

INSERCIÓN Y
BUSQUEDA DE
EMPLEO

INSERCIÓN Y
BUSQUEDA DE
EMPLEO

R. HERRANZ GONZALEZ
J. R. ALVAREZ BELLO
M. GARMENDIA CORTABARRIA
A. BORJA ALVAREZ

C·I·D·E·

PROYECTO G.E.F.E. 90

R. HERRANZ GONZALEZ
J. R. ALVAREZ BELLO
M. GARMENDIA CORTABARRIA
A. BORJA ALVAREZ

C·I·D·E·

PROYECTO G.E.F.E. 90

INSERCIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO:

**El caso de los técnicos especialistas de
FP II en tres mercados locales de trabajo**

**Roberto Herranz González
José Ramón Álvarez Bello
Martín Garmendía Cortabarría
Antón Borja Álvarez**

**CENTRO DE
INVESTIGACION, DOCUMENTACION Y EVALUACION
C.I.D.E.**

(PROYECTO G.E.F.E.90)

Número 52
Colección: INVESTIGACION

INSERCIÓN y búsqueda de empleo : el caso de los técnicos especialistas de FP II en tres mercados locales de trabajo / Roberto Herranz González... [et al.] - Madrid : Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia : C.I.D.E., 1992.

1. Transición a la vida profesional 2. Mercado laboral 3. Oportunidades de empleo 4. Empleo de los jóvenes 5. Formación profesional 6. España 1. Herranz González, Roberto

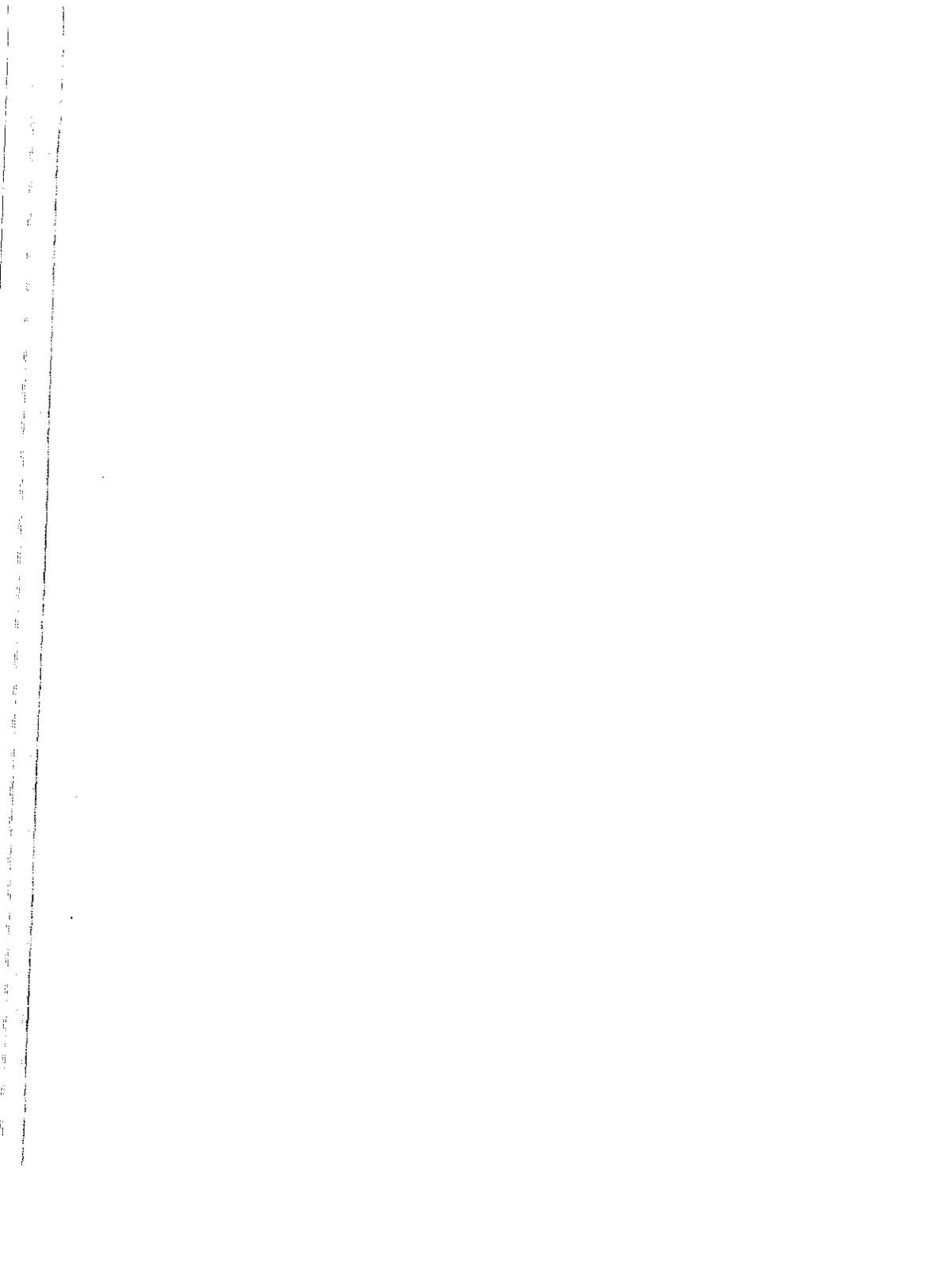
© MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA
Secretaría de Estado de Educación
Dirección General de Renovación Pedagógica
Centro de Investigación, Documentación y Evaluación
EDITA: Secretaría General Técnica
Centro de Publicaciones
Tirada: 1.200 ej.
Depósito Legal: M-10916-1992
NIPO: 176-91-097-7
I.S.B.N.: 84-369-2130-5
Imprime: GRAFICAS JUMA
Plaza de Ribadeo, 7-I. 28029 MADRID

INDICE

INTRODUCCION Y AGRADECIMIENTOS.	8
CAPITULO 1: Objetivo: La inserción de los técnicos especialistas.	13
1.1 El espacio analizado	14
1.2 Trayectorias ocupacionales y formas de movilidad . .	16
1.3 Indicadores y eficacia del mercado de trabajo	18
1.4 Relación de trabajo asalariado, relación intergenera- cional y sociología del trabajo	20
CAPITULO 2: Algunas reflexiones teóricas sobre la transición y la elección ocupacional	21
II.1 La transición como proceso de movilidad entre roles	24
II.2 La estructura normativa del proceso de transición .	26
II.3 Las limitaciones del concepto de elección ocupacional	32
II.4 Búsqueda de empleo, información y estructura social	39
CAPITULO 3: Técnicas de análisis en el estudio de la inserción profesional	41
CAPITULO 4: Análisis de resultados	50
IV.1 Introducción	50
IV.2 Características de la muestra	51
IV.3 Características socio-demográficas y educativas de los colectivos investigados	55

IV.3.1	Sexo, edad y estado civil	56
IV.3.2	Origen socio-profesional	57
IV.3.3	Los técnicos especialistas y su distribución por ramas de estudio	61
IV.4	La experiencia laboral de los técnicos especialistas: algunos rasgos generales	63
IV.4.1	Procesos de inserción y efecto societal	63
IV.4.2	Algunas diferencias en la experiencia laboral du- rante el período escolar	65
IV.4.3	Ritmo de inserción en el trabajo y situación de paro	67
IV.4.4	Situación profesional de los técnicos especialistas en Julio de 1988	77
IV.4.5	Otros estudios realizados	83
IV.5	Orientaciones y actitudes con respecto al trabajo .	85
IV.6	Primer empleo: métodos de acceso y situación ocu- pacional	98
IV.6.1	Presentación	98
IV.6.2	Tiempo transcurrido	99
IV.6.3	Métodos de búsqueda de empleo	102
IV.6.4	Características de la estructura ocupacional . . .	118
IV.6.5	Situación socio-profesional y vínculo contractual	126
IV.6.6	Categoría socio-ocupacional y grado de cuali- ficación	135
IV.7	Los procesos de movilidad a partir del 1^{er} empleo .	145
IV.7.1	Presentación	145
IV.7.2	La construcción de las tablas de movilidad	146

IV.7.3	Los procesos de movilidad: situación contractual y adecuación de los estudios al trabajo	146
IV.7.4	Otros aspectos de la movilidad: Propensión a estabilizarse y un análisis por cohortes para el caso de Bilbao	159
CAPITULO 5:	Conclusiones	163
BIBLIOGRAFIA		169
CUESTIONARIO		172
APENDICE A:	Cuadros sobre evolución de la situación profesional	191
APENDICE B:	Tablas de movilidad.	203



INTRODUCCION Y AGRADECIMIENTOS

El presente estudio consiste en una aproximación sociológica al conocimiento de los modos de inserción de los técnicos especialistas de FP2 al mercado de trabajo. Con él pretendemos obtener una imagen de las primeras experiencias laborales vividas por tres colectivos de jóvenes que disponen de un cierto nivel de cualificación formal reconocida.

No es un estudio exhaustivo sobre las experiencias de los técnicos especialistas, en la medida en que se circunscribe tan sólo a un conjunto limitado de poblaciones tanto desde el punto de vista espacial como temporal. Nos hemos interesado en la obtención de una información básica sobre algunas de las características de los modos y formas de inserción de los técnicos especialistas que han terminado sus estudios entre los cursos 80-81 y 83-84 en tres zonas sometidas a un fuerte proceso de declive y de reconversión industrial. Son tres zonas de vieja industrialización constituídas por:

1. El área de influencia de el Ferrol.
2. Las Cuencas mineras asturianas.
3. El área del Gran Bilbao.

La investigación se ha llevado a cabo sobre la base de un cuestionario de trayectorias ocupacionales que se aplicó a una muestra de cada una de las zonas elegidas. Esta información se ha completado con algunas entrevistas directas y personales realizadas por el autor.

El proyecto responde a la necesidad urgente de analizar la situación profesional de los jóvenes que abandonan el sistema educativo. Lo que constituye un problema capital en el análisis de la relación entre educación y mercado de trabajo. Claro está, tanto el diseño de una política de formación, como de una política activa de empleo y de orientación de los jóvenes en el mercado de trabajo, parece requerir una mayor comprensión de los mecanismos

y las formas a través de las cuales se produce este fenómeno de inserción. A pesar de la reconocida gravedad de la desocupación juvenil y de la infrautilización de sus capacidades educativas, son muy escasos los conocimientos que tenemos en relación a estos aspectos.

Nuestro estudio tiene el carácter de estudio piloto pues tan sólo abarca un segmento educativo y las poblaciones de técnicos especialistas de FP 2 pertenecientes a tres mercados locales de trabajo y que terminaron sus estudios entre el 81 y el 84. En consecuencia, no puede considerarse como un estudio completamente cerrado. Constituye, por el contrario, la base de un estudio futuro que debería de extenderse a otros ámbitos espaciales y atender igualmente a otros sectores educativos (bachilleres, universitarios.. .) y otras capas de jóvenes. Y muy en particular a aquéllos que al no disponer de un título de carácter profesional se encontrarán en una situación más desprotegida en el mercado de trabajo.

En consecuencia, los resultados y hallazgos no pueden **extrapolarse** a otras zonas. Cada una de ellas se analiza de un modo autónomo, comparándose los resultados. La comparación se lleva a cabo a partir del reconocimiento de las diferencias y de las propias coherencias societales internas de los espacios analizados. Sin embargo, si es cierto que nos ofrece una imagen de la situación de un conjunto no despreciable de los técnicos especialistas que terminaron sus estudios en las áreas industrializadas del Norte de España.

La investigación se inserta dentro de un conjunto de líneas empíricas que sobre Organización y Cambio Tecnológico, Mercado de Trabajo y Relaciones Industriales, vengo desarrollando desde hace años en el Departamento de Sociología, Ciencia Política y de la Administración de la Universidad de Santiago de Compostela. **Áreas** de Investigación que son fruto de mi interés por analizar desde un punto de vista sociológico algunas instituciones, estructuras y procesos de la vida económica. Pienso que este tipo de orientación interesa tanto a los sociólogos del trabajo y de la vida económica como a los economistas de orientación institucional y en especial a aquéllos interesados en la economía del trabajo.

A continuación se presenta brevemente el orden de exposición y el contenido de cada uno de los capítulos. El capítulo I recoge los

objetivos básicos de nuestra investigación que podrían resumirse sobre la base del concepto de "eficacia del mercado de trabajo" y "trayectoria ocupacional". En el siguiente capítulo (Cap. **II**) hacemos una reflexión de naturaleza teórica sobre la transición a la vida activa y el proceso de elección y movilidad en el empleo. Con estas reflexiones pretendemos ofrecer una cierta información sobre los problemas claves que interesan en el estudio de los procesos de inserción en la vida activa, atendiendo básicamente a las situaciones críticas con las que se enfrentan los jóvenes. Estas reflexiones desbordan con mucho el objetivo más limitado y modesto de nuestras indagaciones sobre la transición ocupacional y los primeros procesos de movilidad. Por ello aconsejamos al lector que quiera conocer los resultados de nuestro estudio se dirija directamente al tercer capítulo. En el capítulo **III** se expone el método que hemos utilizado para abordar el análisis de la inserción y se discuten las ventajas y los inconvenientes del método escogido en relación a otros modos alternativos de acercarse al estudio de la incorporación del joven al mercado de trabajo.

A continuación, en el capítulo **IV**, exponemos en sus diversos apartados los resultados de nuestra investigación presentando, obviamente, las características de los universos muestrales que constituyen la base material de nuestro trabajo. Finalmente, y tras las conclusiones, se recogen diversos cuadros de interés no incluidos en el texto.

Una síntesis de este trabajo ha sido publicada bajo forma de artículo en la revista de educación nº **293 (1990)** con el título: "La inserción laboral de los técnicos especialistas de FP **II**: un análisis comparado de las orientaciones y la experiencia de empleo en tres mercados locales de trabajo". También se ha presentado una comunicación titulada "Elección ocupacional y construcción social del mercado de trabajo: la inserción laboral de **los/as** jóvenes" al **III** Congreso Nacional de Psicología Social celebrado en Septiembre de **1990**. En ella se recogían los aspectos discutidos en los apartados **II.3** y **II.4** sobre elección ocupacional y algunos de los resultados sobre los métodos de búsqueda de empleo (apartado **IV.6.3**).

El estudio ha surgido como consecuencia de largas horas de conversación con José Ramón **Alvarez** Bello, Antón **Borja** y Martín Garmendia, miembros del equipo de investigación con quienes me

une una dilatada preocupación por las oportunidades de empleo de los jóvenes y las salidas profesionales de los técnicos de Formación Profesional.

El estudio se ha realizado sobre la base de este equipo inicial disperso por la Cornisa Cantábrica, incorporándose con **posterioridad** nuevos colaboradores. Este amplio equipo se ha encargado, bajo mi dirección y supervisión, de recoger los datos básicos de la muestra acudiendo a los centros de Formación Profesional para solicitar y **recavar** la información necesaria de las unidades **muestrales**. Además fue el responsable de reclutar a los encuestadores y de controlar la administración de los cuestionarios. Cada uno de ellos ha tenido que vérselas con la tarea de reclutar, motivar a los entrevistadores y controlar los cuestionarios. En una fase posterior debo de agradecer la inestimable ayuda que para la depuración de cuestionarios y la **tabulación** de preguntas abiertas he recibido de Marisol Sánchez Iglesias quien hizo gala de virtudes muy poco habituales. Ella misma se encargó con sobrada paciencia, capacidad y esmerada pulcritud de mecanografiar este manuscrito enfrentada con la pantalla de un procesador de textos. Juan Carlos Maneiro Calvo se encargó de la no menos ingrata labor de leer las tablas de datos de las encuestas introduciéndolas en el ordenador, permitiéndonos gracias a su interés y entusiasta dedicación a los procedimientos informáticos, ahorrar una buena cantidad de tiempo y reducir los errores que en este terreno se pueden cometer.

A la paciente dedicación de estos colaboradores, tengo que añadir la aportación seria y rigurosa de José Luis Simón experto **informático** del Centro de Cálculo de la Universidad de Santiago quien de un modo desinteresado no ha dudado en sacrificar varias horas de su trabajo para lograr tratar adecuadamente los datos mediante la utilización del programa SPSS, a pesar de la acumulación de trabajo y de la presión a la que se vió sometido como consecuencia de una larga paralización técnica del Centro de Cálculo.

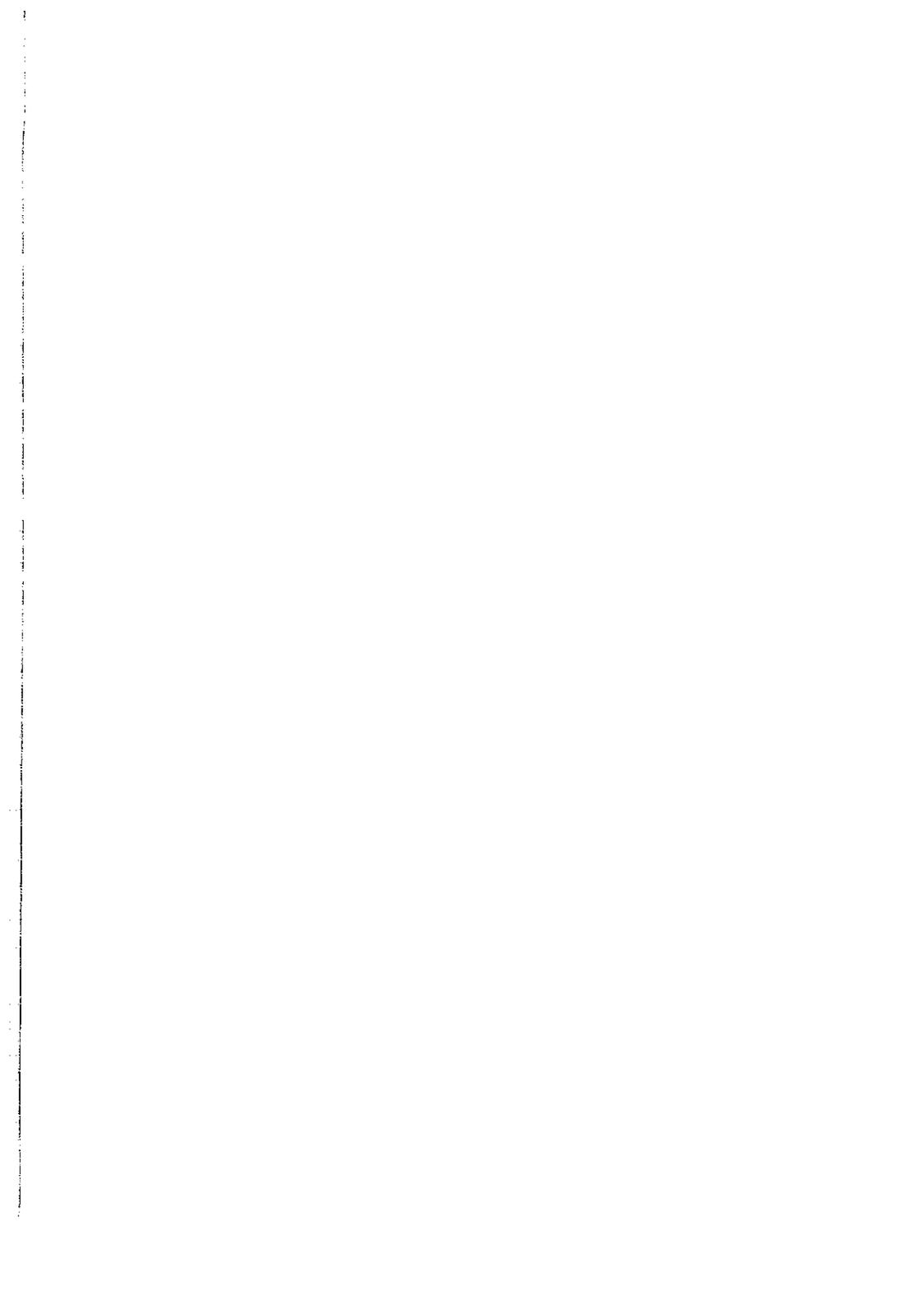
No quisiera terminar este trabajo sin dejar constancia de mi más grato agradecimiento a José Antonio de Prado Díez, sociólogo, con quien he podido contrastar algunas de mis opiniones y que ha tenido el interés de leer mi primer manuscrito.

Por otra parte el trabajo no hubiese sido posible sin la ayuda económica del CIDE y se ha visto enriquecido por la oportunidad de participar durante su desarrollo en los Seminarios del **Gefe 90** a cargo de M. **Fernández Enguita**. El clima de discusión y el indudable interés de las personas e investigadores nacionales y extranjeros de prestigiosos Institutos de Investigación que en él 'han participado han creado unas condiciones especialmente favorables para el éxito de nuestro empeño. A todas estas personas e Instituciones quisiera manifestar desde aquí y en nombre del equipo nuestra gratitud por su anónima y en ocasiones intangible aportación a nuestra investigación.

Claro está, como es obvio, que esta investigación ha podido realizarse gracias a la colaboración de los directores y responsables de los centros de Formación Profesional y a la anónima y amable aportación de los propios autores y actores de las trayectorias ocupacionales que **aquí** estudiamos.

En cualquier caso para bien y para mal, las virtudes y los defectos de este trabajo son, como autor y director del proyecto y redactor de este informe, de mi propia responsabilidad.

Roberto Herranz **González**



CAPITULO 1

OBJETIVO: LA INSERCIÓN DE LOS TECNICOS ESPECIALISTAS

En este capítulo presentamos el objetivo de nuestro proyecto articulándolo en tomo a dos nociones básicas: la noción de eficacia del mercado de trabajo y la noción de trayectoria ocupacional.

En el primer epígrafe de este capítulo se acota el período temporal y se definen las zonas analizadas, justificándose además la necesidad de construir un sistema adecuado de indicadores para evaluar las relaciones entre la educación y el empleo. En la segunda parte se destaca el concepto de trayectoria y se recoge nuestro interés por analizar los procesos de movilidad tras el abandono del período escolar. En la tercera se presentan los indicadores básicos sobre la eficacia del mercado de trabajo desde la perspectiva de los técnicos especialistas y se discute brevemente el concepto de eficacia y las limitaciones de una aproximación funcionalista al análisis del mercado. Finalmente, en el último apartado, y tras insistir sobre la necesidad de introducir una dimensión dinámica (itinerario ocupacional) en la valoración del grado de eficacia del mercado de trabajo, se cierra el capítulo con una llamada a la necesidad de configurar un campo teórico de la sociología del trabajo que incluya el mercado como un espacio básico para entender la forma en que se construye socialmente la relación de trabajo asalariado. Relación que, en nuestro caso, adquiere y se presenta también como una relación de carácter intergeneracional.

1.1 EL ESPACIO ANALIZADO

Como ya tuvimos ocasión de indicar en nuestra presentación, el estudio trata de indagar sobre las formas que adopta el proceso de inserción en la vida activa de los técnicos especialistas que terminaron sus estudios entre 1981 y 1984 en tres zonas pertenecientes a la Cornisa Cantábrica y que están sufriendo un fuerte proceso de desindustrialización. Estas tres zonas están constituidas por el área de el Ferrol, las Cuencas mineras de la Asturias Central y el área metropolitana del Gran Bilbao. En las tres zonas tienen un gran peso los estudios de FP II vinculados a la rama administrativa y a las de metal, automoción y electricidad.

La zona de Ferrol comprende la cabecera de comarca, relativamente compleja, y una serie de municipios que están estrechamente vinculados a sus ritmos y actividades socioeconómicas (Mugarodos, Fene, Narón y Neda); la zona de las Cuencas mineras comprende la cuenca del **Nalón** (Langreo y Pola de Laviana como núcleos más importantes de población) y la cuenca del Caudal (Mieres, Aller y Pola de Lena). Finalmente se incorporó un núcleo muy vasto en extensión, comparativamente más complejo, con una actividad industrial y de servicios más diversificada y con una tradición de mayor dinamismo, constituida por la gran **área** metropolitana de Bilbao. En ella se incluye no sólo Bilbao sino también el conjunto de municipios que desde Basauri a Santurce constituyen el cinturón industrial de la capital de Vizcaya y que abarca todos los núcleos de población situados en el margen izquierdo de la ría del Nervión, desagüe del vertedero industrial de las factorías que se ubican sobre ella.

En tomo a estas tres zonas elegidas se articulan mercados locales de trabajo dominados hasta el momento por una cultura industrial en gran medida vinculada a una vieja industrialización en crisis. Estas tres áreas pueden definirse como tres zonas con una base industrial altamente especializada: Siderurgia y astilleros en Bilbao, astilleros en Ferrol y sector metal y minería en el caso de las Cuencas asturianas. Esta excesiva especialización constituye la debilidad y el Talón de Aquiles de las tres zonas. La crisis **estructural** que sufren está afectando profundamente no sólo a su

base productiva sino también, y como consecuencia, a una vieja cultural socioprofesional que se ha ido construyendo en cada una de ellas.

