



ileratik irtetzen gara?

¿nos salimos de la fila?

Alternativas para una política de empleo juvenil

Enpleguko gazte politika batentzako alternatibak

ONDORIO TXOSTENA

BOLETÍN DE CONCLUSIONES

Euskadiko
Gazteriaren
Kontseilua



Consejo de
la Juventud
de Euskadi

Aurkibidea //

**UNA GENERACIÓN ESQUILMADA:
Los hijos de las reformas laborales.**
Pablo López Calle.

**“Enpleguko gazte politika
batentzako alternatibak”
JARDUNALDIEN ONDORIOAK.**

**CONCLUSIONES DE LAS
JORNADAS “Alternativas para una
política de empleo juvenil”.**

El presente documento pretende recoger las conclusiones de las jornadas “Alternativas para una política de empleo juvenil” organizadas por el Consejo de la Juventud de Euskadi y celebradas los días 7 y 8 de Octubre de 2009 en Bilbao y Donostia.

La sesión formativa de las mismas, fue dinamizada por el profesor de la UCM Pablo López Calle. Durante la sesión de debate, encaminada a generar propuestas relacionadas con las políticas de empleo juvenil y la situación laboral de la juventud, se trataron tres ejes en torno a la temática: formación y empleo, condiciones laborales de la juventud y sindicalismo y participación.

Las jornadas contaron con la participación de unas cincuenta personas provenientes de organizaciones juveniles y sindicales, de la administración pública y cargos políticos.

Mediante este boletín pretendemos recoger lo acontecido en las jornadas y poner así una base para continuar nuestro trabajo de cara a la mejora de las políticas de empleo juvenil.

Aurkezten dugun dokumentuak 2009ko Urriaren 7 eta 8an Bilbon eta Donostian burutu eta Euskadiko Gazteriaren Kontseiluak antolatutako “Enpleguko gazte politika batentzako alternatibak” ihardunaldien ondorioak jaso nahi ditu.

Ihardunaldien formakuntza saioan dinamizatzaileran lanetan UCMko irakaslea den Pablo López Calle izan genuen. Enpleguko gazte politika eta gazteen lan baldintzen inguruan proposamenak sortzeari begira bideratutako eztabaida saioetan zehar, gaiarekin lotutako 3 zutabe landu ziren: formakuntza eta enplegua, gazteriaren lan baldintzak eta sindikalismoa eta partehartzea.

Ihardunaldietan gazte elkartegintza zein erakunde sindikaletatik, administrazio publikotik eta ardura politikoetatik etorritako berrogeita hamar pertsona inguruk hartu zuten parte.

Dokumentu honen bitartez, ihardunaldietan gertatutakoa jaso eta enpleguko gazte politiken hobekuntzaren alde lanean jarraitzeko oinarria jarri nahi dugu.

Una Generación Esquilmada: los hijos de las reformas laborales

La actual crisis económica ha contribuido a desmitificar el “milagro económico” que veníamos viviendo, aparentemente, en los últimos años. Un modelo de crecimiento sustentado, más bien, sobre la esquilma de los recursos técnicos y humanos disponibles del sistema por encima de sus posibilidades de reproducción; esto es, en una sobre-explotación de los recursos productivos, sobre todo de los recursos humanos, que se ha sustentado, entre otras cosas, en un alto ritmo de crecimiento de empleo degradado, sobre todo para las nuevas generaciones de trabajadores/as.

Los orígenes y causas de este modelo de desarrollo los encontramos, por una parte, en las reformas laborales de los años 84 y 94, y por otra, en las estrategias empresariales de reorganización productiva puestas en marcha con ocasión de dichas reformas.

A) Las Reformas laborales

Las reformas laborales y educativas de los años ochenta y noventa, estaban destinadas, según sus promotores/as, a la creación de empleo mediante la desregulación interna y externa del mercado de trabajo; fórmulas excepcionales de contratación para la inserción de los/as demandantes del primer empleo; y mediante una reforma educativa que apostó por la flexibilización de las carreras curriculares (mayor opcionalidad, formación continua, etc). De modo que la primera gran reforma laboral, del año 84, introdujo una suerte de “flexibilidad externa” en el mercado de trabajo (contratos temporales, abaratamiento del despido, etc.), y la segunda, la del año 94, se centró más bien en una “flexibilización interna” de la gestión de recursos humanos: la progresiva individualización de la negociación de los salarios y las condiciones de trabajo entre la empresa y cada trabajador/as, ligando con ello la producción individual con la parte del salario variable que se materializa en distintos pluses (pluses de flexibilidad horaria y de jornada, pluses por objetivos, por trabajo en festivos, etc.)

