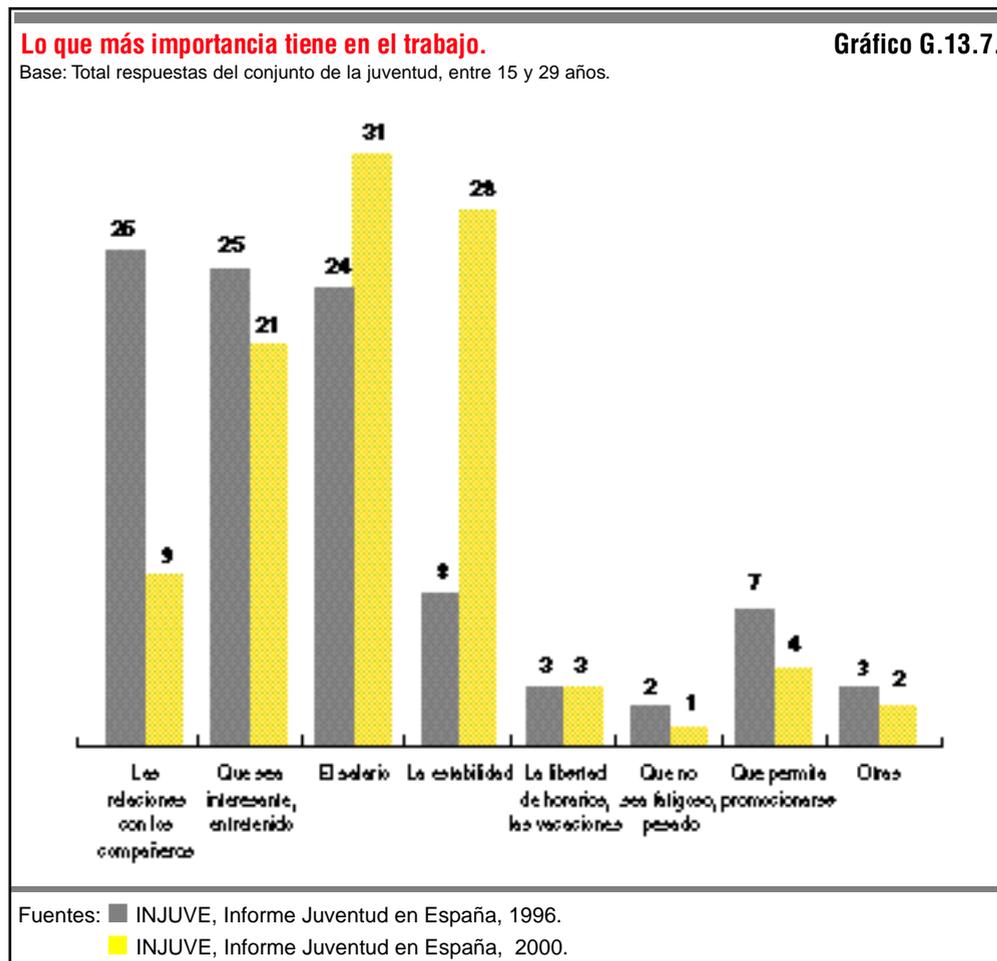
Se mantiene el interés por "los ingresos elevados". "La seguridad en el empleo", se va intercambiando con "las buenas relaciones con los compañeros", según cual sea la coyuntura económica

AÑOS:	1981-82	1987	1989	1994	1996	2000
EDADES:	1982					
	Interesa a menos jóvenes "buen ambiente"; "relaciones con los compañeros"; e "interés del trabajo"				"Buen ambiente", "relaciones con los compañeros" e "interés en el trabajo" son las cualidades que interesan a más jóvenes	"Relaciones con los compañeros" interesa a muchos menos jóvenes. También se hace menos frecuente el "interés del trabajo"
15 a 20 años	"La seguridad-estabilidad en el empleo", es lo que interesa a más jóvenes	"Seguridad en el empleo", interesa a menos que "buen ambiente", y que "relaciones con los compañeros"		"Seguridad en el empleo" interesa a menos que "relaciones con los compañeros"	"Seguridad en el empleo" interesa a pocos	"La seguridad-estabilidad en el empleo" pasa a compartir la posición de cabeza con "buen ambiente" e "interés en el trabajo"
18 a 24 años	1981 Lo que les interesa a más jóvenes son "los ingresos"	Lo que les interesa a más jóvenes son "los ingresos"	Lo que les interesa a más jóvenes son "los ingresos"	Lo que les interesa a más jóvenes son "los ingresos"	"Los ingresos" pasa a compartir la posición de cabeza con "buen ambiente" e "interés en el trabajo"	
25 a 29 años						

Elaboración propia a partir de las siguientes fuentes:
1981: CIS-1263 (N: n.c.);
1982: I.J.-82 (N: 3654);
1987: CIS-1703 (N: 304);
1989: FSM-89 (N: 4548);
1994: FO-95 (N: 574);
1996: INJUVE, Informe Juventud en España, 1996 (N: 6000);
2000: INJUVE, Informe Juventud en España, 2000 (N: 6492).