Como es sabido, esta crisis estructural que obedece a razones que desbordan el ámbito local se manifiesta de formas diversas en el plano social: en una elevada tasa de paro que afecta de manera muy intensa a los sectores jóvenes, en las dificultades del mercado de trabajo para absorber la mano de obra excedente de las empresas en crisis y en la ruptura de las expectativas y horizontes de progreso y movilidad social de amplios sectores de la población. Claro está que estos fenómenos socioeconómicos comunes y de alcance muy general no deben hacernos olvidar las profundas diferencias tanto en la base económica como en la estructura social y cultural de las áreas elegidas y la forma en que dichas estructuras se han constituido.

En este contexto cobra especial importancia tratar de reducir los efectos negativos que sobre la ya desafortunada situación económica pueda suponer una inadecuada planificación en el sistema educativo y en la preparación de los recursos humanos. A pesar de que la causa determinante del paro no reside, al menos desde una perspectiva macrosocial que supere una óptica centrada en la competencia individual por los puestos, en la formación de la mano de obra, también es cierto que una escasez de recursos humanos adecuadamente **formados** supone un límite a los procesos de inversión y de innovación **técnico-productiva**, y que ~~en consecuencia~~ una **política** activa de empleo debería de partir de una adecuada planificación en el terreno del sistema educativo tratando de articularlo, en líneas generales, con el sistema productivo. La puesta a punto de dichas políticas no puede hacerse sin un diagnóstico previo que permita disponer de una idea cabal de la situación, y sin "diseñar" los instrumentos que permitan la evaluación de esta política social.

A esta necesidad responden estos primeros diagnósticos de carácter piloto sobre las experiencias laborales de los jóvenes ~~—hoy ya maduros—~~ que tras terminar sus estudios de formación profesional de segundo grado se empeñan con mayor o menor fortuna en obtener un empleo. Diagnóstico que permitirá no sólo un primer encuentro con la realidad, sino también perfilar y perfeccionar **los instrumentos** de modo que ganen en "validez" y "fiabilidad".

1.2 TRAYECTORIAS OCUPACIONALES Y FORMAS DE MOVILIDAD

De lo dicho anteriormente se desprende que es necesario estudiar las formas de elección de empleo y los procesos iniciales de movilidad ocupacional a los que están sometidos estos sectores de población joven y que han recibido una enseñanza profesional específica. Además, estos grupos de jóvenes, como mano de obra cualificada, deberían de desempeñar un papel estratégico en la configuración de los procesos de producción de las empresas industriales y de servicios.

Pues bien, y como recojo en el capítulo III, el análisis de la inserción se ha abordado, en ocasiones, en términos estáticos o transversales. Dicho en otros términos se estudiaba la situación socioprofesional de los jóvenes en un momento determinado y transcurrido un período desde la finalización de sus estudios. Este método sincrónico no permite capturar la naturaleza dinámica del proceso de inserción de los jóvenes que, de acuerdo con muchos estudios, experimentan diversos cambios de empleo durante los primeros años de su vida activa, interrumpidos con periodos más o menos largos de desempleo. De ahí que esté suficientemente justificado insistir sobre la necesidad de estudiar no sólo la situación de un colectivo en un momento determinado sino también la orientación de las trayectorias ocupacionales que describen durante los primeros años de su vida activa.

Este proceso de movilidad puede responder a una trayectoria errática o a una trayectoria orientada de acuerdo con algún tipo de meta profesional que se haya planteado el joven. Además la movilidad, ya sea forzada o voluntaria, se puede producir dentro de una empresa o entre empresas, y en este caso, dentro de un mismo sector o de diferentes sectores, sin franquear los límites de un segmento ocupacional o entre diversos territorios ocupacionales. A estos cambios, que tienen que ver con el "situs" laboral, habría que añadir los que se producen en el espacio y los procesos de obtención y pérdida de un empleo y de incorporación o de abandono de la población activa, es decir, de participación o retraining en relación al mercado de trabajo. Finalmente conviene no olvidar "otras formas de movilidad: de una situación social a otra (de asalariado a artesano o pequeño empresario y a la inversa), de

una posición jerárquica a otra (por ejemplo, de obrero a capataz) y por último de una generación a otra" (P. Naville, 1961).

Nuestro estudio trata de ofrecer una cierta luz sobre alguno de estos aspectos analizando los deslizamientos, deseados o no, de los jóvenes desde que terminaron sus estudios de FP 2 entre los cursos 81 y 84 hasta Julio de 1988, fecha que hemos adoptado como referencia para el establecimiento de comparaciones entre las diversas comunidades investigadas. Disponemos, de este modo, de un lapso de tiempo relativamente amplio para poder obtener una imagen de los fenómenos enunciados. Obviamente y como se tendrá en cuenta a la hora del análisis, no todas las promociones disponen de la misma profundidad temporal, es decir la promoción de 1981 dispone de un lapso temporal superior a la promoción de 1984.

1.3 INDICADORES Y EFICACIA DEL MERCADO DE TRABAJO

El esclarecimiento de las formas de acceso, el tiempo que tardan los jóvenes en obtener un empleo, las condiciones en que se colocan son indicadores básicos de la eficacia con que funciona el mercado de trabajo para este segmento que estudiamos. Tal como ya indicábamos en nuestro proyecto de investigación, por eficacia de un mercado de trabajo debemos de entender "el grado en que la estructura ocupacional, en perpetua mutación, permite responder a expectativas y demandas manifiestas o latentes en el entorno social. De este modo consideramos que aumenta la eficacia, cuando los trabajadores o aquéllos que tienen el deseo de encontrar un empleo pueden conseguirlo en menos tiempo, reduciéndose además la discrepancia entre sus aspiraciones y preferencias y las características de los puestos de trabajo ofrecidos".

Aunque el estudio de la eficacia del mercado de trabajo exigiría un análisis exhaustivo y extensivo que considerase el modo en que dicho mercado funciona para cada uno de los segmentos de población, creemos que puede ser un concepto que resuma nuestras modestas pretensiones **empíricas**. Por ello y para tratar de obtener una imagen de la eficacia desde la perspectiva de los propios técnicos especialistas de formación profesional obtuvimos a

través de un largo y complejo cuestionario información sobre sus diversos empleos y los momentos en que estuvieron parados.

El cuestionario, suministrado a las tres muestras de técnicas especialistas, contenía una amplia batería de preguntas mediante las cuales se trataba de conocer la situación en la que se encontraban los sujetos interrogados, el número de empleos y las características de cada uno de ellos. Además se les formulaban algunas cuestiones en relación a la orientación con respecto al trabajo, la importancia que concedían a los estudios de FP, las empresas a las que les gustaría acceder y la valoración de su nivel de vida.

En cuanto a las dimensiones básicas de los empleos nos interesamos por conocer el tiempo de espera, los métodos de búsqueda y acceso y la situación socioprofesional, es decir, si eran trabajadores por cuenta propia, asalariados o funcionarios. Se trató también de construir un **perfil** básico sobre el sector, lugar, tamaño y puesto de trabajo desempeñado en la empresa y las características del status contractual (**fijo-temporal**). Finalmente se obtuvo información sobre el grado en que, desde el punto de vista del entrevistado, el puesto de trabajo se ajustaba a los estudios realizados de Formación Profesional, y si para acceder a la colocación se les exigió el título y la especialidad de Formación Profesional.

Recurriendo al testimonio de los propios entrevistados, hemos podido obtener no sólo información sobre las características de la oferta de trabajo que se configura parcialmente a partir del propio sistema educativo sino también algunos elementos que nos permiten valorar las formas de acceso, los sistemas de reclutamiento y las características del mercado de trabajo desde el lado de la demanda, es decir, del lugar en el que se encuentran empleados.

Obviamente, para obtener una imagen precisa del mercado de trabajo, deberíamos de conocer no sólo algunos aspectos básicos de la estructura organizativa de las empresas sino también sus políticas de reclutamiento, gestión y administración de los recursos humanos y de la fuerza de trabajo. En especial hubiese sido de gran utilidad un conocimiento detallado de las prácticas de aprendizaje y de promoción y cualificación de los trabajadores. Sin embargo este análisis desborda con mucho nuestras posibilidades actuales pues nos obligaría a la realización de diversos estudios **monográficos** sobre las características de la organización de la empresa y del trabajo, y sobre el comportamiento de los mercados internos.

A modo de breve disgresión teórica, y para disipar malos entendidos, conviene señalar que la calidad y la eficacia de un mercado de trabajo depende tanto del grado en que los puestos de trabajo responden a las demandas y aspiraciones de la fuerza de trabajo disponible, así como del grado en que las empresas logran obtener con facilidad una mano de obra suficientemente cualificada y ajustada a las exigencias productivas de sus procesos de acumulación. Pero además se necesitaría hacer una breve puntualización en relación a la calidad. Dos mercados pueden responder y comportarse de un modo eficaz a partir de una composición muy diferente en cuanto a la estructura ocupacional y la estructura de la fuerza de trabajo en términos de cualificaciones. Diríamos, entonces, que un mercado de trabajo es de mayor calidad si en comparación con otros 1) los puestos de trabajo ofrecidos requieran un mayor nivel de cualificación y 2) si se configuran en estructuras organizativas orientadas hacia la innovación. Dicho de otro modo, si las empresas —**entendidas** como organizaciones socio-técnicas— ocupan una sólida posición en el mercado, incorporando un elevado valor añadido en razón del capital humano y la complejidad de la tareas. Esto significa que para responder a las aspiraciones ocupacionales de una mano de obra con mayores niveles de educación se necesitaría un entramado productivo que requiriese el desempeño de puestos altamente cualificados.

Además la eficacia del mercado de trabajo no puede entenderse de un modo consensual, lo que nos llevaría a incurrir **en** una grosera simplificación de carácter sistémico-funcionalista de su propio funcionamiento. Frente a este tipo de planteamiento es necesario por rigor y por realismo sociológico contraponer un modelo de carácter **conflictual** en el que la eficacia desde la perspectiva de los trabajadores no coincide necesariamente sino que se contraponen **a la eficacia** desde **la** perspectiva de la empresa. Y ello, sencillamente, porque los empresarios pueden estar interesados en disponer de un ejército de reserva suficientemente cualificado para poder reducir de este modo el valor de la fuerza de trabajo.

Nuestra investigación responde por tanto a un interés por evaluar el grado en que los jóvenes egresados del sistema de Formación Profesional encuentran un empleo, considerando tanto la dificultad de acceso como la adecuación entre **el** empleo y **los** estudios recibidos. El estudio de trayectorias nos permite conocer el

modo y forma en que esta adecuación tiene lugar a través del tiempo. De **ahí** nuestra insistencia por articular el concepto dinámico de trayectoria y el de eficacia del mercado de trabajo.

1.4 RELACION DE TRABAJO ASALARIADO, RELACION INTERGENERACIONAL Y SOCIOLOGIA DEL TRABAJO

Para finalizar, tan **sólo** quisiera hacer un breve comentario en torno al papel de la **sociología** del trabajo.

La **sociología** del trabajo ha estado hasta hace muy poco, y salvando algunas respetables excepciones, demasiado cerrada en la empresa, cuando no exclusivamente volcada en las relaciones de los trabajadores con su puesto de trabajo, las formas del proceso de trabajo y las culturas que se desarrollan en el taller. La importancia creciente que, avanzados los años sesenta, se le ha concedido al estudio de la organización y sus relaciones con el entorno ha seguido dejando de lado el análisis del mercado de trabajo. Es necesario esperar a los años setenta para que de la mano de algunos modelos elaborados por economistas sobre la segmentación se haya retomado, dada su "innegable" inspiración sociológica, un tema ya tratado por los clásicos de la sociología del trabajo y la estratificación social (entre otros Carlos **Marx** y Max Weber). El conocimiento del mercado de trabajo constituye un paso indispensable para entender la forma en que se construye la relación de trabajo (asalariado) y la noción de cualificación, temas centrales de esta disciplina.

Nuestra investigación pretende ser una limitada aportación al conocimiento del modo en que se construye una relación de trabajo asalariado que, como tendremos oportunidad de señalar y definir en el próximo capítulo, constituye en nuestro caso una relación intergeneracional. Y ello es así, cuando los que a ella se incorporan son jóvenes a los que no se les reconoce de un modo claro y explícito la condición y los derechos del trabajador adulto.

CAPITULO 2

ALGUNAS REFLEXIONES TEORICAS SOBRE LA TRANSICION Y LA ELECCION OCUPACIONAL

Como todo fenómeno social, el que a nosotros nos interesa tiene una naturaleza multidimensional y polifacética. La transición de la escuela al trabajo se **sitúa** en el contexto más amplio de los procesos que tienen lugar en la incorporación del joven a la vida adulta. Aspecto de tan vasto contenido que ha dado lugar a no pocas aportaciones interesadas en el conocimiento de las relaciones entre los jóvenes y el mundo adulto (relaciones de dependencia–independencia y autonomía con respecto a la familia, situaciones de integración o de **marginación** y de conflicto en relación al mundo adulto...).

El que nos ocupa es un campo en el que confluyen disciplinas diferentes (psicología social, sociología, economía...). En algunos temas unas disciplinas están mejor equipadas que otras para afrontarlas. Mientras que en unos casos la aportación unidisciplinar está justificada, en otros se hace sentir de un modo creciente la necesidad de una colaboración interdisciplinar que permita romper con las fronteras que, con excesivo celo, han tratado de defender las disciplinas académicas tradicionales.

En nuestro caso consideramos que se necesita una más estrecha colaboración entre sociólogos y economistas preocupados por la educación y el trabajo y entre psicólogos sociales y pedagogos interesados en la orientación profesional.

Nuestro interés, como hemos podido señalar en el capítulo anterior, se ciñe al **análisis** de las formas a través de las que los

jóvenes tratan de abrirse camino en el mundo del empleo. El análisis de las trayectorias supone tan sólo una modesta aunque básica aportación al estudio de las formas a través de las cuales se construyen unas relaciones sociales de mercado y unas relaciones de trabajo que están mediatizadas por los adultos. Por ello estas relaciones deben de entenderse también como relaciones sociales de carácter intergeneracional. Ello es así porque el joven, en la medida en que opta por emplearse, va a ser seleccionado, evaluado y controlado, aceptado o rechazado por un mundo dominado por los adultos y sus formas de entender la realidad. Las relaciones entre estos dos mundos provocan situaciones complejas de encuentro y desencuentro no sólo entre los jóvenes y aquellos que mantienen una posición de dominio en términos de clase (empresarios y la jeraquía de la empresa), sino también entre los jóvenes y los que ocupan una misma posición de clase y que, en consecuencia, pueden considerarse desde esta perspectiva horizontal como pertenecientes al grupo de pares.

La noción de joven representa para el empresario y para los trabajadores maduros una "señal" social y en ocasiones un estigma y un estereotipo que orienta los comportamientos relativos al mercado de trabajo y la relación de empleo. No es fácil identificar en pocas palabras la riqueza de problemas y de interrogantes que encierra el campo de interacción social que acabamos de bosquejar brevemente. Cuando el joven se incorpora a trabajar en una empresa, no sólo se sitúa en un mundo dominado por los adultos sino que también lo hace en un contexto técnico y con unos códigos de dominación social que en gran medida desconoce.

En un momento de fuerte cambio tecnológico y en el que se está produciendo una alteración sustancial en la naturaleza de las cualificaciones y en la formas de regulación de la relación de trabajo este encuentro intergeneracional adquiere un nuevo significado. Parece aceptarse que los jóvenes están más dispuestos, en razón de sus menores exigencias familiares y su mayor plasticidad, a soportar situaciones y condiciones de trabajos precarias. Pero por otra parte su nivel de educación y su mayor capacidad de adaptación a las exigencias de las nuevas tecnologías basadas en la **microelectrónica** y en la informática, pueden dar lugar a situaciones de conflicto más o menos abierto con los trabajadores de mayor edad y antigüedad que han adquirido una experiencia en

las tecnologías convencionales, experiencia que tiende a devaluarse en el mercado y en el propio espacio organizativo de la empresa. En otras palabras, es posible que estemos asistiendo a un punto de ruptura y de inflexión del valor de la vieja experiencia como criterio de cualificación de una buena parte de los trabajadores que han adquirido, y han logrado que se les reconociese, una formación dentro de la propia empresa y perteneciente a la cultura de la mecanización. En el futuro la experiencia será importante pero se construirá sobre una nueva "Cultura Tecnológica".

Dada la extensión del tema y el enfoque necesariamente limitado de nuestro trabajo tan sólo pretendemos **aquí** abordar algunas dimensiones teóricas y conceptuales del tema que nos preocupa. Se trata de presentar en términos muy generales la conexión existente entre el proceso de transición a la vida activa de los jóvenes y los procesos de elección ocupacional y de búsqueda de empleo a través de los cuales el neófito describe sus primeros itinerarios y trayectorias ocupacionales. A su vez –y como ya **apuntamos**– la comprensión de dicho proceso exigiría articular el proceso de inserción de la vida activa con el conjunto de acontecimientos y el universo de significados que tienen lugar en el paso de la situación de joven a la de adulto.

En lo que sigue veremos las siguientes cuestiones que paso a enumerar sucintamente:

1. El proceso de transición entendido como movilidad entre roles.
2. La estructura normativa de los procesos sociales en la transición a la vida activa.
3. Las limitaciones del concepto de elección ocupacional en el contexto de la segmentación del mercado de trabajo.
4. Los problemas de la información en la búsqueda de empleo y en el contexto de la **estructura** social.

II.1 LA TRANSICIÓN COMO PROCESO DE MOVILIDAD ENTRE ROLES

Aunque nuestro estudio se centra en la indagación sobre las trayectorias ocupacionales de un colectivo de jóvenes, conviene re-

cordar que, a pesar de su importancia y significado, el proceso de transición a la vida adulta no se puede reducir a un fenómeno de naturaleza exclusivamente económico-laboral.

Resulta obvio que estos dos procesos —el de la transición a la vida adulta y el de la transición a la vida activa— están íntimamente relacionados y concatenados entre sí, manteniendo una relación de circularidad. El proceso de abandono de la condición social de joven se articula parcialmente en torno a un proceso de incorporación al empleo. Pero a su vez este proceso de búsqueda y las primeras experiencias laborales sólo adquieren pleno significado a la luz del momento del ciclo vital en el que acontecen. Con ello sólo nos limitamos a subrayar un fenómeno que puede generalizarse a cualquier experiencia de participación en la vida activa independientemente del momento del ciclo vital en que tenga lugar. Por todo ello la comprensión del proceso social de paso a la vida adulta desborda una aproximación limitada a la vida económica. Como se sabe, intervienen también aspectos de índole biológico y de madurez psicológica.

Pero, sin poder reducirse a ellos, la transición significa fundamentalmente un proceso de movilidad entre roles y está sujeta a cambios sociales de profundo significado sociológico.

Por una parte, en la transición se pone a prueba la propia personalidad del individuo al tener que adoptar nuevas orientaciones de conducta y nuevas pautas sociales. Durante este período, que puede ser más o menos dilatado en el tiempo, la socialización anticipada se actualiza, las ilusiones profesionales se traducen en aspiraciones realistas y, en general, las expectativas del individuo se ven duramente confrontadas con la realidad. Este proceso de movilidad de roles, se asocia a un proceso de adquisición de un status y a una movilidad psicológica que no está exenta de problemas y de tensiones. Por ello puede resultar de sumo interés el estudio de los concomitantes psicosociales que se asocian a la conducta del joven durante este período.

Por otro lado, la transición y la propia "noción de joven", están sujetas a cambios históricamente condicionados. A título de ejemplo señalemos cómo en la actualidad asistimos a un proceso de deslizamiento de los extremos tanto superior como inferior del período de transición a la vida adulta, proceso de deslizamiento que afecta de un modo desigual a los diversos parámetros y di-

menciones sobre las que se construye la noción de joven. Si, por una parte, la mayor permisividad y educación sexual de nuestras sociedades occidentales ha permitido un más temprano acceso a la madurez sexual y el reconocimiento de los derechos políticos ha supuesto un más rápido acceso a la ciudadanía política, por otra, también se observa un alargamiento del período de **escolarización** y una más tardía incorporación —y lenta integración— en el mercado de trabajo y en el matrimonio.

Son muchos los factores que pueden incidir en la velocidad con que se desarrolla este proceso de tránsito. Algunos —los que más nos interesan— son de índole social e institucional, mientras otros se sitúan en la esfera idiosincrática del individuo.

En el fugaz escenario que supone el acceso a la vida adulta y la pérdida de la **añorada** e idealizada juventud, la obtención de un empleo constituye, al menos en las sociedades complejas y urbanizadas propias del capitalismo moderno, un factor catalizador y acelerador del proceso. Y lo es así, no sólo porque suministra al sujeto una fuente de ingresos que le permite poner en práctica estrategias orientadas a la consecución de una independencia del universo familiar de origen, sino también porque además el puesto de trabajo representa una fuente potencial de seguridad y de relaciones sociales, de prestigio y de respeto, adquiriendo de este modo las señales que le permiten incorporarse, presentarse y ser reconocido en el mundo adulto. Habría que recordar aquí que este proceso se encuentra hoy ralentizado como consecuencia de la precarización del mercado de trabajo, precarización que se manifiesta en las dificultades de encontrar un empleo, la extensión de una relación laboral "abierta" y de situaciones de trabajo entre las que se intercalan periodos, muchas veces prolongados, de paro involuntario.

No quisiera seguir sin plantear al hilo de lo que decimos un largo interrogante. **¿En** qué medida la estructura actual de la organización social que domina en el mundo productivo facilita el logro y el reconocimiento de la responsabilidad, autodirección, autonomía e iniciativa que se presumen como características básicas de una noción "ideal" y que no es sólo "filosófica" de "ser adulto"? La formulación de esta pregunta resulta muy familiar para los psicólogos sociales interesados en la "humanización del trabajo", quienes de este modo han contribuido a poner de relieve una

contradicción entre las relaciones sociales propias del espacio organizativo de la empresa y los valores sociales predominantes en la sociedad en que se desarrolla.

11.2 LA ESTRUCTURA NORMATIVA DEL PROCESO DE TRANSICION

Bajo este epígrafe resaltaré la naturaleza social y normativa del proceso de transición al trabajo.

El proceso de transición se **enmarca** en una estructura normativa mediante la cual se identifican socialmente los comportamientos y pautas de conducta que se consideran apropiadas. Como indicamos, la transición significa en lo fundamental un *periodo provisional*, que carece de lindes precisos, a través de la cual se alumbra el proceso de creación y de incorporación a un *nuevo sistema de vida*, es decir, a un nuevo sistema de relaciones sociales que va urdiendo el individuo y que afectan a los ritmos y a su vida cotidiana.

En este lapso de tiempo que conduce a la condición de adulto tienen lugar una serie de acontecimientos que jalonan el paso de un status a otro. Este conjunto de acontecimientos o de eventos vitales *no se ordenan de un modo caprichoso, aleatorio o indeterminado*. Al contrario, se espera que un individuo al terminar sus estudios se empeñe en buscar un trabajo y que lo haga tratando de aprovechar las oportunidades que se le presentan. Una vez que haya alcanzado una cierta independencia y liberado del servicio militar, se espera que se case y, si lo desea, que forme su propia familia, responsabilizándose de su prole. Claro está, esto no significa que todos los grupos sociales pongan el mismo énfasis en su cumplimiento ni que tampoco lo legitimen del mismo modo. Además, este tipo de proceso está constreñido socialmente y sometido a numerosos cambios en la esfera de la estructura social e institucional. La situación de progresiva **precarización** del empleo y otros deslizamientos sociales no directamente ligados al trabajo, está dando lugar con toda seguridad a una alteración de las secuencias más habituales tan sólo hace quince años en la sociedad española.

La **presión normativa** también afecta, y de modo muy particular, a las **exigencias de colocarse** y al tipo de empleo que se elija. Encontramos **aquí** un ejemplo claro y palpable del modo en que las estructuras normativas, es decir las instituciones como sistemas de normas sujetas a grados diversos de aceptación, penetran en la propia constitución del mercado de trabajo. Para la mayor parte de los jóvenes la obligación social de encontrar un empleo se presenta en el momento en el que deciden abandonar la escuela. "Al menos —nos dice Moore— para el hombre que ha completado su educación formal, existe una clara obligación de buscar trabajo. A partir del momento —y en ocasiones como causa— del abandono escolar, los jóvenes se sienten impelidos a buscar un empleo". De algún modo esta presión normativa y el deseo interiorizado vendrían a compensar o contrarrestar el deseo de huir del trabajo como algo que exige un esfuerzo y un sacrificio, cuando no una situación insufrible. Para unos el trabajo supondrá la posibilidad de lograr una cierta independencia económica de la familia; para otros significará la posibilidad de obtener unos ingresos con los que hacer frente a los gastos propios de la cultura juvenil (aventuras, distracciones...). Mientras que algunos buscarán en el trabajo un medio de satisfacer unas necesidades económicas, no encerrando más que una relación de carácter "instrumental", para otros el trabajo será una **forma** a través de la cual intentarán obtener un status y realizarse profesionalmente.