Se suponía que la flexibilización del mercado de trabajo y la mayor adecuación de las competencias formativas de las personas jóvenes a las necesidades del mercado, iban a eliminar las barreras que impedían no sólo la creación de empleo (excesivas rigideces que encarecían “artificialmente” la contratación), sino la creación de empleo de calidad: una mayor formación y más específica daría lugar a trabajadores/as más productivos/as y flexibles, funcional y geográficamente hablando. Éstos/as podrían iniciar su vida laboral más fácilmente en las empresas, cobrando salarios reducidos mientras acumulaban formación y experiencia, e irían estabilizándose con el paso del tiempo, construyendo sus carreras profesionales en el interior de las mismas. Pero las estrategias productivas de las empresas -la otra pata de toda política de desarrollo- han dado al traste con estos objetivos.

B) Las estrategias productivas de las empresas

Las empresas, en general, más bien se han aprovechado del abaratamiento de los costes laborales mediante la reorganización de los procesos productivos, con el fin de crear más puestos de trabajo, más simples (ampliando la oferta de trabajadores/as susceptibles de ocuparlos), y más sustituibles (toda vez también que las malas condiciones de trabajo de este tipo de puestos no incitan a los/as trabajadores/as a estar mucho tiempo en ellos). Estas estrategias empresariales han consistido, en general, en reorganizar los procesos mediante su fragmentación en tareas más simples y su externalización a otros sectores y lugares geográficos para aprovechar esas nuevas formas de contratación que abaratan legalmente los costes laborales. De tal forma que, en el sector secundario se reduce el empleo, conservando sólo las fases finales de la producción y el diseño, mientras aparecen nuevas empresas, normalmente en el sector servicios, que absorben estas tareas simplificadas, especializadas en la contratación de trabajadores/as jóvenes, con contratos precarios.

Una Generación

Si tomamos como referencia uno de los indicadores sociales más utilizados para evaluar la evolución de la intensidad del trabajo: la accidentalidad laboral, descubrimos cómo no sólo ha aumentado de forma general, como media, en los quince últimos años (alcanzando su pico más alto en el año 2002), sino que se concentra en las empresas de menos de 50 trabajadores/as, afecta de modo particular a los/as trabajadores/as con menos de un año de antigüedad y con contrato temporal, fundamentalmente jóvenes. Tal es así que actualmente un trabajador/a menor de 25 años tiene cuatro veces más posibilidades de sufrir un accidente que un adulto.

Concluyendo: la esquilma de una generación Precarización

Esta transformación, decíamos, se ha realizado a través de la incorporación de las nuevas generaciones al mercado de trabajo. Sabemos por ejemplo que ya en el 2002, el 80% de los/as trabajadores/as menores de 30 años y el 92% de los menores de 25 años tenía un contrato de tipo temporal. Una cifra sorprendente si se compara con la media europea de la época (38%). El 50% de estos/as trabajadores/as jóvenes había conocido al menos tres empleos remunerados. Así, de los 10 o 12 millones de empleos que se registraban cada año (hasta la llegada de la actual crisis, claro está), sólo se creaban entre 300.000 y 400.000

Balkanización de los mercados de trabajo: la "movilidad vertical" de los/as trabajadores/as tiende así a verse sustituida por una "movilidad de tipo horizontal" (circulación por distintos trabajos igualmente descualificados)

nuevos empleos. Esta volatilidad considerable del empleo corresponde a diversos tipos de flujos: intermitencia de la misma persona en el mismo empleo, sucesión de distintos individuos en el mismo puesto de trabajo y por supuesto, cambios voluntarios o involuntarios de empleador/a o de sector por parte de un/a mismo/a trabajador/a. Por último, y a pesar de no aparecer en ninguna estadística, algunos estudios demuestran que

en el sector privado alrededor de 330.000 personas jóvenes entre 16 y 29 años estarían contratados/as por las empresas mediante becas de formación, es decir, nada menos que un 8,2% del total de asalariados/as entre 16 y 29 años