- La progresiva valoración del empleo en base a criterios de mera conveniencia económica, es lógico que se vaya haciendo aún más generalizada, a medida que las personas jóvenes van cumpliendo años y adquiriendo mayor experiencia laboral.
- Los intereses de los hombres jóvenes están volcados en un número todavía mayor hacia labores que ofrezcan ingresos suficientes y estabilidad. Y algunas mujeres más, prefieren ocupaciones donde se establezcan buenas relaciones con los compañeros. Esta diferencia se corresponde con los respectivos roles, de "proveedores" y de "integradoras", que a unos y a otras les marca la sociedad.

Quienes trabajaban y dejaron de hacerlo se distinguen por su elevado nivel de exigencia. Se manifiestan en mayor número interesados o interesadas en ocupaciones con buenos ingresos; que tengan estabilidad laboral y que les permitan disponer de tiempo. También cabe pensar que el rechazo de los trabajos que no cumplan con esos requisitos, pueda ser un modo de reducir disonancias. O lo que es lo mismo: una reacción como la de la zorra que no alcanzaba las uvas y las dejó en la parra porque no estaban maduras. En este grupo hay muchas mujeres que comienzan a vivir con su pareja y que dejaron de trabajar. (Cf. G.13.7. y G.13.8.)

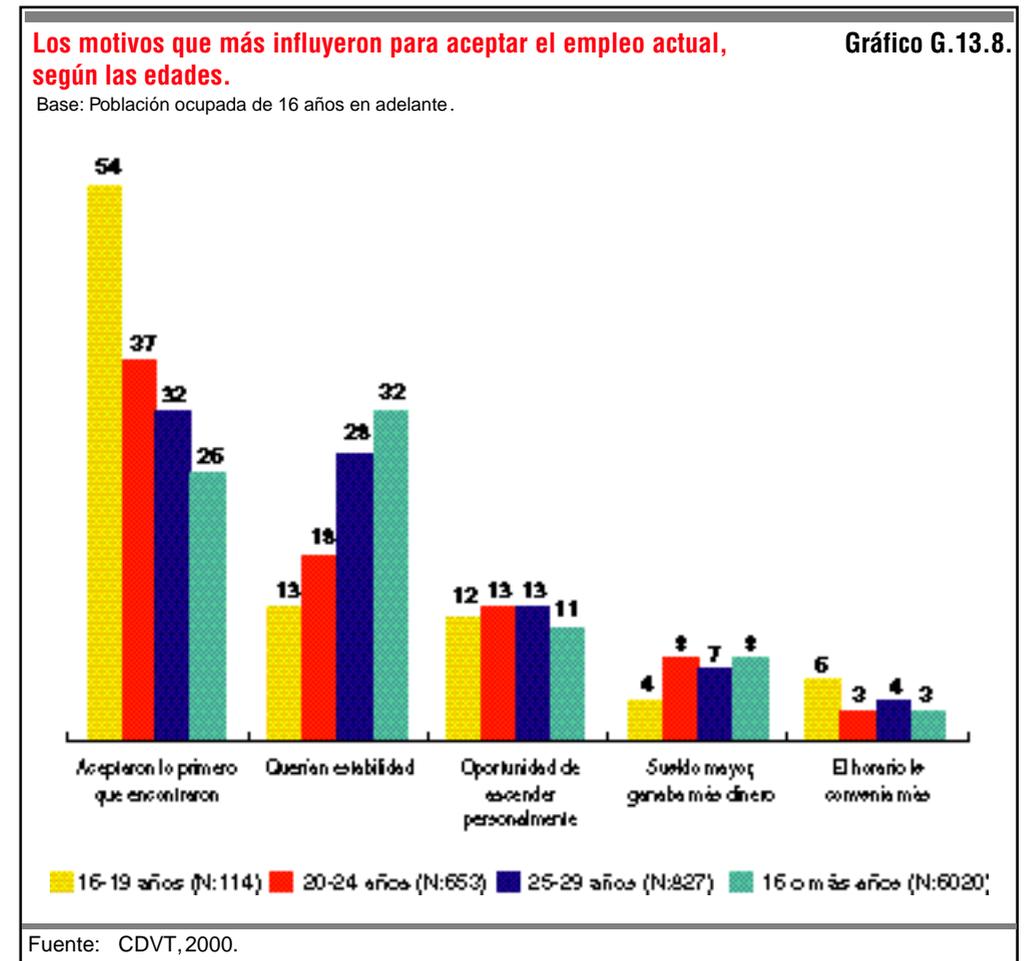


3.2. Las oportunidades de elegir un trabajo que se adecue a los intereses personales.

La mayoría de las personas jóvenes trabajan en lo primero que encuentran. Esta disponibilidad se da muy poco entre quienes son adultas. La falta de capacidad de elección es tanto más común, cuanto más jóvenes sean. (Cf. T.13.8.; G.13.8. y G.13.9.)