Sea cual **fuere** el significado que se le **atribuye** al trabajo, el hecho de colocarse responde a una expectativa social generalizada que no puede desligarse de una presión económica. La obligación social de encontrar un empleo constituye, al menos en parte, una norma social más o menos severa que orienta el comportamiento de los jóvenes en el sentido de obligarles a participar en un **mercado** de trabajo. Además, y aunque resulta obvio, es necesario apuntar que la obligación de encontrar un empleo significa, y tiene como contrapartida, el descargar a los padres del mantenimiento de sus hijos.

El hecho de que, por el momento, este tipo de norma afecta por igual a las mujeres que a los hombres, pone de nuevo **de** relieve su naturaleza social y cultural. Estas normas varían también de acuerdo con el medio social y de clase.

Así mismo, la *presión normativa* tiene que ver también con el *tipo y clase de trabajo* al exigirse al joven que dicho trabajo sea *socialmente aceptable* y compatible con las ideas que prevalecen en el grupo al que pertenece y que le sirven de marco de referencia para autoevaluarse. Está justificado, a modo de hipótesis, **aventurarse** a pensar que en un momento de fuerte cambio social **los grupos** de pertenencia y los grupos de referencia para la movilidad profesional no tengan que coincidir necesariamente.

De acuerdo con una aproximación psicologista y no lejana a los supuestos de la teoría económica neoclásica, el *nivel de aceptación* de una ocupación o un puesto de trabajo podría considerarse como dependiente de las preferencias individuales y de la capacidad de resistencia del individuo en cuestión. Pero lo que distingue, y a su vez legitima, una aproximación que puede etiquetarse como sociológica reside en el hecho de que ni las preferencias ni la capacidad de resistencia de los individuos se distribuyen de un modo aleatorio o indeterminado en la población. La clase social, el sexo en tanto que atributo social y otros factores como el nivel educativo, **influyen** de un modo decisivo en las orientaciones de los jóvenes en el mercado de trabajo.

Nos parece, pues, importante reseñar brevemente los efectos de estas variables **socio-demográficas**, que ponen en entredicho algunos de los supuestos básicos de las teorías neoclásicas y de las aproximaciones a-sociales en relación a las aspiraciones de los individuos. Está suficientemente aceptado que tanto la clase social de la familia de origen, así como el sexo y la experiencia escolar, tienden a crear una serie de expectativas en relación al segmento del mercado de trabajo al que debería de incorporarse el individuo y en consecuencia el tipo de recompensas y de gratificaciones que trataría de obtener de un empleo (Ashton, 1986).

Comencemos por la clase social. La clase social ejerce un importante efecto no **sólo** en el momento de obtener y aceptar un empleo sino también en relación a las decisiones que tienen que ver con el nivel de educación. Decisiones, las educativas, que deben de situarse analíticamente en un momento anterior y previo a la incorporación en el mercado de trabajo pero que configuran las condiciones de entrada en él. La educación constituye un aspecto determinante de la capacidad de mercado, aunque ese valor,

como en todo bien posicional, depende del grado en que esté más o menos generalizada entre la población que concurre en el mercado.

A la mayor o menor disponibilidad de recursos para afrontar la adquisición de niveles relativamente superiores de educación, se añaden presiones y orientaciones normativas del medio familiar que afectan, a través del proceso de socialización, a la motivación y disposición de los individuos para acumular capacidades de mercado. Estas presiones normativas crean campo de motivos que afectan al nivel de expectativas, estimulándolas o reduciéndolas. Por ejemplo en un sistema de clases muy **rígido** y con una fuerte tendencia a la reproducción de su situación, la reducción de expectativas y la limitación de las aspiraciones constituye un mecanismo social que posibilita, a costa de la conservación del "status quo", una mayor seguridad en el orden psicológico y social. En los medios sociales más desaventajados, sobre todo entre sectores rurales y campesinos y entre el proletariado, los trabajadores marginales y los empleados periféricos, estas influencias apuntan en el sentido de que los individuos desistan en plantearse o ni siquiera atisben objetivos que están fuera de su alcance o que entrañan un **elevado** riesgo de fracaso, o finalmente que no se definen como objetivos propios del grupo al que pertenecen. En este sentido el extrañamiento con respecto a la escuela, el escaso valor atribuido a la enseñanza y otras condiciones sociales de vida contribuyen al fracaso escolar y a la profundización de un abismo entre el joven y los logros educativos, que a la larga supone el definitivo alejamiento de determinados *segmentos del mercado de trabajo*.

En cuanto al sexo, y a pesar de las importantes transformaciones que están teniendo lugar en la **estructura** social, la norma predominante sigue concediendo un mayor valor al trabajo del hombre que al de la mujer. En parte por ello, las aspiraciones ocupacionales de la mujer son más limitadas y probablemente menos intensas. La presión normativa en el sentido de que se debe de conseguir un trabajo fuera del hogar en el momento en que uno termina sus estudios resulta menos severa con la mujer que con el hombre, del que, por el contrario, se espera que logre un trabajo con el que poder independizarse y mantener, si llega el caso, una familia. **Así** mismo sus aspiraciones son más limitadas y generalmente menos ambiciosas que las del hombre.

Pero por otra parte, la mujer que desea emplearse se orienta, como es sabido, hacia ocupaciones que están etiquetadas como "femeninas", produciéndose un efecto de segregación social y ocupacional hacia posiciones de rango **medio-bajo** y bajo, que generalmente están menos gratificadas que aquellas ocupaciones y puestos equiparables a los que tiene acceso el varón.

Para explicar esta configuración actitudinal de la mujer parece necesario contemplar tanto los factores que afectan a sus preferencias como aquéllos que tienen que ver con las oportunidades existentes en el mercado de trabajo. Los procesos de socialización, la familia y la escuela, pero también el grupo de pares, contribuyen a reducir sus aspiraciones y a orientarlas hacia determinadas ocupaciones definidas como "propias de ella". Pero, por otra parte, el modo en que la mujer percibe las oportunidades existentes también puede reforzar sus muchas veces menguadas ambiciones ocupacionales y la forma en que define su propio papel en el trabajo. Todo parece indicar que, a la luz de lo que decimos, lo que existe, lo que es posible y lo que se considera adecuado y correcto constituyen dimensiones estrechamente enlazadas entre sí.

Finalmente, y sin pretender agotar aquí un tema que desborda nuestras propias pretensiones empíricas, cabe tan sólo añadir algo sobre el nivel de estudios y su estrecha relación con el umbral de aceptabilidad social de los empleos. Como veremos el umbral de aceptabilidad social de los empleos constituye una norma social establecida por el propio grupo al que pertenece el individuo.

El logro de un trabajo que se corresponda con el nivel de estudios alcanzado parece especialmente crítico para la identidad de los individuos jóvenes (pero no sólo para ellos) procedentes de la clase media y alta y que ha estado sujetos a un largo proceso de socialización y de internalización de normas académicas y/o profesionales. De **ahí** que, lo que decimos, sea más propio de los individuos que tras pasar por la Universidad han obtenido un título académico. Para este grupo en particular —y para otros en menor medida— tanto el desempleo como el subempleo podnan minar su identidad. Aquí reside la razón básica que nos permite entender su resistencia a la aceptación de un empleo que no concuerde con la idea que se han forjado de sí mismos. En caso de hacerlo equivaldría a reconocer públicamente su propio fracaso.

Desde otra Óptica, es decir desde una perspectiva psicosocial, podrían leerse las conclusiones de un reciente trabajo de Julio Carabaña, en el que, tras una explotación de los datos de la EPA, sostiene que los titulados superiores no tienden a invadir, al menos por el momento, los puestos de trabajo que se corresponderían con titulaciones medias, mientras que los egresados de las enseñanzas medias se deslizan en ocasiones hacia las posiciones más bajas de la estructura ocupacional, compitiendo de este modo con los que no han superado el nivel de estudios primarios. (Julio Carabaña, 1987).

Es posible que un análisis más desagregado y de carácter multivariante pusiese de manifiesto que la resistencia a la aceptación de puestos de trabajo de menor consideración fuese menor entre aquéllos que disponiendo de un diploma determinado —por ejemplo de un título **académico**— procediesen de estratos bajos y medios bajos frente a los hijos de la clase media y alta.

Las orientaciones y las aspiraciones con respecto al empleo tienen, pues, unos límites —un límite superior y un límite **inferior**— necesariamente imprecisos entre los que el individuo se mantendrá atento y hacia los que orientará sus propias antenas. Un límite superior por encima del cual no aspiran los que no dispongan de los certificados educativos necesarios para optar por el puesto y un límite inferior o punto de resistencia por debajo del cual no se aceptará un empleo.

Conviene precisar que este punto no es en absoluto inamovible. Como si se tratase de un proceso de tanteo y de negociación con la realidad ocupacional (de hecho es un tanteo latente con las circunstancias ocupacionales), este punto de resistencia o nivel de aceptación puede desplazarse hacia posiciones menos ambiciosas. El grado de tenacidad y de determinación en el mantenimiento de las posiciones iniciales dependerá de la percepción y de la forma en que se **visibilice** la estructura de empleos disponibles. Pero también en base a la definición de las propias capacidades personales del sujeto y a los recursos económicos y sociales que constituyen la herencia y el patrimonio familiar y que pueden movilizarse con el objeto de rentabilizar sus capacidades de mercado. Sin duda, los jóvenes pueden ser bastante flexibles durante el periodo de moratoria y de tanteo en el que no se preocupan ni se sienten muy **urgidos** para obtener un empleo fijo y definitivo.

Por tanto no hay que descartar la existencia de mecanismos orientados a la reducción de la disonancia cognitiva. Los niveles de aspiración y la idea de lo que constituye un empleo satisfactorio y aceptable puede redefinirse en razón de la tozudez con que se muestre la esfera ocupacional y del modo en que el individuo defina sus oportunidades en ella.

Para finalizar este epígrafe, baste decir que el nivel de aceptación no establece un límite nítido y claro y menos aún infranqueable que defina los empleos que se aprovecharán. No debería de extrañar que un individuo acepte un empleo para no desaprovechar la ocasión de obtener unos ingresos, aunque no lo defina como plenamente satisfactorio a la luz de su nivel de aceptación, sino tan sólo como algo provisional y de paso, como algo que no es "lo suyo". Sin que ello signifique que no pueda quedar lastrado o acantonado en una situación en un principio no deseada. Lo que para algunos puede llegar a constituir una cuestión de "honor social", emocionalmente insufrible y por tanto innegociable, para otros, la inmensa mayoría de las clases desfavorecidas, será básicamente una cuestión de oportunidad.

11.3 LAS LIMITACIONES DEL CONCEPTO DE ELECCION OCUPACIONAL

Pasamos a continuación, y sin perder de vista lo que hemos dicho en el epígrafe anterior, a exponer y discutir algunas cuestiones relacionadas con la búsqueda y la elección de empleo, para terminar situándolas en el contexto de la transición del joven a la vida activa.

Hasta este momento nos hemos detenido en la identificación de algunos factores que influyen sobre los objetivos y las aspiraciones de los individuos jóvenes cuando se enfrentan con la necesidad y la exigencia social de colocarse. Pero, aunque estos factores no son en absoluto irrelevantes, poco hemos dicho sobre otras dimensiones que interesan para comprender este proceso de búsqueda y, si cabe, de elección de empleo.

Antes de seguir conviene hacer una breve precisión para evitar un equívoco. La elección ocupacional es tan sólo una de las

posibles formas que puede adoptar el proceso mediante el cual se emplea un individuo. No es la **única** ni probablemente la más habitual.

Al hablar de elección ocupacional estamos pensando en un comportamiento de naturaleza racional en el que necesariamente tienen que conjugarse diversas condiciones. La discusión de dichos requerimientos nos ayudará a precisar algunos de los aspectos quizá más relevantes en el análisis de los procesos de búsqueda. El concepto de elección ocupacional debe, pues, aceptarse más como un "tipo ideal de referencia" que como un comportamiento social generalizado. Pero tampoco prejuzgamos su inexistencia.

Para que pueda hablarse en propiedad de elección ocupacional, se necesita que el buscador de empleo:

1. Defina con más o menos claridad el objetivo y la meta que desea.
2. Disponga de información sobre los diferentes empleos disponibles y sobre las características que para él son relevantes (distancia del lugar de residencia, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo, posibilidades de promoción, características intrínsecas del puesto de trabajo, horario, relaciones sociales...).
3. Compare y evalúe dicha información de acuerdo con un sistema de preferencias y de normas claramente cristalizado, es decir, de acuerdo con un sistema de valores.
4. Opte por un empleo, considerando la posibilidad de alcanzar el objetivo perseguido (Dunkerley, 1975).

Lógicamente, y en la medida en que el empleado potencial no controla el proceso de contratación, de selección y de reclutamiento de la empresa, el resultado final dependerá de la decisión (y de la jerarquía de preferencias) de la empresa y, claro está, de la capacidad y de la posición del individuo en esta situación de mercado.

Una conducta como la descrita y que incorpore todos estos requisitos es una conducta "deliberada y reflexiva", muy poco habitual y mediante la cual se trata de maximizar la satisfacción. Como ha señalado el profesor José Castillo Castillo en un escrutinio crítico sobre la pertinencia y las limitaciones de la conducta racional en el caso del consumidor:

“La conducta deliberada se caracteriza por el planteamiento de una situación problemática, y, ante la incertidumbre de la situación a seguir nos detenemos a pensar antes de tomar una decisión. Examinamos, mas o menos atentamente algunas de las posibles formas de acción y las consecuencias de ellas y escogemos aquella que más nos satisface” (J. Castillo Castillo, 1968).

Un comportamiento de esta naturaleza supone que el individuo explora, examina, compara y sopesa ventajas e inconvenientes y, finalmente, de acuerdo con sus orientaciones y preferencias adopta una decisión. Una conducta como la descrita, que responde al prototipo de hombre del que tanto han abusado las teorías neo-clásicas, es probablemente una excepción en el mercado de trabajo.

Por ello este campo ha estado muy abonado para la controversia teórica, aunque, por el momento, ha sido poco fértil en el terreno de los estudios empíricos.

La mayor parte de las **críticas** al modelo neo-clásico se han centrado en las cuestiones relativas a la información. En este terreno como en otros los neo-clásicos han preferido seguir atados a su paradigma, **construyendo** teorías dispuestas a explicar las imperfecciones desde una perspectiva compatible con su propio análisis, es decir, mediante un análisis en términos de evaluación de costes y beneficios o de cotejo entre inversiones y rendimientos esperados.

Pero la inexistencia de un paradigma alternativo y sólidamente articulado no ha impedido el que se desarrollen algunas aproximaciones y estudios empíricos que tratan de interpretar los problemas relativos a la información no tanto como una imperfección sino como una faceta de la propia estructura social y como un elemento más, endógeno, de las redes sociales que se establecen en el mercado de trabajo.

Para decirlo con más claridad, el acceso a la información no dependa sólo, ni tampoco fundamentalmente, de la tendencia a la prospección del individuo, sino más bien de su posición en una red de relaciones sociales que le facilitaría el acceso a ella. De este modo se pone de relieve una nueva fuente de desigualdad en las oportunidades de los individuos que consistiría en la mayor o

menor facilidad de acceso a la información en razón del grado y tipo de integración comunitaria. De ahí su indudable interés para un estudio del mercado de trabajo en términos sociológicos, al incorporar en él los espacios de "sociabilidad".

Algunos trabajos empíricos sobre el mercado laboral han puesto de relieve cómo este modelo de conducta es aun más inadecuado para comprender el comportamiento de los jóvenes empeñados en buscar su primer empleo. En un estudio de gran interés para una sociología del mercado de trabajo, Reynolds—**economista del trabajo americano**—puso de relieve cómo la mayor parte de los jóvenes aceptaban el primer empleo que se les ofreciese sin compararlo previamente con otros. Estos jóvenes no solían informarse sobre los diversos empleos antes de tomar uno. Aceptaban aquél que reuniese unos requisitos mínimos y se conformaban con el primero que encontraban. Este mínimo **estaría** formado por una idea muy vaga de un cierto nivel salarial para poder mantener una familia y una idea igualmente vaga de las características del trabajo.

Pues bien, tanto el desconocimiento del mercado de trabajo como la falta de unos criterios y preferencias claramente definidos para evaluarlo, constituyen fenómenos admitidos por los expertos en orientación de los jóvenes y por sociólogos interesados en el análisis de la experiencia de los que abandonan la escuela para buscarse la vida en el mercado de trabajo. En este sentido señala Roberts:

"Es poco realista esperar que los jóvenes que abandonan la escuela entren en el mercado de trabajo con un conocimiento de las ocupaciones, seguros de sus preferencias, buscando de un modo sistemático un puesto de trabajo y estableciéndose inmediatamente en las ocupaciones para las que están mejor preparados. Los trabajadores jóvenes carecerán de un conocimiento de las ocupaciones y de su propia capacidad. (Roberts, M., 1984)

En estas puntualizaciones se resumen las desviaciones de la conducta de los jóvenes en relación con el modelo ideal descrito. Sólo mediante sus primeras experiencias laborales, muchas de ellas

de carácter provisional y de corta duración, los jóvenes lograran orientarse mínimamente y desarrollar una idea de sus propias capacidades y de sus deseos y preferencias. Sin duda, la familia y el sistema educativo pueden ayudar a reducir la desorientación de los jóvenes. Pero no hay que descartar que también pueden **desorientarlos** y ofrecerles una información inadecuada. Fenómeno que probablemente se dejará sentir mucho más en un momento en el que, como está ocurriendo en la actualidad, se producen fuertes cambios en la estructura y en la naturaleza de las ocupaciones. Otros autores que podríamos considerar clásicos (P. Naville, 1958; Miller y Form, 1966) han señalado cómo durante un **período** de moratoria y de experiencias no **definitivas** el neófito descubrirá sus propias capacidades, definirá sus preferencias y aprenderá a valorar las ventajas y los inconvenientes de los empleos.

En este momento de la exposición y a modo de contrapunto convendría que hiciésemos una breve reflexión. ¿**Hasta** qué punto sería aceptable concebir la conducta de los jóvenes como completamente irracional? Probablemente una afirmación tan categórica no sería una justa apreciación de la situación. Muchos jóvenes, sobre todo los que carecen de una formación profesional y de un cierto nivel educativo, responden a modelos de conducta que podrían calificarse de "pesimistas". Pesimismo que sería concordante con las representaciones de la realidad que prevalecen en el medio en el que viven. Estos jóvenes aprenden de sus padres y del espacio social en el que viven que lo importante, sobre todo, es obtener un trabajo, mientras que el tipo de trabajo es algo secundario (Roberts, 1984). Se evitaría **así** vacilar cuando se está a las puertas de un empleo. Pero, además, se ahorraría una exploración extensiva del mercado de trabajo, exploración que sería poco **fructífera** si, como parece frecuente, consideran que no existen diferencias significativas entre los diversos empleos a los que potencialmente podrían acceder en su zona. Y además, en el caso de existir dichas diferencias, probablemente serían de poca monta y tenderían a compensarse. Este tipo de "definiciones de la realidad", adecuadas o no, prevalecen en muchos medios sociales, formando parte de la propia "cultura de trabajo", de las creencias compartidas en

relación a los trabajos existentes y, en ocasiones, en relación a lo que se puede esperar de un puesto de trabajo y de sus **características**. Creencias que, como apuntó Goldthorpe, actúan como un factor de anestesia frente a las escasas oportunidades de conseguir un trabajo de contenidos gratificantes. (Goldthorpe, J.H. v otros. 1968)

Lo dicho no impide el que, una vez obtenido un puesto de trabajo, el individuo no pueda, mediante un "turnover" selectivo, cambiar voluntariamente de trabajo eligiendo cualquier otro del que pueda esperar algún tipo de mejora que para él sea significativa. Propensión que de existir parece mayor entre los jóvenes que entre los maduros, más fácil entre los solteros que entre los casados y entre los hombres que entre las mujeres. El cambio de empleo voluntario significa la existencia de un cierto grado de elección.

También es verdad que a pesar de la falta de claridad en relación con sus deseos y preferencias, muchos jóvenes que se presentan por primera vez en el mercado de trabajo, no lo hacen en un estado de completa "anomia" y sin ningún tipo de norte. Sus aspiraciones, sus deseos y sus ambiciones estarán **—como** ya hemos señalado repetidamente— más o menos influidos por el contexto social y familiar (por la ocupación, educación e ingresos de los padres... y por las tradiciones del medio), por el nivel y tipo de estudios que hayan realizado y por las experiencias de otro jóvenes con los que mantengan algún tipo de relación. Para unos, el trabajo será fundamentalmente un medio para hacer frente a los gastos propios de su edad, para sus aventuras, las relaciones con sus amigos, sus relaciones con el otro sexo... y no representará algo urgente. Otros se verán más inclinados a buscar un trabajo con el que independizarse. Para la mayoría, sobre todo para los que carecen de una identidad profesional, lo importante sería obtener un puesto de trabajo en la zona, de modo que no tengan que sacrificar los lazos y las relaciones afectivas que desarrollan en los grupos primarios, espacio social de **interacción** de donde extraen su principal fuente de **auto-estima** y de identidad social a falta de una "posible" realización profesional en el trabajo. Para otros, los menos, lo importante sería obtener un empleo que les abra las

puertas para una promoción y un desarrollo profesional futuro, y claro está, que les permita obtener los ingresos propios de su status, ya sea de un modo inmediato o, como resulta más frecuente, de un modo diferido en el tiempo. Y ello aún a consta de tener que sacrificar algunas relaciones inmediatas y que no constituyen el interés central de su vida (Dubin 1956).

Entre estos dos casos extremos algunos se orientarán hacia oficios para los que se han formado, bien porque con ello logran explotar su capacidad de mercado y asegurarse un porvenir o bien porque de este modo a las ventajas económicas se unen factores de identificación emocional y de compromiso con la ocupación.

De todo esto se desprende que los horizontes de empleo de los jóvenes y sus preferencias aunque toscamente definidos y en un estado de moratoria psico-social pueden estar relativamente delimitados. Aquéllos que han logrado a través de sus estudios obtener una capacitación y unas señas más o menos marcadas de identidad profesional intentarán conseguir que dichas capacidades se les reconozcan en el mercado. Y de algún modo disponen de un signo social que les permite "reclamar" legítimamente dicho reconocimiento. Esto parece ser propio no sólo de aquéllos que han concluido una carrera universitaria y que consiguen que se les identifique socialmente con categorías sociales como "doctores", "ingenieros", o "arquitectos"... sino también ha podido detectarse entre los que han seguido estudios secundarios orientados profesionalmente. Sin duda su identidad ocupacional tenderá probablemente a reforzarse y a cristalizarse en la medida en que acumulen suficiente experiencia tras una adecuada instalación en el mercado de trabajo. El aprendizaje en la tarea y la socialización en el medio socio-técnico propio de su ocupación tendería a reforzar los signos de identidad adquiridos a través del sistema educativo reglado y ajeno al mundo de la empresa y de la producción. Que dicha identidad adquiriera un carácter cosmopolita o un carácter más local y vinculado al espacio cerrado de la empresa dependerá de la naturaleza y la segmentación de los mercados de trabajos, es decir, de los espacios de movilidad socio-profesional en los que es posible adquirir una experiencia. En cualquier caso lo que interesa

analizar en el proceso de inserción no es tanto el momento en que un individuo se incorpora a un empleo o a una ocupación sino más bien el momento en que la ocupación se incorpora a él (Ginzberg, E., 1951).

11.4 BÚSQUEDA DE EMPLEO. INFORMACION Y ESTRUCTURA SOCIAL

Como hemos tenido oportunidad de apuntar anteriormente la información constituye un recurso y una fuente de poder en la obtención de un empleo.

Frente al análisis de carácter **neo-clásico** y sus teorías parciales sobre la búsqueda de información, se han desarrollado algunas aproximaciones que se alejan sustancialmente de este paradigma dominante entre los economistas.

Desde esta nueva perspectiva de naturaleza sociológica se considera que la exposición de los individuos a la información sobre los empleos es fruto de la posición ocupada por ellos y sus familias en el tejido social. Los individuos, que pueden pertenecer a una misma clase, se distinguirán por su oportunidad desigual para conocer y acceder a los puestos disponibles. Lo que distingue a este tipo de aproximación es la constatación de que la información a disposición de un individuo no depende básicamente de su propensión a la búsqueda activa sino de sus contactos sociales cotidianos. La idea de un "buscador activo" se sustituye por la de un "hombre en sociedad" y en permanente ósmosis con ella. El estudio del modo en que se articula el mercado de trabajo no se puede abordar —como reconoce C. Marry— sin considerar las formas de sociabilidad que estructuran la mano de obra a la que recurren las empresas. (C. Marry, 1983)

Los estudios de la forma en que se adquiere la información parten del análisis de los mecanismos sociales y los mecanismos de carácter administrativo-institucional a través de los que se distribuye. Algunos autores han distinguido entre los canales formales y los canales de carácter informal (R.M. Blackburn y Michael Mann 1979).