Debido a ello, estos cambios han dado lugar a una suerte de balkanización de los mercados de trabajo: la "movilidad vertical" de los/as trabajadores/as (construcción de carreras profesionales de largo plazo en la misma empresa) tiende así a verse sustituida por una "movilidad de tipo horizontal" (circulación por distintos trabajos igualmente descualificados), con trabajadores/as que conocen trayectorias largas o muy largas en la precariedad, alternando periodos de ocupación y de búsqueda de empleo, en sectores muy diversos (construcción, restauración, servicios, pequeños talleres industriales). Lo cuál ha provocado una heterogeneización y una polarización considerables de las condiciones de ocupación de la clase obrera, con la pervivencia, de una parte, de un segmento de trabajadores/as estables, jurídicamente protegidos, aunque cada vez con menor capacidad para articular respuestas políticas a la precarización. Y de otra parte, un segmento progresivamente más numeroso de trabajadores/as periféricos/as, para quienes la temporalidad y la rotación constituyen la forma habitual de estar en el mercado de trabajo.

Sobrecualificación

La descualificación relativa de los puestos no significa que las personas jóvenes no tengan que estar cada vez más formados/as para ocuparlos, simplemente significa que las empresas pagan menos por la misma cualificación. Los sistemas meritocráticos de selección hacen que, cada persona joven, individualmente, deba acumular cada vez mayor número de títulos para acceder a una mejor posición de salida en la llamada cola del mercado de trabajo, pero, en la medida en que todos/as hacen lo mismo, esta meta se va alejando a medida que se

Cada persona joven debe acumular cada vez más títulos para acceder a una mejor posición de salida, pero al hacer todos/as mismo la meta se va alejando

Los hijos de las reformas laborales

Esquilmada:

acercan a ella. Las empresas por su parte, exigiendo altas cualificaciones para puestos descualificados logran moderar a la baja los salarios de los/as trabajadores/as cualificados/as que realmente desempeñan puestos cualificados.

De esta forma se está desaprovechando la mayor formación con la que los/as trabajadores/as llegan al mercado de trabajo. Si en 1994, el porcentaje medio de los/as trabajadores/as que declaraban sentirse sobrecualificados/as se situaba en el 47%, este índice ha subido nada menos que veinte puntos desde entonces (7 de cada 10 personas jóvenes reconocen que su trabajo no está relacionado con su formación) INJUVE, Encuesta de juventud, Injuve, Madrid, 2004. Al mismo tiempo, según la Encuesta de Población Activa, entre 1987 y 2008 se observa, como es sabido, un descenso porcentual muy significativo entre los/as ocupados/as con un bajo o nulo nivel de cualificación, pasando del 58% al 15%.

Individualización

El «adelgazamiento» de la gran empresa y su desmigajamiento en miles de microempresas ha supuesto que el tamaño medio de las empresas actualmente sea de 11 trabajadores/as.

se incrementa la tendencia hacia la individualización de los problemas, y con ello la intensidad de las enfermedades mentales

Las empresas de menos de 10 asalariados/as representan el 94% de las empresas españolas y reagrupan al 50,5% de los asalariados/as. La esperanza de vida media de las empresas también se ha reducido paulatinamente. Las medianas y grandes empresas subcontratistas, jurídicamente ligadas a los grupos multinacionales, fundamentan su competitividad en la reducción de costes de mano de obra y abren y cierran sus puertas rápidamente, huyendo al mismo tiempo de la presencia sindical. Los bajos costos de inversión que requieren en capital fijo y su relativa independencia en relación con el tejido productivo local (capital humano, relaciones inter-empresas etc.), les permiten moverse con relativa facilidad buscando regiones de bajos costes laborales. Y con

la disolución del espacio de fábrica se diluye igualmente la frontera entre el trabajo y la vida: el teletrabajo, las jornadas flexibles y a tiempo parcial, los falsos/as autónomos/as... son sólo algunas de las nuevas formas y efectos de este nuevo trabajo “fluido” cada vez más difícilmente regulable.