La estabilidad en el empleo es un valor del que pueden pasar los y las jóvenes cuando todavía no tienen responsabilidades. Pero a medida que se cumplen años y se cargan de obligaciones, va generalizándose más el interés por un trabajo duradero.

Es más frecuente entre las personas jóvenes la necesidad de adecuar los horarios laborales con los estudios. Y luego con las ocupaciones familiares cuando se piensa en tener hijos. Se refleja en el interés que tienen los trabajos flexibles para algunos conjuntos de la juventud. Pero quienes anteponen esa posibilidad de compatibilizar "trabajo y estudios", o "trabajo e hijos", al logro de un trabajo estable y suficientemente pagado, son una muestra mucho más reducida que la que cabía esperar. Seguramente porque la mayoría no puedan hacerlo. Parece que las pocas alternativas flexibles de empleo que ofrece el mercado laboral no satisfacen las necesidades económicas y profesionales de la juventud.



ALGUNOS FACTORES QUE AFECTAN A LA VALORACIÓN DEL TRABAJO

Base: Población joven entre 15 y 29 años. (N: 6492)

ASPECTOS DEL TRABAJO QUE SE VALORAN:							
	Relaciones con los compañeros	Interés en la tarea, entretenido	Salarios, ingresos	Estabilidad, seguridad en el empleo	Tiempo disponible, horarios, vacaciones	Expectativas laborales, futuro profesional	Que no sea fatigoso ni pesado
GÉNERO:	Relativamente más mujeres		Más hombres que mujeres				
EDADES:	Aumenta con la edad	Disminuye con la edad		Aumenta con la edad			
EXPERIENCIA LABORAL:	Más entre quienes la tienen	Más entre quienes no la tienen	Más entre quienes trabajaron y ahora no trabajan				

Fuentes: INJUVE, Informe Juventud en España, 2000

4. La satisfacción que proporciona el trabajo

La población activa española se muestra dividida, casi por mitades, entre quienes valoran el trabajo que realizan como "atractivo" y quienes no creen que tenga ese encanto. Si se les pregunta eso mismo a las trabajadoras y trabajadores jóvenes, se cuentan menos atraídos con el contenido de su actividad laboral. También son menos numerosas y numerosos quienes están satisfechas o satisfechos con su trabajo actual. (Cf. T.13.9.)

5. La calidad que tiene el trabajo en el que se ocupan las personas jóvenes.

El Ministerio de Trabajo viene aplicando una batería de indicadores para evaluar "la calidad de vida en el desempeño laboral". (Fuente: CDVT 2000).

Según estos baremos la calidad del trabajo es peor entre la juventud ocupada que entre la población adulta. Y tanto peor cuanto más jóvenes sean.

La misma fuente utiliza otro indicador de "alienación en el puesto de trabajo". Se basa en el interés o el tedio de la tarea; la capacidad o incapacidad de decidir sobre el desarrollo de la labor; y la implicación o desafección con la empresa. Se muestra que los asalariados y asalariadas que son jóvenes, incluyen comparativamente muchos más "alienados". Y que esta desfavorable condición se acusa con tanta más intensidad, cuanto más jóvenes sean las personas. (Cf. T.13.10.)

Tablas disponibles para ampliar esta información:

- T.13.1.El incremento de los trabajos de muy baja y muy alta dedicación
- T.13.2.Horas semanales ocupadas por el trabajo actual o por el último trabajo
- T.13.3.Media de trabajos remunerados que han tenido
- T.13.4.La relación existente entre la cuantía de los ingresos medios semanales de la población joven que trabaja, y la autonomía económica
- T.13.5.Ingresos medios semanales de la población joven que trabaja, procedentes del trabajo
- T.13.6.Relación existente entre la cuantía de los ingresos medios semanales de la población joven que trabaja y las características del empleo
- T.13.7.Lo que más importancia tiene en el trabajo
- T.13.8.Motivos que influyeron para aceptar el empleo actual
- T.13.9.(1) Acuerdo o desacuerdo en considerar su trabajo atractivo o interesante
- T.13.9.(2) Grado de satisfacción con su trabajo actual
- T.13.10 Indicadores de calidad de vida en el trabajo