Por los primeros se entendería aquéllos que teniendo un carácter impersonal y formalizado **están** a disposición de todos los

individuos independientemente de su posición en la estructura social (oficina de empleo, anuncios, convocatorias públicas...). Los de carácter informal tendrían que ver con los canales y conexiones que se establecen a través de los familiares, amigos, vecinos y conocidos. Estos se construyen a partir de relaciones primarias y de contactos personalizados bien sea como consecuencia de los espacios de sociabilidad voluntaria (amigos, vecinos..) o de una sociabilidad involuntaria (familia).

Otros autores (C. Marry, 1983) prefieren distinguir entre los canales universales y los canales personalizados, de tal modo que entre los primeros se incluirían aquéllos que potencialmente pueden activar todos los individuos independientemente de su adscripción social, incluyéndose también la búsqueda de trabajo directo, es decir puerta a puerta, en tanto que es un derecho social reconocido.

Claro está que la disponibilidad de un mecanismo formalmente universal no significa que todos los individuos independientemente de su clase y formación lo utilicen o lo activen como una forma de prospección en el mercado de trabajo. Además la propensión a buscar individualmente un trabajo puede depender también del nivel de estudios, de la clase social y de la experiencia ocupacional acumulada por el individuo.

Nuestra propia investigación (véase Cap. IV.6.3) y muchas otras ponen de relieve que los canales de carácter **particularista** (informales y personalizados) tienen un peso importante como forma de adquisición de información sobre los empleos y las características de estos empleos. Mediante los canales de carácter informal es más probable que se adquiera una información bastante rica en relación no sólo a los empleos disponibles sino también en cuanto a la naturaleza y las condiciones de estos empleos. Mientras que los métodos formales (oficina de empleo, prensa y anuncios ...) ofrecen una información de carácter extensivo, los métodos de carácter informal permiten obtener una información intensiva y más cualificada.

En este sentido Granoveter ha establecido una distinción mucho más fina diferenciando las relaciones informales que suponen la existencia de lazos débiles y aquellas relaciones que se caracterizan por la existencia de lazos fuertes y con una carga emocional intensa (padres y familiares). Las primeras permitirían obtener

una información de carácter extensivo, bastante amplia, mientras las segundas ofrecerían una información más rica en contenidos y podían además servir como una fuente de apoyo para la obtención de un empleo. (Granoveter, 1982)

Lo que distingue este tipo de aproximaciones con respecto a la concepción de carácter **neo-clásico** reside en la constatación de que con frecuencia el individuo no busca de un modo activo información sobre los empleos disponibles sino que esta información la recibe mediante un proceso de **ósmosis** a través de amigos, familiares y conocidos como consecuencia de sus propias actividades sociales y de su grado de integración en la comunidad. De lo que se desprende que el análisis debería de enfocarse hacia la delimitación de los canales de información a los que potencialmente está abierto el individuo y su propia familia, y al análisis de la forma en que se activan estos resortes susceptibles de movilizarse para valorizar el capital escolar.

A todo esto habna que añadir que la familia puede desempeñar un papel **crucial** de cara no sólo a la transmisión de información sino a la recomendación del joven ante un empresario. Además, este interés no se limita a la familia. Los empresarios, con frecuencia, y ante la necesidad de reducir el riesgo que entraña una nueva contratación utilizan las buenas referencias como criterio de discriminación. De este modo si se contrata a una persona que mantiene un vínculo familiar con un trabajador de la empresa se puede establecer un doble control que tiende a incrementar la identificación con ella. En otras palabras, el doble vínculo con la empresa y el familiar reforzaría, debido a las obligaciones contraídas y la reputación que se pone en juego, la adaptación del trabajador a la empresa.

De este modo parece que con frecuencia se generan órbitas de reclutamiento restringidas por parte de las organizaciones, que dan lugar a lo que se ha denominado un "**mercado interno de trabajo extendido**" (Manwaring, T., 1984). De tal suerte que los individuos situados en dichas Órbitas tienen una mayor probabilidad de acceso a un puesto de trabajo en la empresa que los que no pertenecen a ellas. La información, las relaciones familiares, la experiencia de empleo intermitente en la empresa, e incluso algunas "órbitas productivas flexibles" podrían conformar esta forma intermedia de cierre social que sin llegar a constituir un clásico

mercado interno de trabajo se ha denominado *mercado interno de trabajo extendido*.

Nuestra investigación ofrece evidencia sobre estos aspectos y pone de relieve cómo los canales y vías de información utilizados se diferencian según el segmento del mercado de trabajo y el tipo de empresa a la que se accede.

CAPITULO 3

TECNICAS DE ANALISIS EN EL ESTUDIO DE LA INSERCIÓN PROFESIONAL

Como hemos señalado en el capítulo anterior el estudio de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo debería de plantearse no tanto como una fotografía instantánea sino como un proceso de carácter temporal a través del cual los jóvenes van adquiriendo una experiencia que pueda tener lugar mediante su participación en diversos empleos **interrumpidos** bien por deseo voluntario o por fuerzas y razones ajenas a él.

Desde una perspectiva dinámica se han utilizado diversos métodos de análisis. Algunos basados en técnicas de carácter **cuantitativo**, mientras otros han utilizado aproximaciones cualitativas tratando de reconstruir las historias profesionales de los individuos.

En nuestro trabajo hemos utilizado una metodología de carácter cuantitativo. Aunque se han podido recoger testimonios "directos", y de viva voz, como consecuencia de la participación directa del autor en algunas entrevistas.

La opción elegida no excluye otras. Consideramos que sería de gran interés poder combinar las aproximaciones basadas en las historias de vida con técnicas de **índole** cuantitativo que lejos de contraponerse pueden complementarse entre sí, enriqueciéndose mutuamente. Sin **duda**, mientras las técnicas cualitativas permiten, a través de entrevistas abiertas o semidirectivas, enriquecer el campo de las hipótesis, descubriendo terrenos que pueden mantenerse en la sombra, las técnicas de carácter cuantitativo posibilitan

un contraste riguroso de dichas hipótesis. Pero por otra parte, el método de historias de vida puede permitir a su vez completar los estudios cuantitativos, utilizándolos como punto de partida para la adecuada selección de grupos de individuos tipo.

Este es precisamente uno de los subproductos de nuestra investigación, es decir, el hecho de que nos puede permitir incorporar de un modo orientado el método de las historias de vida. Las limitaciones de tiempo y de recursos no nos han **permitido** abordar por el momento el **análisis** de las trayectorias desde esta perspectiva.

De entre las variadas técnicas cuantitativas que **se** han utilizado para el estudio de procesos de inserción hemos recurrido al **método de carácter retrospectivo**. Alternativa que si bien presenta numerosas limitaciones es la **única** a la que podíamos acudir y nos ha permitido recomponer las trayectorias ocupacionales de los individuos pertenecientes a las muestras analizadas, observando su dirección.

Existen otras dos vías alternativas y de carácter dinámico para el estudio de la inserción. La primera consiste en la comparación de dos o más análisis transversales para conocer las variaciones en los perfiles **estructurales** que presenta una determinada población en dos o más momentos temporales diferentes. Pero este procedimiento no permite capturar la dirección de las trayectorias y los itinerarios ocupacionales de los individuos.

Un sistema diferente y comparativamente más satisfactorio y fiable, siempre y cuando pueda utilizarse, es el constituido por la **técnica de panel**. Este método, como **se** sabe, consiste en realizar una observación repetido de una misma cohorte de individuos en ocasiones diferentes. De este modo es posible hacer mediante diversas calas un seguimiento de los cambios sufridos por cada uno de ellos, aunque, claro está, siempre entraña un riesgo de pérdida de unidades que figuraban en la muestra de referencia. Además este sistema exige unas condiciones institucionales que aseguren la estabilidad o continuidad durante un largo período de un equipo de investigación para realizar, una o varias veces, sucesivas prospecciones en intervalos de tiempo relativamente largos y regulares. Lo que se traduce, obviamente, en un elevado coste.

Una forma de obviar los inconvenientes de los estudios de panel con el objeto de obtener una imagen dinámica de la experiencia ocupacional, consiste en recurrir al método de análisis

retrospectivo que hemos utilizado. Pero es necesario no pasar por alto las desventajas de este método en relación a la más refinada técnica "de panel".

El método retrospectivo presenta muchas limitaciones en relación a las variables de carácter cuantitativo y cualitativo que pueden introducirse, al descansar las respuestas al cuestionario sobre la propia capacidad de memoria del entrevistado. De ahí que sólo es posible retener algunos aspectos importantes y muy significativos de su propia experiencia laboral.

Por ello cabe señalar que:

1. En lo que toca a las **variables** cuantitativas no sólo es previsible un cierto grado de error con respecto a las fechas, los empleos, su duración, sino que además no parece conveniente ni aconsejable formular preguntas relativas al salario, calificaciones y detalles sobre aspectos tales como el tiempo de aprendizaje en **el** puesto, el grado de adiestramiento adquirido en el transcurso de un periodo temporal...
2. Desde el punto de vista de variables de carácter valorativo y actitudinal tampoco se pueden introducir preguntas sobre la satisfacción con las diversas dimensiones del trabajo, ni se deben incorporar otras relativas a las orientaciones y aspectos que consideraban importantes para valorarlo. Además de la escasa capacidad evocativa de los individuos en relación a estos aspectos, es previsible que las respuestas estuviesen mediatizadas por procesos de racionalización en relación a los comportamientos y las decisiones adoptadas.

En el cuestionario que diseñamos, en el que se incorpora una batena de preguntas para cada uno de los posibles empleos que ha podido tener un individuo (incluimos espacio para cinco empleos continuos), hemos evitado sobrecargarlo de cuestiones que pudiendo ser importantes, y construídas válidamente, **difícilmente** podrían ser fiables. Conviene anotar aquí que, en lo que toca a los datos básicos del empleo, los controles de carácter telefónico y personal que se han realizado sobre los cuestionarios nos permiten tener una certeza bastante sólida de que las respuestas y los datos recogidos se acercan muy sensiblemente a la realidad y no alteran de un modo sustancial los resultados globales. Mediante

este sistema hemos podido comprobar, **transcurridos** unos meses desde que se realizó la encuesta, la fiabilidad de las respuestas.

En cuanto al tema de las actitudes y valoraciones con respecto a cada uno de los empleos, nos hemos limitado a formular una pregunta sobre el grado de adecuación entre el puesto y los estudios de FP. Nos pareció que este tema podría contestarse fácilmente, de un modo relativamente fiable, dada la importancia que los técnicos especialistas parecen concederle al logro de una ocupación que se corresponde con el nivel y tipo de estudios. Nuestro interés por algunos aspectos relativos a las orientaciones y actitudes ha tenido que ver exclusivamente **con** la valoración de la situación en el momento en que se les pasó el cuestionario,

Evidentemente el sistema de panel no excluye el recurso al análisis de naturaleza retrospectiva. Si el lapso de tiempo transcurrido entre los dos momentos en que se realiza la encuesta no es excesivamente largo, las limitaciones del *procedimiento retrospectivo* tienden lógicamente a reducirse.

El sistema de panel, que nosotros no hemos podido utilizar, **permite** por contraposición al método retrospectivo, recoger información sobre aspectos muy variados y detallados de la *situación de trabajo, de la situación de mercado y de las formas en que el individuo valore su posición en ellas*. Con él se pueden analizar no solamente los cambios en el terreno cuantitativo sino también los que tienen lugar en el universo de valoraciones, en el campo de las preferencias y en las formas en que se defina la situación de trabajo.

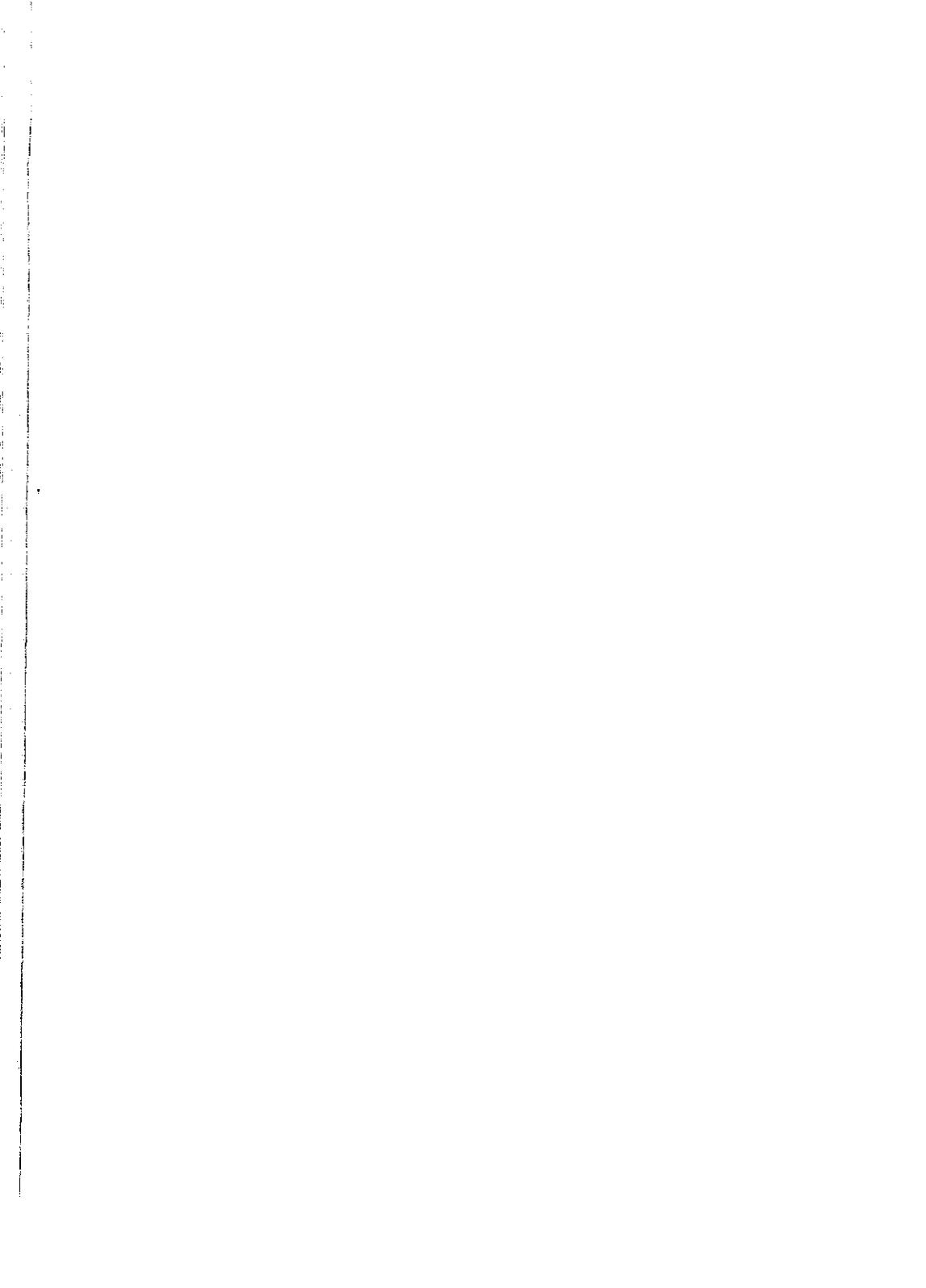
Para terminar con este apartado haré tan sólo una breve referencia a los estudios realizados en los países en los que existe una larga experiencia de estudios de inserción.

La mayor parte de los estudios que se han llevado a cabo en países que como EE.UU., Reino Unido, la antigua República Federal Alemana, Francia o Italia disponen ya de una larga experiencia, suelen centrarse básicamente en las situaciones objetivas del empleo, despreocupándose del análisis de los significados, las actitudes y las formas en que se define el trabajo.

En Francia es conocida la extensa labor realizada por el CEREQ, a través de procedimientos que se han ido perfeccionando progresivamente. En Alemania el IAB acometió diversos estudios utilizando el *método retrospectivo y el de panel*. En Italia el ISFOL

ha iniciado desde hace años una labor parecida interesándose, además, por el análisis de las actitudes, a diferencia de los franceses que **parecen** más reacios a incorporar esta perspectiva. También en el Reino Unido y en los EE.UU. se dispone de extensos bancos de datos realizados sobre estudios de carácter **longitudinal**.

En España, a pesar de que el método utilizado por la encuesta de población activa **podría** permitir un estudio sobre la evolución y las trayectorias ocupacionales de los individuos, no conocemos aún ningún intento serio en este sentido.



CAPITULO 4

ANALISIS DE RESULTADOS

IV.1 INTRODUCCION

Quizás la **característica** más sobresaliente de los estudios que durante la década pasada se han llevado a cabo en Europa y en América reside, como ya apuntamos, en la necesidad de abordar el estudio de la inserción como un proceso social –y como tal **dinámico**– evitando una aproximación en términos exclusivamente instantáneos o transversales.

Nuestra investigación, gracias al modo en que se diseñó el cuestionario y el periodo temporal elegido, nos permite hacer un análisis desde una perspectiva dinámica, que, además, capture las características básicas de los cambios y la orientación de los itinerarios ocupacionales que, voluntariamente o no, sufren los técnicos especialistas.

Nuestro interés se centró en una muestra de técnicos especialistas de FP 2 que terminaron sus estudios entre 1981 y 1984. Mediante la utilización de un complejo cuestionario obtuvimos información sobre los diferentes empleos y las características de cada uno de ellos. Además solicitamos al entrevistado la fecha de inicio y de terminación de cada uno de sus empleos y contratos que duraron como **mínimo** un mes, de modo que aquellas experiencias inferiores a este período se han tenido en cuenta exclusivamente como trabajos ocasionales.

Mediante este procedimiento hemos podido abordar no solamente los aspectos relacionados con la obtención del primer empleo, sino también la situación del colectivo observado en Julio de cada año y a partir del curso en que terminaron sus estudios,

situando en Julio de 1988 la fecha límite y que nos **sirve** de referencia para comparar las tres zonas. Lógicamente no disponemos de la misma profundidad temporal para cada una de las cuatro promociones analizadas. Siete años para los que terminaron en el curso **80-81**, y cuatro años para los que lo hicieron en el curso **83-84**. De todas formas y considerando que la pauta general es, en el caso de los varones, el de hacer la mili una vez terminados sus estudios, la mayor parte disponen de un período al menos superior a dos años durante los que han podido tener uno o más empleos.

El análisis debe, además, realizarse de un modo desagregado curso por curso. De esta forma es posible determinar la existencia de algún tipo de pauta en relación a un **número** reducido de variables o dimensiones que hemos considerado especialmente pertinentes: situación de **paro-empleo**, status contractual, categoría sociolaboral, y grado de ajuste entre el trabajo y la formación recibida.

Además mediante un laborioso programa, hemos podido construir unas tablas de movilidad en las que se refleja el sentido de los cambios en la situación de empleo y el grado de "**reproductividad**" de la situación socio-ocupacional de los individuos entre su primer empleo y el último.

Estos resultados se completan con un análisis sobre las actitudes y orientaciones básicas de los técnicos especialistas en relación al trabajo.

En los siguientes apartados y de acuerdo con este plan que hemos bosquejado se presentan los siguientes aspectos:

1. Características de la muestra: tamaño y significatividad.
2. Características **socio-demográficas** de los colectivos analizados.
3. Análisis global de la situación en relación a la experiencia de empleo y de movilidad.
4. Actitudes y orientaciones básicas con respecto al trabajo.
5. Estudio del primer empleo.
6. Movilidad **socio-ocupacional** de los técnicos especialistas de FP 2.

Antes de iniciar la exposición detallada de cada uno de estos apartados conviene señalar que la presentación de los resultados

de cada una de las zonas se hará de un modo simultáneo, de modo que se pueda establecer un contraste en relación a cada una de las variables y dimensiones estudiadas. Este contraste debe de hacerse a partir del reconocimiento de sus propias especificidades y coherencias sociales internas.

A través del análisis de los resultados se hará especial hincapié en las diferencias observadas de acuerdo con el sexo de los entrevistados. Ello nos permitirá, e incluso a pesar de la reducida base **muestral** sobre la que se trabaja, observar algunas pautas comunes entre las tres zonas que justifican aventurar algunos juicios en relación al comportamiento de los varones y las mujeres.

Esperamos que, de este modo, se podrá evitar el ofrecer un informe con un sesgo "asexuado", o con un acento centrado en el segmento masculino. Exigencia que de un modo creciente se deja sentir en el estudio del mercado de trabajo y ello, como consecuencia, en parte, de la repentina y rápida incorporación de la mujer en el mercado de trabajo.

IV.2 CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Nuestro universo de estudio está claramente circunscrito desde el punto de vista tanto temporal como espacial.

Desde la *perspectiva temporal* el estudio abarca un segmento de estudiantes –hombres y mujeres– que terminaron sus estudios de FP 2 durante los cursos **80–81** al **83–84**.

Desde el punto de vista *espacial* se incluyen todos los centros en los que durante este período se impartían estudios secundarios de Formación profesional, en las áreas ya mencionadas. Obviamente no podemos hablar de una población sino de tres, de acuerdo con cada uno de los mercados locales de trabajo.

El estudio se limita a un *segmento* significativo de jóvenes egresados del sistema educativo. Y que además constituye, sin duda, un colectivo estratégico y particularmente importante para el sistema productivo, en la medida en que por sus características y tipo de estudio está supuestamente capacitado para renovar demográficamente un segmento importante de los puestos de trabajo cualificados de nivel medio en las empresas industriales y de servicios.

Conviene señalar que consideramos como base el conjunto de estudiantes tanto de régimen diurno como nocturno, y de colegios públicos como privados.

A continuación describiré brevemente las características de la población y la muestra seleccionada, atendiendo a su distribución de acuerdo con las ramas en las que se han especializado nuestros entrevistados.

El área de la comarca de Ferrol comprende los técnicos especialistas que concluyeron con éxito sus estudios en dos centros de la cabecera de comarca y un centro situado en el municipio colindante de **Fene**.

En estos tres centros y durante el período indicado terminaron sus estudios un total de 667 alumnos. Hemos seleccionado como base **muestral** un total de 250 técnicos especialistas (de acuerdo con un intervalo del 95.5% y un margen de error de $\pm 5\%$ en el caso más desfavorable de $p=50\%$), distribuida internamente de acuerdo con el peso de cada especialidad, sexo, curso y régimen diurno-nocturno.

CUADRO 1

DISTRIBUCION DE LA POBLACION Y DE LA MUESTRA SEGUN RAMAS DE ESTUDIO Y ZONA

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	Pobl.	Mues.	Pobl.	Mues.	Pobl.	Mues.
	%	%	%	%	%	%
Administrativo Secretariado	41.9	41.9	48.0	47.0	36.5	37.5
Automoción	10.7	9.8	3.5	2.4	2.6	3.7
Electricidad	22.0	24.4	6.1	15.4	19.9	20.8
Metal	9.7	9.8	6.1	6.1	14.3	12.5
Electrónica	10.9	8.7	15.8	9.3	6.9	5.1
Delineación	4.5	6.3	13.6	12.6	12.1	13.2
Química	-	-	-	-	3.1	3.2
Sanitaria	-	-	7.1	7.0	1.7	2.2
Peluquería	-	-	-	-	1.9	1.0
Otros	-	-	0.2	-	0.9	0.7
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(531)	(254)	(667)	(247)	(4867)	(408)

Como puede comprobarse en el Cuadro 1 existe tan sólo una ligera diferencia en el **perfil** que nos ofrece la población de acuerdo con su distribución por ramas y el perfil de la muestra real y definitiva. Las desviaciones son fruto de los pequeños ajustes que se han tenido que realizar en **el** propio trabajo de campo. Estos criterios, en líneas generales, se han aplicado en las otras dos zonas.

El *área de las Cuencas Mineras de Asturias* comprende cuatro centros correspondientes a las localidades de Mieres, Moreda, La **Felguera** y Pola de Laviana. Las dos primeras situadas en el Valle del Caudal y las dos restantes en el Valle del **Nalón**. En su conjunto suponen un total 531 técnicos especialistas de los que a efectos muestrales hemos seleccionado 254 (con un margen de error de $\pm 4.5\%$).

Finalmente el *Úrea metropolitana del Gran Bilbao* comprende un total de siete centros públicos y ocho privados, situados diez de ellos en el municipio de Bilbao y los cinco restantes en los municipios del cinturón industrial (Basauri, Baracaldo, Sestao, Portugalete y Santurce).