Estos factores hacen cada vez más complicada la representación sindical, y por ende, la negociación colectiva de las condiciones de trabajo. En unos casos, porque muchos/as trabajadores/as no pueden participar en las elecciones (ya que éstos deben tener más de un mes de antigüedad); en otros por que no pueden presentarse a las elecciones (los/as que tienen menos de seis meses de antigüedad), y en otros porque se trata de empresas de menos de diez trabajadores/as que no tienen delegado/a de personal. Una fracción creciente de la “población activa” se ve así privada de la posibilidad de sindicarse, o se encuentra excluida de la representación sindical, o ni siquiera queda cubierta por un convenio colectivo.

En consecuencia, la capacidad de los/as trabajadores/as para negociar colectivamente (y beneficiarse de) las normas de regulación del mercado de trabajo, es cada vez más reducida. Tal es así que, sumando todas estas situaciones, actualmente nada menos que el 47,5% de los/as trabajadores/as, justamente los/as que peores condiciones de trabajo disfrutan, no tiene representante sindical en su centro de trabajo. ^{04/05}

A medida que decae la participación política y colectiva como vía de mejora se incrementa la tendencia hacia la individualización de los problemas, y con ello la intensidad de las enfermedades mentales. Por ejemplo, actualmente, dicen los/as expertos/as, sufren depresión cerca del 8% de las personas jóvenes; afecta más a ellas que a ellos; y más a los/as jóvenes de familias con menor nivel de renta. Y todo apunta a que este porcentaje irá incrementándose en los próximos años, a la vista de lo que está ocurriendo en países que nos preceden en la llamada vía del desarrollo. Esta enfermedad, que hasta la fecha era marginal y exclusiva de la población adulta, se ha convertido en un rasgo característico de la juventud del siglo que comienza.

Pablo López Calle

Universidad Complutense de Madrid
Grupo de Investigación Charles Babbage en Ciencias Sociales del trabajo

GAZTEOK ETA ENPLEGUA” IH

Formakuntzari dagokion hausnarketa, ezkutuko kurrikulumaren problematikan eta gain kualifikazioaren fenomenoan zentratu zen batez ere. Alde batetik, errekurtsio faltagatik edo bestelako ezberdintasun

Etengabeko formakuntzaren kasuan lanpostuaren onurarako izan ohi diren jakintza eta gaitasunetan trebatzearen ardura maiz langilearen gain erortzen dela ikusita, langileen etengabeko formakuntzan enpresek

Lanpostu bat betetzeko eskatzen den kualifikazioa eta hau garatzeko beharrezkoa denaren arteko oreka mantentzeko kontrol mekanismoak martxan jarri

sozialen ondorioz desiratutako kualifikazio mailara ailegatzeko ez den gizartearen zati bat existitzen dela igartzen da; honela, oraindik ere lan merkaturatze prozesuak klasea, generoa edo etnia bezalako faktore estrukturalak baldintzatu egiten dutela mahai gaineratu zen. Bestalde, gazteriaren zati garrantzitsu batek eskuratutako formakuntza maila altua eta honen ordean, lan merkatuak eskaintzen dituen kualifikatutako gabeko eta kalitate gutxiko lan postuen arteko inkongruentziaz ere hitz egin zen.

Egoera honen aurrean, hezkuntza ulertzeko modua aldatzeko beharra somatzen da, errealitate sozial eta ekonomikoari egokitzeko premiagatik. Zentzu honetan, bai araututako hezkuntza zein etengabeko formakuntza birpentsatzea planteatu zen.

Honela, hezkuntza publikoaren aldeko apustua abiapuntutzat hartuta, partehartzean oinarritutako hezkuntza bultzatzearen beharra eta emantzipazio pertsonala zein kritikotasuna bultzatuko duen hezkuntza eredu bermatzea bezalako ideiak azaldu ziren. Kurrikulumaren aldaketa ere aipatu izan zen eta gehiengoa jakintza aldetik aberatsa baina praktikoagoa izango den hezkuntza bultzatzeko premiaren alde agertu zen; ezagutza hauek beharrezkoak eta oinarritzekoak kontsideratzen diren heinean, merkatuaren behar konkretuetatik aparte eta honen eraginetik kanpo mantentzea oinarritzat jo zen.

izan beharko luketen inplikazioa handiagoaz hitz egin zen. Bestalde, helburu profesionaletatik at, hezkuntza pertsonalerako trebakuntzaren garrantzia ere aipatu zen.