El total de jóvenes que terminaron sus estudios durante el periodo indicado asciende a 4.833. Este área metropolitana es, claro está, la más compleja de las tres, diferenciándose no sólo en razón del tamaño, sino también por el número de centros, su naturaleza (pública o privada) y la diversidad de ramas que se imparten. Como puede comprobarse en el Cuadro 1 el número de ramas es ligeramente superior al de las otras dos zonas.

En un principio, cuando se elaboró el proyecto, se pensó reforzar la muestra extendiéndola a un total de 650 unidades. Pero las limitaciones económicas y la lentitud con que **presumiamos** se **llevaría** a cabo el trabajo de campo nos aconsejó, **autopersuadiéndonos**, limitarla a un total de 410 (con un margen de error de $\pm 4.7\%$). Este tamaño muestral se distribuye de acuerdo con los mismos criterios que en los casos anteriores, respetándose además su configuración interna en términos de carácter **público-privado** y de la ubicación espacial de los centros (centros de Bilbao y centros del cinturón industrial). La muestra se seleccionó a partir de nueve centros que reunían las características del conjunto.

En relación al caso de Bilbao **habría** que hacer tan sólo una pequeña salvedad. Dada la dificultad para conocer el tamaño

global de la población, su distribución, es posible que los alumnos que realizaron sus estudios en régimen nocturno estén ligeramente infra-representados.

La selección de los miembros definitivos de la muestra se llevó a cabo mediante un método de carácter aleatorio a partir de los listados nominales de los estudiantes de cada centro. Tarea que exigió paciencia y tiempo. Nos vimos obligados a **reconstruir** el tamaño y la distribución de la población por ramas, mediante el acceso a los listados de alumnos matriculados en cada uno de los cursos indicados, y en ocasiones mediante un escrutinio directo de los expedientes de cada alumno. Una vez realizada esta ingente labor se seleccionó una muestra de acuerdo con los criterios expresados **anteriormente** y mediante la aplicación de un procedimiento aleatorio,

El expediente de cada alumno contiene los datos básicos para su localización. Gracias a ello se elaboró la lista de titulares elegidos para la encuesta. Pero ante la presumible eventualidad de no poder acceder fácilmente al entrevistado, bien por estar **ilocalizable**, debido a cambios de residencia o por no acceder a la visita del entrevistador, se seleccionaron dos sustitutos de modo que, en la medida de lo posible, se respetasen las cuotas establecidas en razón a la rama, curso, sexo y régimen de enseñanza. De este modo un varón sería sustituido por otro de la misma rama y especialidad, o de especialidad **afin**, pero perteneciente a la misma promoción y régimen de enseñanza. En caso de que el titular, a pesar de haber cambiado de residencia, se le **podía** localizar en la zona de estudio, se mantenía como tal. En caso contrario, se optaba por un sustituto.

De este modo, los entrevistadores y tras un cursillo de formación práctica, iniciaron el trabajo de campo. El trabajo de campo se llevó a cabo en los meses de Septiembre y primera quincena de Octubre de 1988 en las zonas de **Ferrol** y las Cuencas y entre Octubre y Diciembre en el **área** del Gran Bilbao. Por consiguiente disponemos de una cierta profundidad temporal desde que la última promoción terminó sus estudios.

IV.3 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS Y EDUCATIVAS DE LOS COLECTIVOS INVESTIGADOS

En este apartado se contemplan determinados rasgos demográficos de nuestros entrevistados (edad y sexo) y presentamos algunas características tanto adscritas (origen y nivel de estudios de los padres) como adquiridas (estado civil), para terminar perfilando el modo en que se distribuyen nuestros jóvenes entre las ramas de FP 2 que han cursado.

Las diferencias que se aprecian en los diversos escenarios espaciales conviene ser tenidas en cuenta a la hora de establecer comparaciones y explicar algunos resultados. De este modo obtenemos una imagen de las características de los jóvenes que constituyen en definitiva un segmento de la *oferta de trabajo* cuyo comportamiento tratamos parcialmente de desvelar.

IV.3.1 Sexo, edad y estado civil

Comenzamos con el *sexo*, la distribución respeta la población egresada en cada una de las zonas. Las mujeres representan casi un 40% en las zonas de **Asturias** y G. Bilbao, y alcanza la mitad en el caso de la comarca de **Ferrol** (véase Cuadro 2).

Es posible detectar también algunos contrastes en lo que toca a la distribución de acuerdo con la *edad*. La mayor parte de la población de las tres zonas se concentra en el tramo de 25 a 29 años. Pudiendo considerarse en su conjunto como una población de jóvenes maduros en el momento en que se realizó la encuesta. Sin embargo los ferrolanos exhiben un *perfil* demográficamente más maduro pues en él se destaca el peso de los que superan los 30 años. Por el contrario la distribución se desplaza hacia el tramo más joven en el caso de la población vasca. Los asturianos, por su parte, ocuparían una posición intermedia (véase Cuadro 3).

CUADRO 2
DISTRIBUCION POR RAMAS DE FP 2
SEGUN LA ZONA Y SEXO

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H.	M.	H.	M.	H.	M.
	%	%	%	%	%	%
Administrativo Secretariado	7.1	95.8	17.2	78.6	11.6	72.0
Automoción	16.2	—	5.2	—	5.8	—
Electricidad	38.3	1.0	30.2	0.9	32.9	—
Metal	15.6	—	12.1	—	19.8	—
Electrónica	14.3	—	17.2	0.9	8.1	—
Delineación	8.4	3.1	17.2	9.4	6.7	7.3
Química	—	—	—	—	3.5	2.7
Sanitaria	—	—	0.9	10.3	0.4	5.3
Peluquería	—	—	—	—	0.4	2.0
Otros industriales	—	—	—	—	0.8	0.7
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(96)	(116)	(117)	(258)	(150)

CUADRO 3
DISTRIBUCION DE LOS TECNICOS
ESPECIALISTAS DE ACUERDO CON
LA EDAD (POR ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H.	M.	H.	M.	H.	M.
	%	%	%	%	%	%
Entre 20 y 24	22.7	14.6	6.9	19.7	34.1	36.0
Entre 25 y 29	62.3	66.7	74.1	66.7	63.2	62.7
Entre 30 o más	14.9	17.7	19.0	13.7	2.7	1.3
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(96)	(116)	(117)	(258)	(150)

Este deslizamiento que se observa en la estructura de edades explicaría a su vez la mayor proporción de gallegos que dicen estar casados frente a los asturianos y sobre todo en relación a los vascos (Cuadro 4).

CUADRO 4

DISTRIBUCION DE ACUERDO CON EL ESTADO CIVIL (POR ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H.	M.	H.	M.	H.	M.
	%	%	%	%	%	%
Soltero	61.7	50.0	47.4	41.0	81.4	76.0
Casado	37.0	50.0	52.6	55.6	18.6	24.0
Otros	1.3	—	—	3.4	—	—
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(96)	(116)	(117)	(258)	(150)

IV.3.2 Origen socio-profesional

Nuestros técnicos especialistas se caracterizan por proceder masivamente del *medio obrero*. Pero se aprecian algunas diferencias entre los diversos espacios que, en realidad, son un fiel exponente de la estructura socio-profesional de cada uno de ellos (Cuadro 5).

Mientras que mas de las tres cuartas partes de los asturianos dicen ser hijos de encargados, obreros cualificados y no cualificados, los que pertenecen al área de Ferrol tan sólo superan ligeramente la mitad, ocupando los bilbaínos una posición intermedia.

CUADRO 5

PROFESION DEL PADRE, DISTRIBUCION
SEGUN CATEGORIA (POR ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H.	M.	H.	M.	H.	M.
	%	%	%	%	%	%
Directivo	0.6	-	1.7	-	2.4	1.4
Empresario	-	2.1	0.9	0.9	0.4	1.4
Autónomo	4.5	5.3	13.9	10.3	5.1	7.7
Profesional Independiente	0.6	1.1	2.6	1.7	0.8	2.8
Técnico	5.8	1.1	7.0	5.1	10.3	7.7
Administrativo	5.2	3.2	-	3.4	5.1	4.9
Funcionario	3.2	2.1	12.2	21.4	4.0	2.8
Encargado	5.2	5.3	6.1	9.4	6.3	6.8
Obrero cualificado	42.2	44.2	35.7	30.8	42.7	37.8
Oficinista Dependiente	2.6	3.2	3.5	2.6	2.4	2.1
Obrero no cualif.	28.6	32.6	13.9	12.8	20.2	20.3
Agricultor	0.6	-	2.6	0.9	0.4	1.4
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(95)	(116)	(117)	(252)	(143)

Del resto de las categorías destaca el peso de los funcionarios -de rango medio y bajo- y de los trabajadores autónomos en la comarca gallega y el peso de los técnicos en el núcleo administrativo-industrial de Vizcaya.

Si consultamos el Cuadro 5 no es muy aventurado sostener que se deja entrever la punta de un iceberg propio de cada zona. Aunque las tres se caracterizan por la existencia de un importante núcleo de trabajadores manuales vinculados a la industria pesada (o a la minería en el caso de Asturias), en el caso de Ferrol se pone de relieve la presencia de un importante sector vinculado

a la administración pública y a las actividades relacionadas con la Armada, así como un pequeño núcleo de técnicos especialistas cuyos padres dicen ser *trabajadores autónomos*. Por su parte en el Gran Bilbao no parece un factor puramente casual el que sobresalga un cierto núcleo de padres de profesión *técnico*, dada la sólida tradición industrial de la metrópoli de Bilbao, y el papel que en su estructura ocupacional desempeña este segmento.

De las tres zonas la que ofrece una imagen más homogénea y menos diferenciada internamente es la asturiana. Aunque no se dispone de datos detallados sobre la profesión del padre, una buena parte de ellos son, con toda seguridad, mineros o trabajadores del metal o pertenecientes a actividades penféricas en relación a estos dos **vectores** económicos sobre los que se ha ido **construyendo** su estructura social. Tan sólo quisiera apuntar aquí que en la actualidad estamos asistiendo a un proceso de cambio en el que comienzan a desdibujarse algunos de los perfiles básicos que caracterizaban estas dos comunidades mineras en las que desarrollamos nuestro estudio. Por una parte se aprecia una reducción en la tendencia a la reproducción del status socio-profesional y una mayor apertura hacia espacios sociales y económicos cada vez más próximos, como consecuencia de la mejora de las comunicaciones y del transporte (nos referimos a las relaciones entre el Valle del Caudal y del Nalón con las áreas más prósperas de Oviedo, Gijón y Avilés), y del mayor dinamismo económico de la zona central de Asturias.

En consecuencia las áreas asturianas que denominamos Cuenca minera han dejado de caracterizarse como comunidades mineras cerradas sobre sí mismas en el doble sentido que hemos apuntado.

En las otras dos áreas también se está produciendo un fenómeno de deslizamiento y de reducción en el proceso de reproducción de los **situs** ocupacionales. En todo caso no nos detendremos por ahora en el análisis de este fenómeno.

Pasando a considerar el nivel educativo de sus progenitores y en consonancia con este tipo de extracción social, los padres de nuestros técnicos especialistas tan sólo han cursado, en su inmensa mayoría, estudios primarios (Cuadro 6). Los pocos que han superado este nivel educativo constituyen un grupo reducido que, en su mayoría, sólo han obtenido el certificado correspondiente a Bachillerato elemental o la vieja Maestría industrial.

CUADRO 6

DISTRIBUCION SEGUN NNEL DE ESTUDIOS
DEL PADRE (POR ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H.	M.	H.	M.	H.	M.
	%	%	%	%	%	%
Ninguno	5.8	—	6.1	3.4	2.0	2.7
Primarios	80.5	84.2	74.8	66.4	75.9	73.3
Bachillerato Elemental	4.5	7.4	8.7	18.1	10.7	5.5
Maestría	5.2	3.2	0.9	4.3	5.9	9.6
Bachillerato Superior	1.3	3.2	0.9	1.7	2.0	4.1
Universitarios Medios	1.9	2.1	5.2	5.2	1.6	2.1
Universitarios	—	—	3.5	0.9	1.6	2.7
Otros	—	—	—	—	0.4	—
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(95)	(115)	(116)	(253)	(146)

Tan sólo y para terminar con este apartado quisiera hacer notar que la categoría de obrero cualificado, que aparece como alternativa de respuestas en relación a la profesión de los padres, puede llevarnos a un cierto engaño y a confundir la propia realidad. La categoría de obrero cualificado constituye sin duda una representación subjetiva que los entrevistados se hacen de la posición social de su padre. Es posible que así se lo reconozca la empresa. Pero todo parece apuntar en el sentido de que, esta cualificación, en el caso de estar reconocida, descansa **más** sobre la experiencia y la antigüedad que sobre un nivel de estudios del que en su mayor parte carecen.

De lo expuesto se pone de relieve el profundo contraste entre estos viejos trabajadores con estudios **primarios** y que han alcanzado la etiqueta de cualificados y las nuevas y más letradas generaciones que se incorporan al mercado de trabajo, con un buen

número de años de estudios tras sus espaldas, a la búsqueda de un trabajo que se corresponda con su nivel de estudios. Fenómeno que, aunque conocido, no debe dejar de subrayarse.

IV.3.3 Los técnicos especialistas y su distribución por ramas de estudio

Durante el período analizado la oferta de estudios de FP 2 era aún bastante limitada. En los últimos cinco años se ha producido una creciente diversificación incorporándose nuevas ramas y especialidades más a tono con una sociedad post-industrial y que demandará en el futuro una amplia gama de nuevas titulaciones.

Como se desprende del cuadro adjunto los núcleos más importantes están constituidos por la rama administrativa y la de electricidad, seguidas de automoción y máquinas y herramientas en las Cuencas y de delineación en Ferrol y Gran Bilbao. Las ramas de automoción y máquinas y herramientas, a pesar de mostrar una tendencia decreciente mantenían aún un cierto peso en las Cuencas mineras.

CUADRO 7
DISTRIBUCION POR RAMAS DE FP 2
SEGUN LA ZONA Y SEXO

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H.	M.	H.	M.	H.	M.
	%	%	%	%	%	%
Administrativo Secretariado	7.1	95.8	17.2	78.6	11.6	72.0
Automoción	16.2	—	5.2	—	5.8	—
Electricidad	38.3	1.0	30.2	0.9	32.9	—
Metal	15.6	—	12.1	—	19.8	—
Electrónica	14.3	—	17.2	0.9	8.1	—
Delineación	8.4	3.1	17.2	9.4	6.7	7.3
Química	—	—	—	—	3.5	2.7
Sanitaria	—	—	0.9	10.3	0.4	5.3
Peluquería	—	—	—	—	0.4	2.0
Otros industriales	—	—	—	—	0.8	0.7
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(96)	(116)	(117)	(258)	(150)

La mayor parte de los estudios que se ofrecieron durante este periodo pueden considerarse de carácter relativamente tradicional, reflejándose además una fuerte *división sexual* en la distribución por ramas. *Las mujeres*, como se sabe, se concentran de un modo masivo en aquéllas que están categorizadas socialmente como femeninas. Este es el caso de la rama administrativa de secretariado, de la rama sanitaria y de peluquería. Todas ellas responden a los estereotipos del trabajo femenino, dependiente, que exige habilidad y tacto, paciencia..., capacidades que se atribuyen a las mujeres.

Los hombres lo hacen del mismo modo en otras como electricidad, electrónica, automoción y máquinas y herramientas (incluyéndose aquí también otras relacionadas con el metal como calderería). Tan sólo existe una rama tradicionalmente masculina como delineación en la que la mujer parece que tiende a abrirse camino, y lo hace así en las tres zonas.

En otras palabras, mientras el hombre sigue orientándose hacia ramas fundamentalmente industriales vinculadas a una cierta tradición de oficio manual (mecánico, electricista, mantenimiento electrónico...), la mujer se inclina más hacia tipos de estudio asociados a ocupaciones "white collar", propias del sector servicios y del cada vez mas importante universo de actividades administrativas vinculadas interna o externamente a las empresas industriales.

Por último, y para terminar con este breve apartado, haremos un comentario que nos permite establecer un puente con los próximos subcapítulos en los que nos interesamos por estudiar la situación y dinámica ocupacional.

Conviene recordar que las comparaciones entre la situación laboral de cada sexo deben de establecerse sobre la base de la existencia de diversos canales educativos y ocupacionales por los que se orientan cada uno de ellos. Es decir, a partir de la sencilla constatación de la existencia de una profunda y sólida segmentación ocupacional que, como ya señalamos anteriormente, tiene su origen en una fase preparatoria vinculada tanto al espacio familiar como al espacio escolar, y que está hondamente arraigada en la representaciones sociales sobre el mercado de trabajo.

IV.4 LA EXPERIENCIA LABORAL DE LOS TECNICOS ESPECIALISTAS: ALGUNOS RASGOS GENERALES

IV.4.1 Procesos de inserción y efecto societal

Como ya se indicó en el capítulo II los jóvenes, una vez concluido su período de formación escolar, se empeñan en la no fácil tarea de encontrar un empleo.

La literatura sobre el proceso de inserción de los jóvenes —en buena parte anglosajona— ha puesto de relieve su plasticidad y la elevada propensión al cambio que los caracteriza, al menos durante los primeros años de su vida activa. De acuerdo con algunas aportaciones que pueden considerarse clásicas, los jóvenes que tratan de insertarse en la vida activa iniciarían sus primeros contactos con ella, mediante comportamientos vacilantes y de tanteo de la realidad ocupacional. Sus primeras experiencias tendrían por ello un carácter provisional y no responderían, salvo raras excepciones, a un proyecto estable ni a la urgencia y la premura de encontrar un trabajo definitivo y estable. Muy brevemente, se trataría de una movilidad voluntaria y errática.

El trabajo entendido como un empleo estable, como una puerta de entrada para una carrera futura, ya sea en el contexto de una organización o en el de un mercado ocupacional, sería más propio de una situación madura. Situación a la que sólo se llegaría una vez cristalizadas sus preferencias ocupacionales y una vez que el joven llegue a obtener una idea cabal de sus capacidades y posibilidades en la vida. La formación de una familia podría acelerar el proceso mediante el cual lo "importante" dejaría paso a lo "urgente".

De este modo, en razón de la moratoria psicosocial del joven, la literatura anglosajona vendría a explicar el elevado "turnover" y el escaso compromiso de los trabajadores jóvenes con el empleo. Lo que, dado los puestos escasamente cualificados que con frecuencia tenderían a ocupar, no debe de resultar chocante que no se haya considerado como un fenómeno especialmente perjudicial para el funcionamiento de las empresas. Con toda seguridad este proceso de inserción basado en la movilidad voluntaria aparece en la actualidad muy desdibujado debido a las características del nue-

vo modelo de mercado de trabajo "flexible" que está emergiendo. Además, el inconveniente que presenta este esquema de inserción para el caso español es que se han desarrollado en contextos **estructurales** muy diferentes.

En España la dificultad para entender el proceso de inserción y los cambios que sin duda se han producido, puede atribuirse, en parte, a nuestra ignorancia no sólo con respecto a **las pautas** de comportamiento actuales sino también de aquéllas propias de un pasado temporalmente no lejano. La sociedad española se ha visto, justo en el momento en que **adquiría** las señas de una sociedad industrial y orientada hacia el consumo de masas, inmersa en una profunda y larga crisis **estructural** que altera sustancialmente el escenario social e institucional que les toca vivir a los nuevos jóvenes que por primera vez se incorporan al mercado de trabajo. Esta ruptura en las pautas sociales de comportamiento **corre** a la par de transformaciones en el terreno institucional y en el campo de los valores sociales en relación al trabajo.

Por un lado el escenario se altera como consecuencia de la progresiva generalización de niveles cada vez más altos de educación a una buena parte de la población juvenil (fenómeno este que recordemos se pone de manifiesto en la importante movilidad inter-generacional educativa que se observa entre padres e hijos de nuestra muestra, y de un modo mucho más agudo entre las madres y sus hijas), y como consecuencia de la masiva presencia de mujeres jóvenes en el mercado de trabajo. Y por otra, durante la última década, se apuntan de un modo muy nítido nuevas estrategias de reclutamiento y nuevas estrategias organizativas que están dando lugar a la consolidación de un nuevo modelo de relaciones de trabajo.

La situación de cambio, tanto en el orden moral como **insti-**tucional afectan, sin duda, al comportamiento de los jóvenes en el mercado de trabajo. Sin embargo, nos encontramos ante una dificultad, probablemente insalvable, si lo que deseamos analizar de un modo minucioso los cambios que han tenido lugar en el comportamiento de los jóvenes desde la década de los 60. Obstáculos que repetimos provienen, en parte, de la inexistencia de estudios sobre los perfiles de acceso y el sentido del trabajo para nuestros jóvenes en la década de los 50 y de los 60. Dificultad que, en nuestro caso,

se acrecienta como consecuencia de la "invertebración" de la sociedad española y de sus desequilibrios y profundas "disonancias" internas.

En consecuencia, podemos constatar la existencia de un progresivo deslizamiento pero, para nuestra desgracia, desconocemos con precisión el punto de partida. Por ello es necesario adoptar cautelas ante la rápida y fácil generalización a nuestra sociedad de pautas que son propias de otros contextos. Cautela cada vez más justificada cuando numerosos estudios de sociología industrial sobre el comportamiento social y la configuración institucional de los mercados de trabajo han puesto de relieve la existencia de un efecto societal (M.Maurice y otros, 1982) en la explicación de las diferencias nacionales. En nuestro país convendría estar atentos a la posible existencia de diferentes formas de "construcción social del mercado", como consecuencia de diferencias en las estructuras, las estrategias predominantes, y la esfera de los valores y orientaciones sociales propios de cada espacio, región y nacionalidad.

A continuación tratamos de presentar algunas observaciones generales en relación a la experiencia laboral de nuestros técnicos especialistas, poniendo de relieve algunas pautas diferenciales en el comportamiento de cada uno de los mercados locales de trabajo en los que nos hemos centrado. En primer lugar se recogen los datos que aporta la encuesta en relación a la experiencia de trabajo durante el período escolar. En segundo lugar nos preocuparemos por la situación de paro, resaltando el lento proceso de inserción en la estructura ocupacional. A continuación se ofrecen algunos datos básicos sobre la situación profesional de los técnicos especialistas, subrayando la precariedad de las relaciones de trabajo. Para terminar haremos algunos comentarios en relación a los nuevos estudios que han realizado parte de nuestros jóvenes entrevistados.

IV.4.2 Algunas diferencias en la experiencia laboral durante el período escolar

Los jóvenes técnicos se presentan en el mercado de trabajo y en su mayoría lo encuentran tras cumplir el servicio militar.

Sin embargo para una buena parte de ellos el primer empleo (que analizaremos en VI.5.) no constituye la primera experiencia laboral. Aunque no conocemos en detalle estas experiencias,

muchos de ellos *disponían durante el período escolar de un trabajo continuo y otros confiesan haber tenido trabajos de naturaleza discontinua*. Finalmente una vez terminados sus estudios y antes de encontrar su primer empleo, no son pocos los que han podido participar de **algún** trabajo ocasional.

CUADRO 8

PORCENTAJE DE ALUMNOS QUE DICEN HABER TRABAJADO DURANTE EL PERIODO ESCOLAR (ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H.	M.	H.	M.	H.	M.
	%	%	%	%	%	%
Trabajadores	31.8	10.5	45.7	20.5	21.9	22.7
No trabajadores	68.2	89.5	54.3	79.5	78.1	77.3
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(95)	(116)	(117)	(156)	(150)

Más detalladamente, y como se observa en el Cuadro 8, son sobre todo los ferrolanos los que dicen haber realizado un trabajo durante su período de estudios. Un 45% en el caso de los varones frente a un 20% en el de las mujeres. También son ellos los que, en comparación con otras zonas, dicen con más frecuencia que han realizado un trabajo de naturaleza continua. La participación continua u ocasional en el mercado de trabajo ha sido menor entre los asturianos y sobre todo entre los vascos, quienes a diferencia de los anteriores –y mas aún si nos ceñimos al estrato de varones– ocupan una posición mas baja en relación a esta variable, realizando además, en su gran mayoría, trabajos de carácter discontinuo.

En el caso de **Ferrol** y las Cuencas hay que señalar cómo el mayor peso de los que han trabajado y que además lo han hecho de un modo continuo se debe a la mayor representación **de** los que realizaron sus estudios en régimen **nocturno**.

Por ello si consideramos tan solo los que han realizado algún trabajo discontinuo en relación al conjunto (exceptuando los de régimen nocturno y que realizaban un trabajo continuo) los del Gran Bilbao confiesan con mas frecuencia que en las otras zonas haber realizado algún trabajo ocasional. Un 30.7% de varones y un 17.5% de mujeres en la zona vasca; un 16% frente a un 9.6% en Ferrol; y un 14.5% frente a un 5.7% en las Cuencas. En todas ellas la participación ocasional de los hombres en el Mercado de Trabajo ha sido mayor que la de las mujeres.

CUADRO 9

DISTRIBUCION SEGUN CARACTER CONTINUO O DISCONTINUO DE TIPO DURANTE PERIODO ESCOLAR (PARA CADA ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H.	M.	H.	M.	H.	M.
	%	%	%	%	%	%
Continuo	62.5	58.3	77.4	56.5	22.4	21.9
Discontinuo	37.5	41.7	22.6	43.5	75.9	78.1
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(48)	(12)	(53)	(23)	(57)	(32)

Probablemente estas experiencias –unas continuas e incluso definitivas, otras ocasionales y esporádicas– cumplen un papel crucial en la configuración de la personalidad del joven, preparándolo para su futura inserción en el mercado de trabajo. Ahora bien, los datos presentados hasta el momento nos sugieren que el estudio de los procesos de inserción deberían de situar en un primer plano las diferentes experiencias de chicos y de chicas.

IV.4.3 Ritmo de inserción en el trabajo y situación de paro

Como se desprende de los cuadros adjuntos (Cuadros 10, 11 y 12) en Julio de 1988 la mayor parte de los entrevistados estaban

colocados. Cabe destacar cómo la zona del Gran Bilbao tenía un 68.3% de técnicos especialistas colocados, frente a un 62.2% en las Cuencas y un 61.7% en la comarca de Ferrol.

CUADRO 10
DISTRIBUCION SITUACION LABORAL (PARADOS
COLOCADOS) PARA CADA CURSO EN JULIO
DE 1988 (CUENCAS MINERAS)

	Curso 80-81		Curso 81-82		Curso 82-83		Curso 83-84		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
En la mili	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	2.6	2	0.8
Parados con empleo anterior	6	9.2	15	23.8	4	8.3	10	12.8	35	13.7
Parados sin empleo anterior	14	21.3	11	17.5	14	29.2	20	25.6	59	23.2
Colocados	45	69.3	37	58.7	30	62.5	46	58.9	158	62.2
Total	65	100	63	100	48	100	78	100	254	100

CUADRO 11
DISTRIBUCION SITUACION LABORAL (PARADOS
COLOCADOS) PARA CADA CURSO, EN JULIO
DE 1988 (FERROL)

	Curso 80-81		Curso 81-82		Curso 82-83		Curso 83-84		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
En la mili	0	0.0	1	1.7	0	0.0	0	0.0	1	0.4
Parados con empleo anterior	3	8.6	7	12.1	9	15.0	8	9.2	27	13.7
Parados sin empleo anterior	5	14.3	12	20.7	16	26.7	31	35.6	64	23.2
Colocados	27	77.1	38	65.5	35	58.3	48	55.2	148	62.2
Total	35	100	58	100	60	100	87	100	240	100

INSERCIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

CUADRO 12

DISTRIBUCIÓN SITUACIÓN LABORAL (PARADOS
COLOCADOS) PARA CADA CURSO, EN JULIO
DE 1988 (G. BILBAO)

	Curso 80-81		Curso 81-82		Curso 82-83		Curso 83-84		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
En la mili	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Parados con empleo anterior	16	16.3	16	16.3	16	16.7	20	17.2	68	16.6
Parados sin empleo anterior	10	10.2	9	9.2	14	14.6	28	24.1	61	14.9
Colocados	72	73.4	73	74.4	66	68.7	68	58.6	279	68.3
Total	98	100	98	100	96	100	116	100	408	100

Las diferencias entre G. Bilbao y las otras zonas son mucho más acusadas si consideramos a su vez los técnicos especialistas que han estado alguna vez colocados. En efecto, agregando los que dicen estar colocados con los parados que han tenido un empleo anterior, Bilbao se sitúa con un 84.9% frente a un 75.9% en las Cuencas mineras y un 73% en el caso de Ferrol.

Como era de esperar el porcentaje de colocados en Julio de 1988 aumenta a medida que envejecen las promociones, observándose además un proceso de sostenida pero muy lenta inserción en el mercado de trabajo. En efecto si se contempla la evolución del porcentaje de parados que no han tenido ningún empleo anterior para cada una de las promociones (véanse cuadros situados en le Apéndice A), se pone de manifiesto como tan sólo transcurridos tres e incluso cuatro años tras terminar sus estudios dicho porcentaje se sitúa por debajo del 30%. A partir de este momento adquiere un cierto peso una nueva figura de parado, el que ha tenido algún empleo anterior.

Si además observamos los porcentajes de parados que se registran en las primeras promociones de cada zona y al cabo de 5 y 7 años de haber terminado sus estudios se comprueba que sigue reduciéndose. Lo hace de un 27.7% a 21.5% en las Cuencas y de un 25.7% a un 14.3% en **Ferrol**. En el caso del Gran Bilbao la reducción es mucho más pronunciada pues disminuye en 18 puntos, pasando de un 28.6% a un 10.2%. Lo que de nuevo denota el lento proceso de incorporación al que nos estamos refiriendo, y el mayor dinamismo que en los últimos años se ha producido en el Gran Bilbao.

Otro extremo que puede resultar de gran interés analizar es la dificultad de inserción de cada una de las promociones. En los cuadros adjuntos (Cuadro 13) *se recogen por zonas y para cada una de las promociones el porcentaje de parados según hayan tenido o no un empleo anterior al cabo de tres o cuatro años de haber terminado sus estudios*. Desde esta perspectiva temporal se presentan dos tendencias muy claras. Por una parte *en el Gran Bilbao y a medida que nos desplazamos hacia las promociones más jóvenes el porcentaje de parados sin empleo anterior tiende a reducirse, mientras que en Ferrol se observa una tendencia de signo contrario*. Además en el Gran Bilbao el porcentaje de parados con empleo anterior y al cabo de tres y cuatro años aumenta a medida en que nos desplazamos hacia las promociones más recientes. La situación en las Cuencas mineras es mucho menos definida. El acusado contraste entre la metrópoli vizcaína y la comarca de **Ferrol** pondría de relieve la diferente situación del mercado de trabajo, reflejo a su vez de las diferencias en el ritmo económico de cada una de las zonas.

Finalizaremos este apartado analizando algunos detalles de la situación de los parados en el momento en que se realizó la encuesta (Septiembre y Octubre para el caso de Ferro y la Cuencas; Octubre-Diciembre para el del Gran Bilbao), destacando las diferencias existentes de acuerdo con el género. Como puede verificarse las diferencias en relación a Julio del 88 son muy reducidas de modo que no se produce una alternación significativa en los resultados.

INSERCIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

CUADRO 13

PORCENTAJE DE PARADOS (CON O SIN EMPLEO ANTERIOR) PARA CADA UNO DE LOS CURSOS Y SEGUN 3º Y 4º AÑOS DE EXPERIENCIA)

		Cuencas		Ferrol		G. Bilbao	
		3 ^{er} año	4 ^o año	3 ^{er} año	4 ^o año	3 ^{er} año	4 ^o año
		%	%	%	%	%	%
Curso 80-81	Paro con	15.4	7.7	8.6	5.7	7.1	10.2
	Paro sin	40.0	27.7	25.7	31.4	49.0	38.8
Curso 81-82	Paro con	9.5	14.3	15.3	15.3	9.2	11.2
	Paro sin	38.1	27.0	32.2	23.7	43.9	29.6
Curso 82-83	Paro con	6.3	2.1	15.6	20.6	9.4	14.6
	Paro sin	41.7	35.4	33.3	28.1	41.7	26.0
Curso 83-84	Paro con	7.7	12.8	4.6	9.2	12.1	17.2
	Paro sin	32.1	25.6	40.2	35.6	27.6	24.1

Así, un 70% de los vizcaínos frente a un 63% y un 61% respectivamente en el caso de Ferrol y las Cuencas mineras, dicen estar empleados cuando se les entrevistó (Cuadro 14). Pero además, de aquéllos que no estaban ocupados, un 58% de bilbaínos frente a un 37% de asturianos y un 27% de gallegos, confiesan que han tenido algún empleo anteriormente (véase cuadro 16).

CUADRO 14

TECNICOS ESPECIALISTAS EMPLEADOS EN EL MOMENTO EN QUE SE PASO LA ENCUESTA

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
Trabaja	155	61.0	157	63.5	284	69.6
No trabaja	99	39.0	90	36.4	124	30.4
Total	254	100	247	100	408	100

De estos datos se desprende que en su conjunto no sólo los bilbaínos se encontraban más ocupados en el momento en que se llevó a cabo la encuesta sino que además aquéllos que decían estar en paro afirman, con más frecuencia que en las otras zonas, haber tenido al menos un empleo anterior.

De nuevo, y como se refleja en el Cuadro 15, las mujeres parecen tener menos éxito que los hombres a la hora de buscar trabajo. Salvo en el caso del Gran Bilbao, la mayoría se encontraban en paro y además la mayor parte de las paradas (salvo en la ciudad de Nervión) no han tenido al menos un empleo anteriormente (véase Cuadro 16).

CUADRO 15
TECNICOS ESPECIALISTAS EMPLEADOS EN EL
MOMENTO EN QUE SE PASO LA ENCUESTA
(POR ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Trabajan	79.2	32.3	79.3	49.6	76.7	57.4
No trabajan	20.7	67.7	20.6	50.4	23.2	42.7
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(96)	(116)	(117)	(258)	(150)

CUADRO 16
TECNICOS ESPECIALISTAS EN PARO POR ZONA
Y SEXO SEGUN HAYAN TRABAJADO
O NO ANTERIORMENTE

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Con trabajo anter.	56.2	29.2	41.7	20.3	61.6	56.3
Sin trabajo anter.	43.8	70.8	58.3	79.6	38.3	43.7
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(32)	(65)	(24)	(59)	(60)	(64)

Los dos índices generales que se manejan en este apartado ponen de relieve las *dificultades de incorporación de la mujer al mercado de trabajo* y la importante competencia que entre ellas debe de producirse.

Por el momento y en estas consideraciones generales baste señalar que *esta dificultad de inserción parece menor en el caso de la capital vizcaína que en las otras dos zonas. Lo que indudablemente revela no sólo una estructura más dinámica sino también una mayor permeabilidad al trabajo de la mujer*, debido al considerable peso que están adquiriendo las actividades del sector servicios.

Podría objetarse que estamos utilizando un concepto de paro muy laxo y que se confunde con el de inactivo. Sin embargo *el porcentaje de no ocupados que dicen no estar interesados en encontrar un empleo es bastante reducido*. Tan sólo alcanza un 10% en la comarca de Ferrol y se sitúa en un 5.6% en el Gran Bilbao y en un 2% en las Cuencas (Cuadro 17).

CUADRO 17
PERSONAS EN FERROL QUE DICEN ESTAR
INTERESADAS EN OBTENER UN EMPLEO

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
Interesadas	97	98.0	81	90.0	117	94.4
No interesadas	2	2.0	9	10.0	7	5.6
Total	99	100	90	100	124	100

CUADRO 18
INTERES EN OBTENER UN EMPLEO
ENTRE LOS PARADOS

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Si	100.0	96.9	95.8	88.1	93.3	95.3
No	—	3.1	4.2	11.9	6.7	4.7
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	32	65	24	59	60	64

Tal como se refleja en el cuadro 18 los hombres dicen estar interesados en obtener un empleo con más frecuencia que las mujeres, salvo en el caso de Bilbao (Cuadro 18). (Sin embargo la base **muestral** que se utiliza es bastante reducida por lo que es necesario adoptar una cierta cautela en la interpretación de los datos referidos a los parados y diferenciados de acuerdo con el sexo).

Lo que *no significa*, claro está, *que todos aquellos que dicen estar interesados en obtenerlo participen de un modo activo en su búsqueda*. De nuevo -y en relación a las orientaciones de conducta sobre la búsqueda de un empleo- *las diferencias entre los hombres y las mujeres parecen capitales*. Como veremos a continuación dichas diferencias tienden a reducirse bastante en el caso del Gran Bilbao, y en términos generales **podría** decirse que *las mujeres bilbaínas manifiestan unas orientaciones más activas y menos retraídas que las de sus compañeras de otras zonas*.

Salvo en el caso del Gran Bilbao los hombres tienden a buscar empleo de un modo más activo que las mujeres y a realizar con más frecuencia algún tipo de actividad ocasional (Cuadros 19 y 20).

CUADRO 19

PROPENSION A BUSCAR EMPLEO ENTRE LOS PARADOS

	Cuencas		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Hago todo	83.9	52.5	80.0	50.0	63.2	73.7
Estoy desanimado	3.2	39.3	13.3	47.5	17.5	17.5
No dispongo tiempo	12.9	8.2	6.7	2.5	19.3	8.8
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	31	61	15	40	57	57

INSERCIÓN Y BUSQUEDA DE EMPLEO

CUADRO 20

ACTIVIDAD OCASIONAL ENTRE LOS PARADOS

	Cuencas		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Si	40.6	17.7	39.1	19.6	29.8	29.8
No	59.9	82.3	60.9	80.4	70.2	70.2
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	32	62	23	51	57	61

Los hombres dicen haber buscado trabajo al menos en una empresa con más frecuencia que las mujeres, si bien las diferencias entre unos y otros son mucho más reducidas en Bilbao (Cuadro 21). Finalmente, también tienden a rechazar con más frecuencia que las mujeres algún tipo de trabajo y una mayor proporción de ellos señalan que han pensado colocarse por su cuenta (Cuadro 22 y 23). De nuevo se observa una menor diferencia en el caso de Bilbao.

CUADRO 21

BUSQUEDA DE TRABAJO EN ALGUNA EMPRESA ENTRE LOS PARADOS

	Cuencas		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Si	59.4	41.9	69.4	47.1	68.4	56.7
No	40.6	58.1	30.4	52.9	31.6	43.3
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	32	62	23	51	57	60

CUADRO 22

RECHAZO DE TRABAJO ENTRE LOS PARADOS

	Cuencas		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Si	6.3	3.2	17.4	2.0	19.3	3.3
No	93.7	96.8	82.6	98.0	80.7	96.7
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	32	62	23	51	57	61

CUADRO 23

PARADOS QUE PENSARON
COLOCARSE POR SU CUENTA

	Cuencas		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Si	43.7	16.1	39.1	7.8	33.3	19.7
No	56.2	83.9	60.9	92.2	64.9	80.3
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	32	62	23	51	56	61

Un último hallazgo de interés es que de las respuestas a estas preguntas podría deducirse la existencia de un factor o dimensión latente que podríamos denominar "orientación activa hacia el trabajo" y que parece presentarse de un modo más acusado entre las mujeres de Bilbao que entre las mujeres de las otras dos zonas estudiadas. Para el Gran Bilbao el grado de participación de la mujer en la búsqueda es mayor a juzgar por el 73.7% de aquéllas que responden "hago todo lo que puedo para encontrar

un trabajo" (Cuadro 19). Resultado que parece reforzarse si consideramos a su vez que son las bilbaínas las que afirman con más frecuencia que han *buscado trabajo en alguna empresa y que se han presentado a alguna prueba u oposición*. Dichas orientaciones de conducta parecerían responder a las mayores expectativas de poder encontrar un empleo en una zona en la que se manifiesta una mayor pujanza y dinamismo económico. A pesar del proceso de **desindustrialización** que al igual que en las otras dos zonas viene **sufriendo** la metrópolis bilbaína, éste se ha visto parcialmente compensado por un fuerte crecimiento de sector de administración y servicios. El crecimiento de este sector, que hasta la década de los 80 ha sido juzgado como deficitario, **explicaría** la mayor capacidad de absorción de la mujer.

Los datos extraídos de nuestra muestra en relación a las paradas parecen confirmar estas tendencias. Son ellas las que con más frecuencia afirman realizar algún tipo de actividad ocasional y confiesan finalmente que han pensado en colocarse por su cuenta.

IV.4.4 Situación profesional de los técnicos especialistas en Julio de 1988

La situación ocupacional en Julio de 1988 es el resultado de un lento proceso de inserción en el mercado de trabajo y de una historia ocupacional en la que un importante segmento de la población se ha ido desplazando a través de diversos empleos y situaciones ocupacionales sufriendo periodos más o menos largos de paro.

En efecto, aunque la gran mayoría de nuestros entrevistados han tenido tan sólo un empleo, no son pocos los que han participado en más de uno. Como se refleja en el Cuadro 24, llama la atención como es la población del Gran Bilbao la que ofrece una imagen de mayor movilidad, ligeramente **superior** a la de los otros mercados de trabajo. Diferencias que se acentúan si comparamos los segmentos femeninos de cada grupo. Esta situación parece coherente con la mayor extensión de prácticas de contratación temporal en el área de Bilbao y con el hecho de que las

razones del abandono son en su mayora no voluntarias. En efecto, el análisis detallado de la experiencia del primer empleo, tal como se verá en el próximo capítulo, pone de relieve la extensión de estas formas precarias en el caso del Gran Bilbao.

CUADRO 24

DISTRIBUCION SEGUN NUMERO DE EMPLEOS QUE TUVIERON (POR ZONA Y SEXO)

	C.Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Uno	60.0	70.0	58.8	62.9	56.6	54.1
Dos	25.7	22.0	25.5	25.7	23.4	26.2
Tres	10.7	2.0	8.8	8.6	13.6	13.1
Cuatro	2.1	2.0	6.9	2.9	5.1	4.9
Cinco	1.4	4.0	—	—	1.3	1.6
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(140)	(50)	(102)	(70)	(235)	(122)

Si además contemplamos la situación en Julio del 88, Bilbao sigue sobresaliendo, como veremos seguidamente, por la extensión de estas estrategias de reclutamiento. Justamente por ello es también mayor el peso de los parados que han tenido un empleo anterior, la mayor parte de ellos bajo condiciones de contratación temporal.

A continuación veremos algunos aspectos referidos a la situación en Julio de 1988. Concretamente, *contemplaremos dos aspectos de particular importancia:*

1. *Las condiciones contractuales de los técnicos especialistas en cada una de las zonas*
2. *El grado en que el empleo se ajusta a los estudios de FP que ha realizado*

Los datos se refieren a la situación de Julio de **1988**, para el conjunto de cada zona y según la situación de cada promoción.

Pues bien, comenzando por la situación contractual es posible señalar cómo para el conjunto de la población ocupada y sin considerar las diferencias por promoción, Gran Bilbao constituye la zona en la que predomina de un modo más acusado el contrato de naturaleza temporal. Así en Julio de **1988** el **50.2%** de los bilbaínos estaban colocados bajo esta condición contractual frente a un **39.2%** de los gallegos de **Ferrol** y un **38.4%** de los asturianos.

Además tanto para las promociones más recientes como para las más antiguas (véase Cuadros **25**, **26** y **27**) el porcentaje de técnicos especialistas que mantiene un contrato de naturaleza temporal es considerablemente mayor en el Gran Bilbao que en las otras dos zonas. En efecto, considerando la promoción del curso **80-81**, con una experiencia de empleo más dilatada, el porcentaje de técnicos especialistas colocado bajo condiciones de contrato temporal se sitúa a un torno a un 30% para Ferrol y las Cuencas y en torno a un 45% para el caso del Gran Bilbao. La situación es comparativamente más precaria para las promociones más recientes. El **49.9%** y el **52%** de asturianos y gallegos respectivamente participaban de esta situación frente a un **54.4%** de bilbaínos.

CUADRO 25

17

**DISTRIBUCION DE TECNICOS ESPECIALISTAS SEGUN
SITUACION CONTRACTUAL PARA CADA CURSO
EN JULIO DEL 88 (CUENCAS)**

	Curso		Curso		Curso		Curso		Total	
	80-81		81-82		82-83		83-84		Julio 88	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Trab. Independ.	2	4.4	4	10.8	2	6.6	2	4.3	10	6.3
Tempor. Privado	11	24.4	13	35.1	9	30.0	17	36.9	50	31.6
Tempor. Público	2	4.4	2	5.4	2	3.3	6	13.0	11	6.9
Fijo Privado	25	55.5	17	45.9	17	56.6	16	34.7	75	47.4
Fijo Público	1	2.2	—	0.0	—	—	1	2.1	2	1.3
Funcionario	4	8.8	1	2.7	1	3.3	3	6.5	9	5.7
Total	45	100	37	100	30	100	45	100	157	100

CUADRO 26
DISTRIBUCION DE TECNICOS ESPECIALISTAS SEGUN
SITUACION CONTRACTUAL PARA CADA CURSO
EN JULIO DEL 88 (GRAN BILBAO)

	Curso		Curso		Curso		Curso		Total	
	80-81		81-82		82-83		83-84		Julio 88	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Trab. Independ.	6	8.4	5	6.9	7	10.6	8	12.1	26	9.4
Tempor. Privado	22	30.9	28	38.8	33	50.0	28	42.4	111	40.3
Tempor. Público	10	14.0	4	5.5	6	9.0	8	12.1	28	10.2
Fijo Privado	19	26.7	24	33.3	14	21.2	18	27.2	75	27.2
Fijo Público	3	4.2	5	6.9	2	3.0	3	4.5	13	4.7
Funcionario	11	15.4	6	8.3	4	6.0	1	1.5	22	8.0
Total	71	100	72	100	66	100	66	100	275	100

CUADRO 27
DISTRIBUCION DE TECNICOS ESPECIALISTAS SEGUN
SITUACION CONTRACTUAL PARA CADA CURSO
EN JULIO DEL 88 (FERROL)

	Cursa		Curso		Curso		Curso		Total	
	80-81		81-82		82-83		83-84		Julio 88	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Trab. Independ.	3	11.1	2	5.2	2	5.7	2	4.2	9	6.0
Tempor. Privado	8	29.6	7	18.4	10	28.5	13	27.0	38	25.7
Tempor. Público	—	—	4	10.5	4	11.4	12	25.0	20	13.5
Fijo Privado	11	40.7	18	47.3	10	28.5	13	27.0	52	35.1
Fijo Público	1	3.7	3	7.9	3	8.5	3	6.3	10	6.7
Funcionario	4	14.8	4	10.5	6	17.1	5	10.4	19	12.8
Total	27	100	38	100	35	100	48	100	148	100

Si por otro lado se considera la evolución de la contratación de una promoción a otra se detecta una mayor instalación en posiciones estables de las promociones más antiguas. Esta tendencia no se observa de un modo lineal para cada una de las categorías analizadas por separado (Temporal privado-temporal público, fijo privado-fijo público-funcionario) pero sí agregando el conjunto de los temporales y de los colocados en posiciones estables.

A modo de conclusión, y tanto para las promociones más jóvenes como para las más viejas, *el porcentaje de técnicos especialistas que mantienen un contrato de naturaleza temporal es considerablemente mayor en el Gran Bilbao que en las otras dos zonas. A pesar de las mayores posibilidades de encontrar un empleo en el área de Bilbao, los técnicos especialistas parecen estar sometidos a una situación de elevada incertidumbre en el contexto de una relación laboral abierta.* Situación que revelaría una fuerte competencia en el mercado de trabajo, a través de la extensión de prácticas de contratación no protegida y que dan lugar bien a la renovación periódica del contrato o bien a historias laborales salpicadas de varias experiencias de contratación por periodos relativamente cortos, sometiendo al joven a una situación de fuerte incertidumbre en relación a su futuro profesional.

En lo que se refiere a la segunda dimensión (Cuadros 28, 29 y 30), es decir al grado de adecuación del puesto de trabajo a los estudios de FP, no se presentan diferencias muy acusadas entre las zonas ni tampoco una orientación clara si consideramos las promociones. Así, en torno a un 50% nos dicen que su empleo tenía que ver mucho o bastante con los estudios que habían realizado. Sin duda una buena parte de los que han sido contratados en condiciones de contrato temporal realizan funciones que se ajustan mucho o bastante a los estudios de FP.

CUADRO 28
DISTRIBUCION SEGUN ADECUACION
EMPLEO-ESTUDIOS PARA CADA UNO
DE LOS CURSOS (CUENCAS)

		Curso	Curso	Curso	Curso	Total
		80-81	81-82	82-83	83-84	Julio 88
Mucho	F	12	14	11	14	51
	%	27.2	37.8	36.6	30.4	32.4
Bastante	F	8	4	5	7	24
	%	18.2	10.8	16.6	15.2	15.2
Poco	F	1	3	5	5	14
	%	2.27	8.1	16.6	10.8	8.9
Nada	F	23	16	9	20	68
	%	52.3	43.2	30.0	43.5	43.3
Total	F	44	37	30	46	157
	%	100	100	100	100	100

CUADRO 29
DISTRIBUCION SEGUN ADECUACION
EMPLEO-ESTUDIOS PARA CADA UNO
DE LOS CURSOS (GRAN BILBAO)

		Curso	Curso	Curso	Curso	Total
		80-81	81-82	82-83	83-84	Julio 88
Mucho	F	19	18	20	25	82
	%	26.3	25.0	30.3	37.3	29.6
Bastante	F	11	14	7	18	50
	%	15.3	19.4	10.6	26.8	18.0
Poco	F	12	11	8	8	39
	%	16.6	15.2	12.1	11.9	14.1
Nada	F	30	29	31	16	106
	%	41.6	40.2	46.9	23.8	38.2
Total	F	72	72	66	67	277
	%	100	100	100	100	100

CUADRO 30
DISTRIBUCION SEGUN ADECUACION
EMPLEO-ESTUDIOS PARA CADA UNO
DE LOS CURSOS (FERROL)

		Curso	Curso	Curso	Curso	Total
		80-81	81-82	82-83	83-84	Julio 88
Mucho	F	5	11	8	16	40
	%	18.5	28.0	22.8	33.3	27.0
Bastante	F	10	10	9	11	40
	%	37.0	26.3	25.7	22.9	27.0
Poco	F	2	4	5	8	19
	%	7.4	10.5	14.2	16.6	12.8
Nada	F	10	13	13	13	49
	%	37.0	34.2	37.1	27.1	33.1
Total	F	27	38	35	48	148
	%	100	100	100	100	100

IV.4.5 Otros estudios realizados

En el cuestionario se les preguntaba también si habían realizado otro tipo de estudios. Pues bien en este sentido es posible señalar que los *bilbaínos se destacan por una mayor propensión a la acumulación de títulos educativos y académicos y a la ampliación del currículum escolar*. Sólo un 33.4% de bilbaínos (Cuadro 31) frente a un 53.2% de gallegos y un 48% de asturianos indican no haber realizado otros estudios. Además son los vascos los que dicen con más frecuencia no sólo que han iniciado otros estudios sino que también los han terminado.