Modu berdinean, unibertsitate arloko erreformaren gaineko kezka eta enpresen interesen arabera eredu elitista posible baten gaineko ardura ere erakutsi zuten askok. Nabarmena da ezagutzetan aberatsa, eskuragarria eta aldaketa produktibo baten motore izan daitekeen eredu baten nahia. Zentzu honetan, aberastasun soziala sortzea helburu izango duten ikasketen planen garapenaren eta goi mailako ikasketak lanarekin modu sostengarri baten bateratzeko bitartekoak martxan jartzeko alde agertu ziren asko.

Gain kualifikazioaren arazoaren aurrean eman ziren alternatibetan artean, kontratazio prozesuetan eskatzen den formakuntza maila eta lanpostu bakoitza aurrera eramateko benetan beharrezkoa denaren arteko ezberdintasunari so egiteko kontrol mekanismoak ezartzea eta interbentzio publikoa ahalbidetzea bezalako ideiak aurkeztu ziren. Beste proposamen batzuk haratago joan ziren, formakuntza benetan lanarekin harremana izateko dinamika berriak sortuko dituen eredu produktibo berri baten beharraz ohartaraziz.

Goi mailako ikasketak lanarekin bateratzeko bitartekoak martxan jarri

HARDUNALDIEN ONDORIOAK

Prekarietatea eta lan ezegonkortasuna errotu egin diren testuinguruaren aurrean, eragile ezberdinek eredu produktiboan eta enpleguko politikak kudeatzeko moduan aldaketa baten premia sumatzen dute, gazteak lan merkatuan hobeto integratzeko balioko duen aldaketa. Bestalde, emantzipazioa eta gazteen autonomia ekonomikoarekin lotutako bestelako politiken bidez hiritartasuna sendotzearen garrantzia azpimarratu zen. Honen harira, burututako ekarpenak hiru neurri orokorretan sailkatu daitezke: enpleguarekin harremanik ez duen berme sozialaren indartzea, lan arloko erreforma integrala eta enpresa barruko arautzea.

**Zaintza lanen erregulazioa eta
errekonozimendua**

Puntu honetan ez adostasunakegonarren, Hiritartasunerako Oinarrizko Errentaren ideia positiboki baloratu zen, batez ere auto enpleguaren garapenean izan dezakeen efektu positiboagatik, prekarietatearen ondorioak leuntzeagatik eta emantzipazioan laguntzeagatik; honen izaera eta baldintzak zehaztu ez baziren ere, diru sarrera minimoak bermatuko dituzten prestazioen areagotzea beharrezkotzat jo zen.

Gazteriaren lan baldintzak eta hauen arautzeari dagokionez, lan arloko erreforma integralaren aldarria indarrez agertzen da. Adibide moduan, ordezkapen kontratua eta erreleboak bezalako neurriak aurkeztu ziren. Adostasun handiagoarekin, gazteei zuzendutako praktiketako kontratuak bezalako ez ohiko kontratazioa formulen kontrola eta birplanteamendua

**Ez ohiko
kontratazio
formulen
kontrola
areagotu**

beharrezkotzat eta urgentziazkotzat jo zen, gaur egun lan merkaturatzea errazteko baino prekarietateari bide ematen dioten neurriak izatea leporatuz.

Modu berean, azpi kontratazioen arautzea, hauek murrizteko gehieneko kupoak ezartzea eta inguru hurbilera mugatzearen aukerak mahaigaineratu ziren.

Emakume gazteak, gazte eta emakume izateagatik lan prekaritate handiagoa pairatzen dutela aintzat hartuz, genero politikak martxan jartzeko bitarteko eta tresna gehiagoren behararekin batera, zaintza lanen erregulazioa eta errekonozimenduaren garrantzia ere azpimarratu zen; alde batetik zaintza lanak ezkutupeko merkatutik ateratzeko esfortzu erreala egitea eta bestetik familian ematen diren zaintzak nolabait diruz ordaintzeko aukera proposatzerakoan, lan "produktiboa" "erreproduktiboarekin" parekatzeko nahitaezko erantzukizuna berretsi zelarik.

Antzerako norabidean, enpresaren eremura bideratutako azken ideia multzo bat aipatu daiteke. Konkretuki, gazteek batez ere pairatzen duten lanaren areagotzearen ezaugarrietaz eta hau lortzeko erabiltzen diren bitartekoetaz hitz egin zen. Honela, lanaren intentsifikazioa kontrolatzeko helburuarekin alternatiba bezala alde zuzeneko aurretikako jubilazioak edo lanegun murriztuak aipatu

GAZTEOK ETA ENPLEGUA” IHARDUNALDIEN ONDORIOAK

ziren. Batzuen arabera nahikoa izango litzateke langileen estatutua betetzearekin, gaur egungo arauen betetze mailarekin euren ezinegona erakutsi zutelarik; horren harira kontrol mekanismo gehiago eta isunak aldarrikatu ziren. Beste proposamen batzuk negoziazioari loturik joan ziren eta hauen arabera negoziazio kolektiboaren esparrua langileen interes eta beharrietara moldatzea alternatiba moduan agertu zen; puntu honetan sektore batek erregulatzeko gaitasun hori indartzeko eta eragiteko gaitasuna sendotzeko, langileen arteko batasuna beharrezkoa ikusten du.

Lan baldintzak kontutan izan barik hiritartasuna bermatzeko neurriak sustatu. Aukera bat: Hiritartasunerako Oinarrizko Errenta

Gazteen partehartzea, identitatea eta sindikatuak biltzen dituen auzian, lan egiteko modu berriak alde batetik eta errealitate berri honetara moldatzeko sindikatuen gaitasun faltak bestetik, gazteak sindikatuetatik gero eta gehiago aldentzea dakarten baldintzak direla ikusarazi zen. Eztabaidak sindikatuen partetik eman beharreko aldaketa eta parte hartzeko modu berrien beharra izan zituen hizpide. Hala, sindikatuen ordezkaritza eta ekintza indartzeko proposamen ezberdinak aurkeztu ziren: egitura ez hain ordezkatzailleak, ekintza erradikalagoa, eskuragarritasun handiagoa, lan egoera ezberdinetara

egokitu ahal izateko konpromezu maila ezberdinak eskaintzea etab. Hala ere, mugimenduaren berrikuntza eta berregituraketa lortzeko bidea sindikatueta partehartzea bultzatzea izan daitekelaren aldekoak ez ziren gutxi izan.

Lan egiteko modu berrietara egokitutako partehartzeko moduak artikulatu

Enpresetan existitzen den amankomuneko espazio faltak, bizipen pertsonalak komunean jarri eta kolektibizatzeko oztopo bat suposatzen dutela identifikatu zuten askok. Lan arloko errealitate berri hauetara (aldizkakoak, prekarioak, espazio komunik ez dutenak etab.) egokitutako parte hartzeko modu berriak (lanpostuari atxikituta ez daudenak eta jendarte osoari zabalik mantendu daitezkeenak) martxan jartzea premiazkotzat kontsideratzen da. Bestalde langileen hartu emanak bermatzeko beharrezkoa den espazioa enpresen erantzukizuna ere badela ohartarazi zuten batzuk.

Orokorrean, erantzukizun soziala zein gazteen hiritartasuna sendotzeko paradigma berri horren atzetik, batetik individualismoari eta bestetik eskubide laboralen murrizketa etengabeari aurre egiteko, enplegu politikan inplikaturako eragile guztien partehartzea funtsezkoa kontsideratzen da.

Mugimendu sindikal horizontalagoa eta eskuragarriagoa

JOVENES Y EMPLEO” CONCLUSIONES DE LAS JORNADAS

La reflexión entorno a la formación estuvo centrada principalmente en la problemática del currículo oculto y el fenómeno de la sobrecualificación. Por una lado, se aprecia la dificultad de un segmento de la sociedad que por falta de recursos o a consecuencia de otro tipo de desigualdades sociales, no accede al nivel formativo deseado, poniéndose encima de la mesa la idea de que los procesos de integración en el mercado laboral siguen estando condicionados por factores estructurales tales como la clase social, el género, la etnicidad. Por otra parte, se habló de la incongruencia entre el alto nivel formativo adquirido por gran parte de la juventud y la escasa cualificación y calidad de los puestos de trabajo que el mercado laboral ofrece.