CUADRO 31
ALUMNOS QUE HAN CURSADO OTROS ESTUDIOS

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
Inicio Estudios	73	28.9	65	27.1	131	32.4
Término Estudios	24	9.5	42	17.5	103	25.5
Cursos ocupación.	34	13.4	12	5.0	39	9.7
No Estudio	122	48.2	128	53.2	135	33.4
Total	253	100	247	100	408	100

CUADRO 32
ALUMNOS SEGUN SEAN HOMBRES O MUJERES
QUE HAN CURSADO OTROS ESTUDIOS

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Inicio Estudios	33.8	20.0	26.5	27.4	31.2	34.5
Término Estudios	5.8	15.8	12.4	24.8	21.1	33.1
Cursos ocupacional	13.0	13.7	7.1	2.7	11.3	6.8
No Estudio	47.4	50.5	54.0	45.1	36.3	25.7
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(95)	(113)	(113)	(256)	(148)

Tampoco debe pasarse por alto la *mayor dedicación de la mujer a los estudios*. Lo que **podría** responder a la disponibilidad de tiempo para dedicarse a estos menesteres, al encontrarse sin trabajo, o a una necesidad más sentida y más acusada de tener que mejorar su posición para obtener una mejora en su status. Por el momento y a este nivel de explotación de los datos tan sólo nos limitaremos a formular esta hipótesis en base al contenido del Cuadro 32.

Un análisis de contenido de las respuestas abiertas sobre el tipo de estudio realizado arroja diferencias importantes. **Así**, se pone de manifiesto el *mayor peso de los estudios superiores en el caso de los bilbainos y en relación a las otras áreas*. Un 20% de los vascos dicen haber iniciado estudios superiores, en su mayoría de Ingeniería Técnica o de empresariales, frente a un 8% de los asturianos y un 5% entre los gallegos. El % de los que **afirman haber terminado no supera el 3%**. Además, y en lo que toca a los cursos de formación ocupacional, se detecta en el grupo vasco un cierto interés, sin duda debido a las mayores posibilidades abiertas, de perfeccionarse en nuevas técnicas con una base informática (**procesamiento** de textos, informática de gestión, sistemas CAD/CAM, CNC de máquinas y herramientas...). Orientaciones, éstas, que están ausentes en las otras dos zonas. A título de ejemplo, y de acuerdo con la información de la que disponemos, en Galicia tan sólo existía en 1988 un centro en donde se impartían estudios de CNC aplicado a máquinas y herramientas a nivel de FP 2. La **intervención** en este terreno y para que sirva de soporte social al tejido de la pequeña y mediana empresa parece urgente y necesaria, a la luz de la resistencia y las dificultades que incluso en los países más desarrollados se han constatado para su difusión y generalización (Kern y Schuman, 1984).

Son muchos los factores que podrían explicar esta mayor disposición de los vascos bilbainos a seguir acumulando certificados y **títulos** educativos. Las razones que apuntamos estarán en la mente del lector. Sin duda esta propensión puede explicarse en razón de un factor inmediato como es la mayor oferta de enseñanza tanto pública como privada que tradicionalmente ha existido en la zona. Pero además, *el mayor y más intenso proceso de escolarización* y la mayor generalización de los niveles secundarios y post-secundarios de que hacen gala las estadísticas educativas sobre el País Vasco, **permite** aventurar que *los bilbainos se ven obligados a reforzar su "cartera" de títulos educativos* (que no financieros) para poder distinguirse y presentarse mejor y con mayores garantías

de éxito en el mercado de trabajo. Con toda certeza no significa lo mismo ser técnico especialista de Formación Profesional en Galicia que en el País Vasco. Sencillamente porque la educación es un "bien posicional" (Hirsh, 1976).

Nótese, además, que en Bilbao existe una mayor oferta de estudios impartidos por centros privados.

Un dato que no debería pasar desapercibido lo constituye la *escasa presencia, en este caso común a todas las zonas, de cursos organizados por las propias empresas*. Dato —éste último— que resulta coherente con la escasa importancia que las empresas españolas —incluso las grandes— conceden a la formación interna y a la planificación adecuada de sus recursos humanos. La formación en las empresas, como se sabe, y como se ha puesto de manifiesto en el estudio de IESA —1987— sobre los cambios en la cualificación de la empresa española, tiene básicamente un carácter "informal", y se obtiene mediante un proceso de "ósmosis", es decir, a través del aprendizaje en el puesto de trabajo ("Training on the job"). Nuestros datos parecen confirmar de nuevo y desde otra perspectiva este extremo. *Situación que sólo puede calificarse de preocupante en un momento crítico como el actual en el que el éxito en la introducción de cambios técnico-organizativos reposa fundamentalmente en la capacitación anticipada de la fuerza de trabajo*.

Tras esta breve y sintética presentación de la experiencia laboral para el conjunto de los técnicos especialistas, pasamos a continuación a presentar algunos hallazgos en **relación** a las orientaciones y actitudes con respecto al trabajo, antes de analizar de un modo minucioso la situación laboral en el primer empleo.

IV.5 ORIENTACIÓN Y ACTITUDES Nº RESPECTO AL TRABAJO

En este momento de nuestra exposición y tras ofrecer una imagen global de la incorporación de los jóvenes a la vida activa, pienso que interesa presentar algunos resultados que arroja **nues-**

tra investigación sobre las actitudes y orientaciones laborales de los técnicos especialistas.

Como ya indicamos en el apartado dedicado a las técnicas de investigación sobre los procesos de inserción y de ingreso en la fuerza de trabajo, una buena parte de los estudios sobre trayectorias ocupacionales se limitan a escudriñar en el terreno de los movimientos y las posiciones ocupacionales, la entrada y la salida de la vida activa... Se evita con frecuencia introducirse en el terreno de las actitudes, las percepciones, los valores que presiden la experiencia laboral. Preocupación que a nosotros nos parece fundamental no sólo desde la legítima curiosidad del sociólogo, sino también desde una perspectiva política que se interese por conocer el estado del mercado de trabajo a partir de las aspiraciones y preferencias de sus propios actores, dejando que ellos mismos expresen su opinión.

A continuación haremos referencia al significado del trabajo, a la importancia que los técnicos especialistas conceden a cada una de las dimensiones que pueden afectar a la experiencia laboral, para terminar con algunos comentarios en relación al nivel de aceptación salarial.

La realidad del trabajo encierra muchas y variadas facetas y dimensiones a las que se les puede atribuir una mayor o menor importancia en relación a la meta que uno se propone y de cara a valorar las características de un trabajo. El salario, la seguridad en el empleo, las posibilidades de promoción, las relaciones sociales en el trabajo o las características del trabajo en sí mismo constituyen componentes de la vida laboral que van a influir sobre la valoración final de la experiencia de trabajo. En relación a cada uno de dichos aspectos, uno puede sentirse más o menos satisfecho, más o menos dichoso y, dentro de ciertos límites, los beneficios y compensaciones obtenidos en uno de ellos, pueden, sobre todo si se les otorga una gran importancia, compensar los sinsabores y las fatigas a los que puedan dar lugar otros.

Por ello hace más de 20 años y reaccionando frente a ciertas "ilusiones" en relación a las supuestas necesidades universales de los individuos, Golthorpe, en su famosa obra sobre el obrero de la abundancia, atisbó en una pequeña muestra de trabajadores

pertenecientes a una comunidad organizada en torno a la nueva y pujante "producción en masa" de los años 60, la existencia de una orientación de naturaleza "economicista", de una orientación instrumental hacia el trabajo que vendría a amortiguar y a producir un efecto de anestesia en relación a unas condiciones de trabajo, propias del trabajo parcelado, con las que los obreros se sentían insatisfechos. El tipo de compromiso que los empresarios podían esperar de sus trabajadores sería un compromiso "neutro", y basado en un vínculo estrictamente financiero. En cualquier caso este tipo de situación era más propia de trabajadores semi-cualificados y no cualificados (los obreros especialistas, es decir, especializados sobre tareas) que de los trabajadores de oficio ("Skilled workers").

Pues bien para centrarnos en un colectivo específico y con unos **perfiles** bien definidos como el nuestro, resulta especialmente llamativo que, a pesar del indiscutible peso que las orientaciones de carácter económico tienen entre nuestros jóvenes maduros, *es sobre todo el "interés del trabajo en sí mismo" el factor que obtiene un mayor número de adhesiones cuando se les pide que elijan entre un amplio menú de alternativas la primera razón por la que considerarían un trabajo satisfactorio.*

En los cuadros (véanse Cuadros 33, 34 y 35) adjuntos se registran los resultados de dicha pregunta para la 1ª, 2ª, y 3ª razón. Pienso que en líneas generales y con algunas excepciones, exhiben una coherencia y unas pautas de respuesta muy similares entre zonas y entre los dos sexos.

En el Cuadro 33 se observa la incidencia y el peso del *"interés del trabajo en sí mismo" como la razón que recibe un mayor apoyo en la primera elección.* Resultados que vendrían a apoyar, parcialmente, la tesis de aquéllos que se han interesado por el enriquecimiento y el desarrollo de espacios de cualificación.

El *"interés del trabajo en sí mismo"* ocupa la posición más destacada para cada uno de los colectivos de las tres comunidades analizadas (es decir tanto para hombres como para mujeres), con la Única **excepción** de los varones de las Cuencas mineras quienes parecen inclinarse ya, y en una primera elección, por la seguridad en el empleo y el salario.

CUADRO 33

**DISTRIBUCION DE PREFERENCIAS Y ORIENTACIONES
CON RESPECTO AL TRABAJO. PRIMERA RAZON
(DE ACUERDO CON ZONA Y SEXO)**

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Seguridad Empleo	20.8	6.5	8.7	14.7	18.1	17.0
Interés Trabajo	16.9	31.2	34.8	38.5	25.2	30.6
Condic. Materiales	3.2	1.1	2.6	8.3	2.8	2.7
Relac. Compañeros	13.6	11.8	19.1	12.8	18.5	16.3
Libertad Trabajo	9.1	8.6	10.4	9.2	6.7	8.2
Salario	18.2	10.8	9.6	5.5	13.0	9.5
Promoción	11.0	14.0	6.1	3.7	11.0	8.8
Organiza. Trabajo	4.5	10.8	6.1	3.7	3.1	3.4
Horario	1.9	2.2	2.6	1.8	1.6	2.0
Relación Jefes	0.6	3.2	—	1.8	—	1.4
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(93)	(115)	(119)	(254)	(147)

Como indicaré más adelante esta desviación podría explicarse en razón del entorno social y **cultural** y de los grupos de referencia que adoptan los varones en las Cuencas mineras. Lo que no parece ajeno a una cultura obrera muy peculiar como la que se ha desarrollado en torno a la extracción de carbón.

Pero, a pesar de esta excepción, que **presumiblemente** y como sugerimos confirmaría el peso de los grupos de referencia en la configuración de las actitudes y orientaciones con respecto al trabajo, el peso destacado que el "interés del trabajo en sí mismo" tiene en el resto de los colectivos parece ser consonante con el hecho de que este segmento de población ha estado durante 5 años o más sometido a un proceso de formación y de especialización "ocupacional" que les hace portadores de unas "capacidades"

que no están a disposición de todo el mundo, y que les **permite** tener una cierta, aunque poco cristalizada, conciencia de grupo ocupacional.

No debe de sorprender por ello que *la mayor parte consideran muy importante o importante que su trabajo se adapte a los estudios de FP 2 que han realizado* (véase Cuadro 34). *Aunque lo sea por motivos diferentes*. Mientras que para algunos es posible que así lo sientan por una *razón puramente instrumental* ("hay que aprovechar las ventajas de disponer de un título y el esfuerzo de haber realizado unos estudios...") para otros puede estar presente algún factor de identificación y de *compromiso ocupacional*. En cualquier caso no son razones que necesariamente se excluyan entre sí.

CUADRO 34

**IMPORTANCIA ATRIBUIDA ESTUDIOS FP 2
(DISTRIBUCION DE LAS ALTERNATIVAS
DE RESPUESTA SEGUN ZONA Y SEXO)**

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Muy Importantes	40.3	38.7	41.7	38.2	40.9	40.3
Importante	35.1	47.3	38.3	46.4	32.5	31.2
Poco Importante	11.7	11.8	14.8	10.9	16.3	20.8
Nada Importante	13.0	2.2	5.2	3.6	10.3	7.6
NS/NC	—	—	—	0.9	—	—
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(93)	(115)	(110)	(252)	(144)

Pero cabe profundizar algo más en lo que venimos diciendo. Así, cabe destacar cómo es el sexo femenino el que con mayor frecuencia que los hombres se inclina a escoger este factor "intrínseco

del trabajo" en su primera elección. Este factor parece asociarse además a una menor importancia y exigencia de las mujeres en relación al salario.

Prosiguiendo con el análisis y observando la distribución de preferencias y elecciones en relación a la *segunda razón*, el hecho más significativo lo constituye el *importante peso que se concede al salario, que salvo en el caso de las mujeres en Ferrol (pero sin desviarse mucho) aparece como la más importante entre los diversos colectivos*. Los datos recogidos en el cuadro muestran además la elevada incidencia que mantiene la alternativa "relación con los compañeros" (Cuadro 35), que tenía una posición destacada en la primera elección.

Este Último resultado vendría a respaldar con algunas matizaciones importantes las aproximaciones que ponen especial énfasis en la "sociabilidad" del individuo en el trabajo. Pero **conven**dria advertir que dichas orientaciones pueden variar en el tiempo. Es probable que este tipo de orientaciones deberían de atribuirse a un momento transitorio y de incorporación inicial al trabajo. Las orientaciones "instrumentales", "expresivas" o de "sociabilidad"... por mencionar tan sólo algunas, están estrechamente asociadas no sólo a las condiciones de trabajo sino también al medio **socio-cultural** (origen social, familiar y profesional), a la situación del mercado de trabajo y también al ciclo laboral. Precisamente, en nuestro caso, *el destacado peso que nuestros entrevistados conceden a las relaciones con los compañeros podría explicarse en razón del momento de iniciación de su vida laboral. Si pensamos que dicho tránsito supone un proceso de resocialización en un ambiente que para la mayoría aún es extraño y para otros ha dejado de serlo* hace muy poco, no debe de resultar sorprendente que nuestros jóvenes concedan una gran importancia a las relaciones con los compañeros. Por otra parte las relaciones sociales pueden constituir una *fuerza de identidad y de apoyo a falta de un fuerte compromiso y la posibilidad de realizarse profesionalmente*. Además si las relaciones con los compañeros y el apoyo afectivo constituyen factores de singular calado en los procesos de socialización familiar y en el espacio de interacción de la escuela, no hay que echar por la borda una explicación en los términos que proponemos.

CUADRO 35
DISTRIBUCION DE PREFERENCIAS Y ORIENTACIONES
CON RESPECTO AL TRABAJO. SEGUNDA RAZON
(DE ACUERDO CON ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Seguridad Empleo	13.0	5.4	8.8	4.6	11.1	12.9
Interés Trabajo	11.0	9.7	7.9	4.6	11.5	8.2
Condic. Materiales	1.9	4.3	3.5	5.6	2.0	0.7
Relac. Compañeros	10.4	17.2	20.2	23.1	16.6	19.0
Libertad Trabajo	9.7	15.1	14.0	7.4	13.0	8.2
Salario	22.7	20.4	21.9	19.4	19.8	23.1
Promoción	14.9	11.8	13.2	21.3	18.6	12.2
Organiza. Trabajo	9.1	10.8	7.0	8.3	4.3	6.8
Horario	5.2	3.2	0.9	2.8	2.8	4.8
Relación Jefes	1.9	2.2	2.6	2.8	0.4	4.1
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(93)	(114)	(108)	(253)	(147)

En lo que toca a la *tercera razón*, las preferencias tienden a dispersarse bastante. Cobra ya un cierto peso la *seguridad en el empleo y la promoción, aunque no se presenta como una pauta común y sistemática*. Llama la atención además y de nuevo *cómo* son los asturianos de las Cuencas mineras los que parecen tener una orientación más economicista, y cómo, por su parte, las mujeres, y de un modo más acusado que los hombres, dicen encontrar en las buenas relaciones con los compañeros de trabajo una importante fuente de satisfacción (Cuadro 36).

CUADRO 36
DISTRIBUCION DE PREFERENCIAS Y ORIENTACIONES
CON RESPECTO AL TRABAJO. TERCERA RAZON
(DE ACUERDO CON ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Seguridad Empleo	14.3	15.1	25.7	17.3	14.6	13.0
Interés Trabajo	6.5	6.5	4.4	5.8	9.5	9.6
Condic. Materiales	1.3	4.3	3.5	2.9	2.8	1.4
Relac. Compañeros	9.7	12.9	10.6	19.2	14.6	18.5
Libertad Trabajo	9.7	6.5	3.5	2.9	9.1	4.1
Salario	24.7	20.4	14.2	13.5	16.6	16.4
Promoción	16.2	16.1	15.9	13.5	13.4	15.1
Organiza. Trabajo	5.8	3.2	16.8	8.7	14.6	11.6
Horario	10.4	9.7	1.8	9.6	3.6	6.8
Relación Jefes	1.3	5.4	3.5	6.7	1.2	3.4
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(93)	(113)	(104)	(253)	(146)

Finalmente en el cuadro 37 se recoge el resultado de la *suma de los porcentajes obtenidos por cada uno de los items en las tres elecciones. Puede comprobarse cómo, salvo en el caso de Asturias, las relaciones con los compañeros ocupan una posición destacada entre los otros colectivos y cómo las mujeres tienden en todas las zonas a dar más importancia a esta dimensión.* Lo que vendría a respaldar las conclusiones de muchas otras investigaciones sobre el trabajo de la mujer en las que se señala cómo las relaciones sociales constituyen una de las gratificaciones que mas valoran en el trabajo.

CUADRO 37
PORCENTAJES ACUMULADOS EN LAS TRES
ELECCIONES PARA CADA UNO DE LOS ITEMS
DE ACUERDO CON LA ZONA Y EL SEXO

	Cuencas		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Seguridad	48.1	27.0	43.2	36.6	43.8	42.9
Interés Trabajo	34.4	47.4	47.1	48.9	46.2	48.4
Cond. Materiales	6.7	9.7	9.6	26.4	7.6	4.8
Relac. Compañeros	33.7	41.9	49.9	55.1	49.7	53.6
Libertad Trabajo	28.5	30.2	27.9	19.5	28.8	23.8
Salario	65.6	51.0	45.7	38.4	49.4	49.0
Promoción	42.1	58.0	35.2	38.5	43.0	36.1
Organiza. Trabajo	19.4	24.8	29.9	20.7	29.9	27.2
Horario	17.5	15.1	5.3	14.2	8.0	13.6
Relación Jefes	3.8	16.2	6.1	11.3	1.6	8.9

En su conjunto, *todo parece indicar que nuestros entrevistados no se sienten, al menos por el momento, exclusivamente urgidos por el salario o por la seguridad en el empleo* y que conceden una gran importancia a los aspectos intrínsecos del trabajo y a las buenas relaciones con los compañeros. Lo que, claro está, no significa que el salario ocupe una posición secundaria.

Por ello, sobre este aspecto, les preguntamos: *¿Qué cantidad mínima deberá ganar para considerarse satisfecho?*

Los resultados de la distribución de respuestas a este importante aspecto de la relación de trabajo se recogen en el Cuadro 38. En el se reflejan cómo las exigencias en tomo al salario varían de una zona a otra, y de un sexo a otro de un modo igualmente significativo.

CUADRO 38

**DISTRIBUCION DE RESPUESTAS SEGUN SALARIO
MINIMO NECESARIO PARA SENTIRSE
SATISFECHO EN SU TRABAJO**

	C. Minas		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Menos de 50.000	—	2.2	—	—	0.4	0.7
50.000-75.000	6.5	40.9	11.3	34.9	4.3	14.0
75.000-100.000	32.6	45.2	39.1	47.7	39.5	48.0
100.000-125.000	29.2	7.5	27.0	12.8	31.8	20.7
125.000-150.000	14.3	2.2	11.3	0.9	12.8	8.7
Más de 150.000	17.5	2.2	11.3	3.7	10.1	5.3
NS/NC	—	—	—	6.8	1.2	2.7
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(154)	(93)	(115)	(117)	(258)	(150)

Así, los bilbaínos y asturianos varones constituyen los grupos que más se destacan en sus exigencias salariales, por encima de los jóvenes ferrolanos. Por otra parte las mujeres parecen exigir un salario inferior al que mantienen los hombres y lo hacen así en las tres zonas. En cualquier caso las mujeres vascas son más exigentes que las de las otras zonas, desplazándose de un modo claro hacia tramos superiores de los intervalos salariales entre los que podían escoger.

El contraste entre zonas y entre sexos merece algunas reflexiones con las que trato de cerrar este capítulo.

Cabe subrayar que son los *asturianos del sexo masculino los que*, haciendo gala de una orientación economicista muy acusada *mantienen los mayores niveles de exigencia en cuanto al salario*, abriéndose una fuerte brecha en relación a las expectativas de lo que es un salario satisfactorio para sus compañeras de zona.

Diferencia que podría expresar no sólo la situación de debilidad de la mujer en el mercado de trabajo (elevada tasa de paro), que se manifestaría en un menor nivel o umbral más bajo de

aceptación, sino también revelaría una fuerte segmentación en los grupos de referencia que los hombres y mujeres adoptan en el mercado de trabajo. Más concretamente, mientras que la referencia de los hombres estaría constituida por los salarios de sus "paisanos" que trabajan en los Pozos de HUNOSA, la mujer adoptaría otros horizontes mucho menos ambiciosos salarialmente.

No sólo los jóvenes varones de las Cuencas se destacan por *la importancia que conceden al salario*, sino que además, como se refleja en el cuadro (Cuadro 39) se decantan con más frecuencia por considerar que *el trabajo es pura y simplemente una forma de ganar dinero para vivir* (en la pregunta del cuestionario se planteaba: ¿Y para usted el trabajo es algo importante y valioso o es una forma de ganar dinero para vivir?) y lo hacen así no sólo en comparación con sus compañeras de zona sino también en relación al resto de los segmentos sociales analizados.

CUADRO 39
DISTRIBUCION DE LAS RESPUESTAS SEGUN EL
SIGNIFICADO QUE DAN AL TRABAJO
(POR ZONA Y POR SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Algo valioso	33.1	64.5	57.4	81.7	46.3	62.6
Ganar dinero	63.0	35.5	38.3	16.5	49.0	32.7
NS/NC	3.9	—	4.3	1.8	4.7	4.8
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(148)	(93)	(115)	(109)	(255)	(147)

Los tres indicadores mencionados parecen confirmar y reforzar la idea que esbozamos en relación a la importancia de las orientaciones economicistas en este colectivo. Los elevados salarios de la empresa minera HUNOSA podrían explicar estas aspiraciones salariales al constituir no sólo una vasta empresa que imprime un sello peculiar a las relaciones de trabajo y de vida de la zona, sino también porque en ella se han colocado un importante segmento de los jóvenes entrevistados. Además en el análisis de

la movilidad entre empleos se comprueba cómo muchos jóvenes que no trabajaban en la minería en su **primer** empleo se desplazan hacia ella en los siguientes y cómo al preguntarles "si tuviera que buscar un empleo y tuviese la oportunidad de encontrarlo en la zona: **¿A** qué empresa le gustaría ir a trabajar?", una buena parte de ellos señalan HUNOSA como la empresa preferida.