Frente a esta situación, se veía necesario un cambio en la manera de concebir la educación, adaptada a la nueva realidad social y económica. En este sentido, se planteó repensar tanto la educación reglada como la formación continua.

Así, tomando como punto de partida el refuerzo de la enseñanza pública en detrimento de la privada, aparecieron ideas tales como impulsar una educación basada en la participación, capaz de fomentar la emancipación personal o el espíritu crítico. Se tocó el tema del cambio curricular y mayoritariamente se percibe una urgencia por impulsar una educación más práctica pero rica en conocimientos; conocimientos que se consideran vitales y básicos, independientemente de las necesidades concretas del mercado laboral y fuera de su influencia.

Del mismo modo se planteó un cambio en la manera de concebir la formación continua, ya que se anotó que habitualmente la responsabilidad de formarse en ciertas áreas o competencias recae sobre los/las empleados/

Implantación de medidas para conciliar estudios superiores con empleo

as, pero en beneficio del puesto. Frente a esto, se habló de una mayor implicación por parte de las empresas en la formación continua de los/as trabajadores/as. En el otro extremo se puso en valor la formación menos profesionalizada, como medio de crecimiento personal.

Implantar mecanismos de control para que exista un equilibrio entre las cualificaciones demandadas para cubrir un puesto y las necesarias para desarrollarlo

En una línea similar se percibe una preocupación por la reforma del sistema universitario y un posible modelo dirigido a los intereses empresariales y más elitista. La necesidad de construir un modelo universitario rico en conocimiento, accesible para todos/as y motor de un cambio productivo y social es palpable. En este sentido se habló de planes de estudio enfocados a generar riqueza social, medidas para conciliar trabajo y estudios superiores de manera sostenible etc.

Entre las alternativas al problema de la sobrecualificación, se presentaron ideas como el establecimiento de mecanismos de control o la intervención pública para controlar el nivel formativo demandado en los procesos de contratación, en relación al realmente necesario para desarrollar las tareas de cada puesto. Otros/as fueron más allá, indicando la necesidad de cambios más profundos en el modelo productivo que generen dinámicas en las que la formación responda al trabajo desempeñado realmente.

Fomentar medidas que garanticen la ciudadanía a pesar de las condiciones laborales. Una posible vía: Renta Básica de Ciudadanía

En un escenario en el que la precariedad e inestabilidad laboral parecen estar afianzadas, los distintos agentes comparten el sentir sobre la necesidad de un cambio tanto en el modelo productivo como en la manera de gestionar las políticas públicas laborales; un cambio que contribuya a una mejor integración de los/as jóvenes en el mercado laboral. Por otro lado se subrayó la importancia de fortalecer la ciudadanía de la mediante políticas que fomenten la autonomía económica y la emancipación juvenil. De este modo, las ideas que se aportaron se podrían agrupar en tres medidas generales: aumento de garantías sociales no ligadas al empleo, reforma laboral integral, control y regulación dentro de la empresa.

A pesar de haber discrepancias, parece que la opción de una Renta Básica para la Ciudadanía se valora positivamente como ayuda al autoempleo, medida para paliar las consecuencias de la precariedad y ayuda a la emancipación, aunque no se especificó el carácter o condiciones de la misma. Por encima de una u otra medida, se ve necesario el aumento de ayudas que garanticen unos ingresos mínimos.

En cuanto a las condiciones laborales de la juventud y su regulación, aparece con fuerza la necesidad de una nueva reforma integral del mercado de trabajo. Como ejemplo se plantearon disposiciones del tipo de contratos de sustitución o relevos. Con mayor consenso se vio necesario y urgente el control y replanteamiento de las formas excepcionales de contratación dirigidas a las personas jóvenes como los contratos de prácticas, que actualmente se ven como una vía de acceso

JOVENES Y EMPLEO”

a la precariedad más que al mercado laboral en sí. Asimismo, se planteó la reglamentación de las subcontrataciones, poniendo sobre la mesa la posibilidad de poner freno a las mismas estableciendo unos cupos máximos y delimitando las subcontratas al ámbito local.

Partiendo de la afirmación de que las jóvenes sufren mayores tasa de precariedad e inestabilidad laboral debido su doble condición como jóvenes y mujeres, se manifestó la necesidad de más medios y herramientas para la puesta en marcha de políticas de género dirigidas a las jóvenes, y en este sentido, se recalcó la importancia de la regulación y el reconocimiento de los cuidados, reiterando la ineludible tarea de equiparar el trabajo “productivo” con el “reproductivo”, haciendo por un lado un esfuerzo real por sacarlo del mercado sumergido y por otra parte, posibilitando algún tipo de recompensa económica para los que se dan en el entorno familiar.

Reconocimiento y regulación de los cuidados

En un último grupo de ideas enmarcadas en el contexto de la empresa, se discutió tanto sobre las características de la intensificación del trabajo de la mano de obra joven, como de los medios para lograrlo. Precisamente, se apuntó que en cuanto a la puesta en marcha de dispositivos de control de la intensificación del trabajo, una posible alternativa vendría del fomento de las jubilaciones anticipadas o las

Mayor control de las formas excepcionales de contratación

CONCLUSIONES DE LAS JORNADAS

Movimiento sindical más horizontal y más accesible

jornadas reducidas, aunque en este punto hubo algunos desacuerdos. Algunas voces defendían que sería suficiente con la simple aplicación del estatuto de trabajadores/as tal y como existe hoy en día, dejando ver su descontento con el cumplimiento de la norma actual; concretamente se reclamaron más mecanismos de control y sanciones legales. Otro paquete de ideas estuvo enfocado a la cuestión de la negociación, y como alternativa se barajó la posibilidad de modificar el marco de la negociación colectiva en función de su adecuación y conveniencia a los intereses de las y los trabajadores/as; algunos/as ven necesaria la unión de todos/as trabajadores/as y el aumento de la su capacidad reguladora y de intervención.

En lo que se refiere a la participación de los/as jóvenes en el ámbito laboral, su identidad y los sindicatos, se dejó ver que tanto las nuevas formas de trabajo e identidades como la falta de adecuación a estas nuevas realidades por parte de los sindicatos, configuran los dos detonantes principales del distanciamiento de la juventud hacia las agrupaciones sindicales. Así, se habló tanto de la necesidad de cambio por parte de los sindicatos, como de la obligatoria emergencia de nuevas formas de participación. En este sentido, esbozaron una batería de acciones de cara a aumentar la representatividad y acción del movimiento sindical: estructuras menos delegacionistas, acción más radical, más accesible,

compromiso sindical adaptable a distintas situaciones laborales etc. De todas formas, no fueron pocas las voces que reclamaron una mayor participación de las personas jóvenes en los sindicatos como atajo al cambio, renovación y re-estructuración del movimiento.

La falta de espacios comunes dentro de las empresas, se ve como un riesgo a la hora de posibilitar la puesta en común y colectivización de las vivencias individuales. Frente a esta realidad, se comparte una prisa por articular nuevas maneras de participación adaptadas a las

Articular maneras de participación adaptadas a nuevas formas de trabajo

nuevas realidades laborales (intermitentes, precarias, faltas de espacios comunes etc.), quizás menos ligadas al puesto de trabajo y más abiertas a la sociedad en general. Finalmente, se señaló la responsabilidad por parte de las empresas de fomentar espacios de diálogo para sus empleados/as, que empujen el sentir colectivo de los/as trabajadores/as y creen puntos de encuentro. Ante esto, como antídoto tanto de la individualización como del paulatino recorte de derechos laborales (se entiende que persiguiendo un cambio de paradigma que fomente la corresponsabilidad social y el refuerzo de la ciudadanía de la juventud), se considera de vital importancia la implicación de todos los agentes relacionados con las políticas de empleo juvenil.

Babeslea / Patrocina



Euskal Enplegu Zerbitzua
Servicio Vasco de Empleo



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
GAIETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y ASUNTOS SOCIALES