Finalmente, las menores expectativas y exigencias salariales de la zona de **Ferrol podrían** explicarse parcialmente en razón de la situación de **crisis** que está viviendo desde hace años esta zona. Como nos decía un joven técnico especialista que ocupaba un puesto de técnico electrónico en la Armada: "hombre, considerando mi cualificación pienso que **debería** de ganar más de 125 mil pesetas... pero tal como están las cosas... y con el paro que hay me consideraría satisfecho entre 100 y 125 mil pesetas".

Por su parte *las mujeres expresan unos niveles de aspiración salarial más modestos que los hombres*. Si se consideran las orientaciones con respecto al empleo conviene subrayar que *casi de un modo sistemático la mujer elige con menos frecuencia que el hombre el salario y la seguridad* en el empleo entre las razones para que un trabajo pueda considerarse satisfactorio. Si bien, y en consonancia con unas exigencias salariales más pronunciadas, la orientación de la mujer bilbaína es muy semejante a la del hombre.

En el mismo sentido apunta la distribución de respuestas a la pregunta: **¿El** trabajo es valioso e importante en la vida o es una forma de ganar dinero para vivir?. Puede comprobarse cómo de un modo muy nítido *las mujeres se inclinan más que los hombres por un tipo de respuesta "polisémica"* (el trabajo es algo importante y valioso) (Cuadro 39).

Este último hallazgo merece un breve comentario. Por una parte parece coherente con las menores aspiraciones salariales y la menor importancia que le conceden a los asuntos salariales. Resultado que podría responder, en cierta medida, a la "novedad vital" que para ellas encierra "el trabajo fuera de casa".

Estas jóvenes han nacido y se han criado bajo la figura de una madre ocupada en el trabajo y las faenas del hogar. Además *forman parte de un contexto en el que tradicionalmente la incorporación de la mujer al trabajo "externo" es muy limitada* (tal como revelan las tasas de actividad de la mujer), y en el que, probablemente, predominan representaciones sociales que no respaldan el ingreso de la mujer en la fuerza de trabajo.

Sin duda para ellas, y en contraste con sus madres, pero también con el grupo de referencia de los varones, el trabajo significa algo más que ganar dinero... El trabajo significa alcanzar algunas metas que el varón ya ha conseguido, pues responden a expectativas compartidas e institucionalizadas. En consecuencia, el varón dispone de un "derecho preferente de paso" en relación a la mujer, suficientemente reconocido y aceptado, y de un modo especialmente acusado en comunidades vertebradas en torno a trabajos típicamente masculinos como los que se han desarrollado en la industria pesada o en la minería.

Para las mujeres el trabajo no sólo significa ganar dinero, sino también, lograr una autonomía, integrarse socialmente en un universo menos cerrado que el del propio vecindario y el poder plantearse a la postre metas semejantes a las de los jóvenes varones... Supone, en definitiva, un proceso de incorporación a un nuevo sistema de vida, y de "usurpación parcial" de un status hasta el momento sólo reconocido al varón.

De nuevo, y para terminar, son *las mujeres las que con menor frecuencia señalan algún tipo de trabajo que rechazarían con toda seguridad* (Cuadro 40), lo que parece indicar que ellas mismas definen su situación de un modo relativamente más desfavorable que el hombre. En cualquier caso si las diferencias no son muy significativas, el grado de indecisión de la mujer parece mayor, a juzgar por el no sabe-no contesta.

CUADRO 40
¿EXISTE ALGUN TRABAJO QUE RECHAZARÍA
CON TODA SEGURIDAD? (DISTRIBUCION DE
RESPUESTAS SEGUN ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Si	39.7	25.0	28.7	19.4	38.0	35.3
No	57.6	68.5	59.1	61.1	53.5	47.3
NS/NC	2.6	6.5	13.0	25.6	8.6	17.4
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(151)	(92)	(115)	(117)	(258)	(150)

Es preciso recordar que en la interpretación de estos datos, y en particular de las aspiraciones salariales, sería necesario progresar más allá de una mera desagregación por sexo. Habría que considerar el impacto de **variables** tales como la situación de paro, el estado civil, la situación profesional y el nivel de cualificación... para poder explicar adecuadamente las diferencias observadas.

A continuación pasamos a analizar la primera experiencia de empleo continuo, entendiendo por tal aquél que ha durado al menos más de un mes.

IV.6 PRIMER EMPLEO: METODOS DE ACCESO Y SITUACION OCUPACIONAL

IV.6.1 Presentación

El propósito de este epígrafe es el de ofrecer una imagen lo más amplia posible de la primera experiencia de *empleo continuo* del conjunto de los técnicos especialistas y con independencia del momento en que terminaron sus estudios.

Esta primera aproximación es, hasta cierto punto, atemporal en la medida en que nos interesa estudiar la primera experiencia de técnicos especialistas graduados en momentos diferentes y que **por consiguiente** se han incorporado en diferentes **lapsos de tiempo al mercado** de trabajo. De **este** modo es posible establecer comparaciones y desagregar nuestros colectivos considerando el sexo.

A continuación, y para situar al lector, indico sucintamente los temas que de modo correlativo iremos completando. En primer lugar analizaremos el tiempo transcurrido hasta que consiguen su primer empleo. En segundo lugar trataremos de avanzar algunas conclusiones sobre los métodos de búsqueda de empleo a través de los cuales el joven intenta colocarse. A continuación se abordará el análisis de las condiciones de acceso, la naturaleza del vínculo contractual, presentando finalmente algunos rasgos sobre las características más sobresalientes de la empresa en la que se colocó (sector, lugar y tamaño) y la cualificación del empleo.

También se recogen algunos comentarios y reflexiones del autor sobre el reconocimiento de la cualificación por las empresas.

Comentarios que, en parte, se inspiran en conversaciones directas mantenidas con técnicos especialistas y otros "testigos privilegiados" de su situación laboral.

IV.6.2 Tiempo transcurrido

En el cuestionario se formulaba una pregunta al entrevistado sobre el tiempo que había estado desocupado desde que **terminó** sus estudios de FP 2 o desde que abandonó su empleo anterior (para aquéllos que habían tenido más de un empleo).

La pregunta evita una consideración en torno a si buscaron o no el empleo de un modo activo, en su intento de ingresar en la fuerza de trabajo. Se supone que, a menudo, el trabajo no se busca de este modo y que la mayor parte de los jóvenes, en el momento en que abandonan el **sistema** escolar, están disponibles para cualquier tipo de trabajo que pueda considerarse aceptable. Es cierto que si deciden seguir estudiando algunos eviten comprometerse en un trabajo pero en nuestro caso esto parece ser más la excepción que la regla. Y además, la razón de proseguir nuevos estudios responde en ocasiones a las escasas expectativas de poder obtener un empleo de un modo inmediato, al interés en aprovechar el tiempo disponible en vez de permanecer ocioso. de prepararse mejor, o pura y simplemente de matar el tiempo y poder mantener los contactos propios del espacio escolar.

Además una encuesta que descansa sobre la capacidad **evocativa** de los individuos, debe de evitar plantear cuestiones que tienen que ver con el estado o la disposición **ánimica** en un momento relativamente lejano. ¿**Acaso** la disponibilidad psicológica para buscar un empleo no es un fenómeno bastante sutil? Pensamos que no existe una frontera clara y nítida entre la propensión a participar o no en el mercado de trabajo.

Pues bien, de los datos disponibles y que se recogen en el Cuadro 41, se desprende que una buena parte de los técnicos especialistas han tenido que esperar más de dos años para encontrar su primer empleo. Periodo de espera que situaría a buena parte de ellos como parados de larga duración tras haber concluido sus estudios. Un 50.4% de los bilbaínos frente a un 41.5% de asturianos y un 27.1% de gallegos dicen haber estado más de dos años desocupados.

CUADRO 41

**TIEMPO DESOCUPADO DESDE QUE
TERMINARON SUS ESTUDIOS HASTA
QUE OBTUVIERON PRIMER EMPLEO**

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
Ninguno	43	22.1	63	34.8	28	7.8
Menos de 3 meses	13	6.7	20	11.0	27	7.6
De 3 a 6 meses	8	4.1	4	2.2	21	5.9
De 6 meses a 1 año	15	7.7	13	7.2	23	6.4
De 1 años a 1 1/2 año	13	6.7	12	6.6	44	12.3
De 1 y 1/2 a 2 años	22	11.3	20	11.0	34	9.5
Más de 2 años	81	41.5	49	27.1	180	50.4
Total	196	100	181	100	357	100

Del contraste entre hombres y mujeres se deduciría que mientras en las Cuencas mineras y en la comarca de **Ferrol** las jóvenes tienen más dificultades para ingresar en la vida activa, en el Gran Bilbao, por el contrario, son los hombres los que han tenido que esperar más (Cuadro 42). Sin embargo el elevado peso de los jóvenes varones que en las Cuencas y, sobre **todo**, en **Ferrol** no han tenido que esperar para encontrar un empleo se explica por la mayor presencia de los que disponían de un trabajo continuo durante el período escolar y que lo realizaron en régimen nocturno.

Durante este tiempo de espera los jóvenes parecen dedicarse a tareas muy variadas. Algunos realizan *trabajos ocasionales* que probablemente les permiten obtener una cierta independencia económica de la familia con la que siguen viviendo, al no poder acceder a ningún tipo de subvención por desempleo. *Otros tratan de probar suerte en las oposiciones.*

INSERCIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

CUADRO 42

TIEMPO DESOCUPADO DESDE QUE TERMINARON
SUS ESTUDIOS HASTA QUE OBTUVIERON
PRIMER EMPLEO (POR ZONA Y SEXO)

	C. Minerías		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Ninguno	25.9	10.0	45.1	22.9	8.1	7.4
Menos de tres	7.0	6.0	14.7	7.1	6.0	10.7
De tres a seis	3.5	6.0	2.9	1.4	5.1	7.4
De seis a un año	6.3	12.0	7.8	5.7	4.3	10.7
De un año a año 1/2	5.6	10.0	2.0	12.9	13.6	9.8
De año 1/2 a dos	11.2	12.0	10.8	12.9	8.9	10.7
Más de dos	40.6	44.0	16.7	37.1	54.0	43.4
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(143)	(50)	(102)	(70)	(235)	(122)

CUADRO 43

PORCENTAJE DE TÉCNICOS CON ALGUN
TRABAJO OCASIONAL ANTES DE
OBTENER SU PRIMER EMPLEO

	C. Minerías		Ferrol		G. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
Con trabajo ocasional	40	25.5	19	15.4	114	34.3
Sin trabajo ocasional	117	74.5	104	84.6	218	65.7
Total	157	100	123	100	332	100

En cuanto a los trabajos ocasionales, y de acuerdo con el Cuadro 43, durante el **periodo de espera**, los bilbaínos **tienen una**

mayor propensión y/o oportunidad de encontrarlos. Un 34.3% de vascos frente a un 25% de asturianos y un 15% de gallegos confiesan haber tenido algún tipo de trabajo ocasional, trabajo que generalmente realizaban por cuenta ajena en actividades muy variopintas y que poco o nada tenían que ver con los estudios realizados. Entre las mujeres nos encontramos trabajos como cuidado de niños, dependiente en un comercio, pasar trabajos a máquina... y entre los hombres labores como carga y descarga, pinchadiscos, pintor, camarero, ayudante en una gasolinera, entrenador, encuestador...

IV.6.3 Métodos de búsqueda de empleo

Como tuvimos ocasión de discutir en el capítulo II, el proceso de búsqueda de empleo entraña la consideración de un número bastante complejo de variables. En nuestra investigación no pretendíamos desbrozar minuciosamente las características de este proceso de búsqueda sino tan sólo recoger algún tipo de evidencia básica que nos permitiese obtener una cierta claridad en relación a los primeros pasos a los jóvenes, en su intento de incorporarse a la vida activa.

En el cuestionario nos interesamos por conocer si antes de encontrar su primer empleo habían acudido a solicitar empleo en alguna empresa (P.19); si se presentaron a alguna oposición y si pensaron colocarse por su cuenta. Finalmente nos interesamos por saber a través de qué medio se enteraron de su primer empleo (P.22 y P.22a).

Pues bien, en relación al primer aspecto la mayor parte de ellos nos dicen que *no entraron en contacto con otra empresa para solicitar empleo antes de colocarse*, pero la proporción de aquéllos que lo hicieron no es tampoco insignificante (véase Cuadro 44). Sobre todo en el área del Gran Bilbao en la que casi un 50% de hombres y un 40% de mujeres parecen haberlo hecho acudiendo a alguna empresa concreta. En base a estos resultados diríamos que *a los bilbaínos se les presentaron más oportunidades y/o se comportan más activamente* y tienen una mayor propensión a la búsqueda y al escrutinio de las oportunidades existentes en la zona. Tan sólo un 23% de gallegos y un 36.6% de asturianos afirman haber tratado de encontrar empleo en una empresa.

CUADRO 44

**PORCENTAJE DE TÉCNICOS QUE DICEN HABER
TRATADO DE ENCONTRAR EMPLEO EN UNA
EMPRESA ANTES DE COLOCARSE
(POR ZONA Y SEXO)**

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Si	39.4	28.0	21.2	27.9	48.5	40.2
No	60.6	72.0	78.9	72.1	51.5	59.8
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(142)	(50)	(95)	(68)	(227)	(117)

Es posible conjeturar que el mayor tamaño del Mercado de Trabajo del Gran Bilbao y la mayor complejidad y diferenciación interna de su estructura ocupacional, empuje a los jóvenes en el sentido de comportarse de un modo más activo manteniendo una disposición más positiva hacia la búsqueda personal, tratando de obtener una cierta visibilidad de los empleos potencialmente existentes. O bien que como consecuencia del mayor tamaño estén más expuestos a través de diversos canales de información (institucionales, familiares, amigos...) a posibles oportunidades de empleo acudiendo a solicitarlo. Es difícil separar esta característica de naturaleza contextual de las expectativas y aspiraciones, y de las formas y orientaciones más activas que parecen presentarse en este importante núcleo de la sociedad vasca. Por el contrario, y a diferencia de esta situación, tanto el menor tamaño como la grave crisis que esta padeciendo la comarca de Ferrol puede influir en una menor exposición a posibles empleos y en la disposición psicológica de los individuos adoptando un comportamiento que se correspondería con una cierta actitud de carácter fatalista. En cualquier caso este hallazgo sólo nos sugiere la necesidad de refinar más nuestro cuestionario y de ser bastante cautos a la hora de establecer generalizaciones con respecto a la "propensión de búsqueda" que no puede aplicarse con independencia del contexto económico-social y cultural de cada zona.

Por otra parte, un resultado que llama poderosamente la atención es el hecho de que una buena proporción *han tratado de preparar unas oposiciones* (Cuadro 45). Más de un 40% de estos jóvenes –independientemente del **sexo**– han preparado alguna oposición y aunque en su gran mayoría se han presentado a ellas tan sólo un pequeño porcentaje –**entre** el 10% y el 15% **según** el sexo y la zona– han tenido suerte en el empeño.

CUADRO 45
PREPARACION OPOSICIONES (DISTRIBUCION CON
ARREGLO A LOS TRES ITEMS INDICADOS)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
No preparo	70	44.6	49	38.3	152	45.0
No presentó	6	3.8	12	9.4	10	3
No tuvo suerte	68	43.3	49	38.3	130	38.6
Obtuvo plaza	13	8.3	18	14.1	45	13.4
Total	157	100	128	100	337	100

Sin duda *nuestros jóvenes parecen atribuir una gran importancia al trabajo en la administración o en los servicios públicos*. Este comportamiento constituye, además, una **vía** bastante atractiva en una situación de precarización del mercado de trabajo y en el que a las dificultades para encontrar un empleo se añade la no menos difícil tarea de hallarlo en unas condiciones aceptables en términos de seguridad, continuidad y buenas condiciones de trabajo. Además en la medida en que el acceso a la Administración Pública depende, en parte, de su esfuerzo y su capacidad personal y se basa en criterios objetivados de reclutamiento, es posible que tengan la idea de que pueden ejercer un cierto control *sobre el resultado final*.

Decisión o tentativa que no les impide estar atentos a otras salidas. Como señala J.L. de Zárraga: "La preparación de una oposición dota de un estatuto definido y respetable al joven en busca de su **primer** empleo, y le justifica durante un período relativamente largo, sin impedirle, continuar buscando oportunidades

de trabajo por otras vías". En nuestro caso esta elevada propensión a la preparación de oposiciones parece explicarse también en razón del nivel educativo de los jóvenes que estamos analizando. La *orientación "opositora"* parece que está mucho más generalizada entre aquéllos que al menos han concluido estudios de carácter secundario o post-secundario, reforzándose la tendencia a medida que se incrementa su nivel de escolarización (J.L. de Zárraga, 1985).

Pero frente al atractivo de la oposición a funcionario, no hay que olvidar una tercer vía mediante la cual los jóvenes pueden intentar colocarse. Una proporción pequeña pero no insignificante dicen haber pensado en algún momento en *colocarse por su cuenta*. Aunque no se observa una diferencia muy significativa entre las zonas, existe una cierta coherencia en relación a las orientaciones de los hombres y las mujeres (Cuadro 46). Todo parece indicar que los hombres han pensado con más frecuencia que las mujeres en colocarse por su cuenta. Algunos en negocios o actividades comerciales y de *hostelería*, pero muchos otros en tareas directamente relacionadas con los estudios de Formación Profesional. Sin embargo la mayor parte de ellos no parece que hayan llevado a buen término esta idea. Sólo un número muy reducido, y en este caso insignificante, han llegado a establecerse por su cuenta bien como trabajadores autónomos bien como pequeños empresarios o bajo forma cooperativa.

CUADRO 46
PORCENTAJE DE TÉCNICOS QUE DICEN
HABER PENSADO COLOCARSE POR
SU CUENTA (POR ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Sí	30.0	20.4	24.1	15.9	32.3	21.0
No	70.0	79.6	75.9	84.1	67.7	79.0
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(140)	(49)	(83)	(63)	(223)	(119)

El relativo arraigo de la "*orientación hacia el trabajo autónomo*" puede sorprender en un contexto y una "cultura" dominado por relaciones de trabajo asalariado, que en buena medida se concentran en las grandes empresas de la industria pesada o en las grandes organizaciones de la Administración Pública. La idea del trabajo autónomo parece responder mas bien a una orientación de refugio frente a la situación de paro.

Pero retomando el tema de la búsqueda de empleo, y como ya tuvimos oportunidad de indicar en el capítulo teórico, los jóvenes pueden utilizar distintas *vías* para informarse de los empleos disponibles. Si bien, al diseñar el cuestionario, no nos hemos interesado por la utilización de los diversos canales de carácter social e institucional que pueden estar a su alcance (prensa, oficina de empleo, contacto directo con las empresas, amigos.. .) antes de encontrar su primer empleo, todo parece indicar que, en el caso de haber utilizado estos canales, lo han hecho de un modo poco intensivo o no se les presentaron muchas oportunidades pues como ya reseñamos *anteriormente* no son muchos, salvo en el caso del Gran Bilbao, los que entraron en contacto con alguna empresa.

En nuestro caso sólo nos preocupamos por conocer el *canal fundamental mediante el cual se enteraron de la existencia de los empleos en que se colocaron*. En lo que toca al primer empleo los datos que se ofrecen en el siguiente cuadro merecen un detenido comentario.

Como se desprende de su lectura *la mayor parte de nuestros jóvenes han obtenido su primer empleo y se han enterado de su existencia a través de amigos y familiares* (Cuadro 47). Aportación que no es *novedosa* en la medida en que está reconocido como un fenómeno bastante generalizado no sólo entre los sectores periféricos del mercado de trabajo sino también entre aquellos estratos sociales más distinguidos.

Lo que si llama la atención es el hecho de que *las mujeres parecen recibir menos apoyo que los varones por parte de sus familiares*. Así un 23% de los jóvenes bilbaínos dicen haberse enterado de su primer empleo a través de algún familiar frente a un 10% en el caso de las mujeres. La relación es muy similar en el caso de Ferrol aunque no ocurre lo mismo en las Cuencas mineras en donde a pesar de que los hombres parecen seguir recibiendo un mayor apoyo las diferencias no pueden considerarse significativas.

CUADRO 47
MODO A TRAVÉS DEL CUAL SE ENTERARON DEL
PRIMER EMPLEO (DE ACUERDO CON ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Prensa	10.7	4.3	17.9	16.2	13.0	18.3
Oficina Empleo	8.4	17.4	7.4	30.9	5.1	10.4
Amigos	29.0	41.3	36.8	26.5	36.6	40.0
Familiares	22.9	21.7	24.2	10.3	23.1	10.4
Directamente Empresa	19.1	8.7	5.3	5.9	5.6	7.0
Centro FP	8.4	4.3	5.3	1.5	7.9	5.2
Sindicato	0.8	—	—	—	—	—
Otros	0.8	2.2	3.2	8.8	8.8	8.7
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(131)	(46)	(95)	(68)	(216)	(115)

Sin duda *el tipo de apoyo puede además diferenciarse en razón de su calidad. No es lo mismo obtener información de un familiar o de un amigo que trabaja en la empresa o conoce a alguien de ella, que obtener información de algún familiar o amigo que ha oído hablar del empleo.* En el primer caso podemos suponer que la información es de más calidad, y que en caso de ser ofrecida por un familiar éste puede además ejercer una importante influencia en la admisión del joven recomendándole ante el empresario.

En el cuestionario y para los que respondían un amigo-conocido o familiar se les preguntó a su vez "si este **amigo-conocido** o familiar, conocía a alguien de la empresa, trabajaba en ella o sólo había oído hablar de este empleo". En el cuadro 47 bis se presentan los datos anteriores pero en este caso desglosados a su vez según las categorías "amigo trabajaba, amigo conocía, familiar trabajaba, familiar conocía, amigo o familiar había oído hablar del empleo".

CUADRO 47 BIS
MODO A TRAVES DEL CUAL SE ENTERARON DEL
PRIMER EMPLEO (POR CON ZONA Y SEXO)

	Cuencas		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Prensa	10.7	4.3	17.9	16.2	13.0	18.4
Oficina Empleo	8.4	17.4	7.4	30.9	5.4	10.0
Amigo wnocia	10.6	15.2	10.6	4.6	10.2	6.2
Familiarconocia	13.0	8.6	3.2	3.0	4.2	1.7
Amigo trabajaba	14.5	17.3	17.0	16.9	19.0	24.7
Familiar trabajaba	16.7	10.8	19.1	6.2	17.2	7.9
Oído hablar	5.3	10.8	10.6	6.2	9.3	10.6
Directam. Empresa	19.1	8.7	5.3	5.9	5.6	7.0
Centro FP	8.4	4.3	5.3	1.5	7.9	5.2
Sindicato	0.8	—	—	—	—	—
Otras	0.8	2.2	3.2	8.8	8.8	8.7
Total	100	100	100	100	100	100

De su lectura se desprende cómo *un abultado porcentaje se enteraron del empleo a través de un amigo o familiar que trabajaba en la empresa*. La cuota más elevada la alcanzan los varones bilbaínos con un 36.2% frente a un 23% de mujeres de Ferrol. El resto de las categorías se sitúan en torno al 30%. Estos resultados no son despreciables y revelan el importante *papel jugado por aquellos amigos o familiares que ya tienen trabajo como vehículo de información y por consiguiente como soporte de inserción y movilidad*. El análisis del papel desempeñado por dichas cadenas de movilidad *debería* de constituir un aspecto crucial en el análisis del mercado de trabajo desde una perspectiva sociológica.

Pero si en el cuadro anterior veíamos que los hombres recibían más apoyo familiar que las mujeres (con la salvedad de las Cuencas mineras en las que la diferencia observada era muy pequeña) al introducir las nuevas categorías se pone de manifiesto cómo *los varones han encontrado con mas frecuencia que las mu-*

eres su primer empleo a través de un familiar que trabajaba en la empresa donde se colocó por primera vez.

El menor apoyo que la mujer recibe de sus familias podría explicarse de **modos** muy diversos y que no se excluyen necesariamente entre sí. Una primera explicación apuntaría en el sentido de que los padres y familiares no consideran el trabajo de la mujer como algo tan importante y tan urgente como el del hombre, de ahí que les pasen desapercibidas las oportunidades que pueden existir en el mercado de trabajo. Otra posible explicación que parece encontrar apoyo en los datos que presentaremos a continuación consistiría en el hecho de que los padres y familiares están vinculados a un medio laboral y fabril en el que no abundan los puestos de trabajo propios de la mujer.

Si progresamos en el análisis de estos datos e incorporamos de un modo simultáneo el sexo y el tamaño de las empresas en que se colocan, el resultado de este cruce múltiple arroja nueva luz sobre la distribución de las vías de información utilizadas para obtener el primer empleo.

CUADRO 48
DISTRIBUCION DE LAS VIAS DE INFORMACION SOBRE
PRIMER EMPLEO SEGUN SEXO Y TAMAÑO
EMPRESA (CUENCAS MINERAS)

		Hombre			Mujer		
		-50	+50	Total	-50	+50	Total
Canal	F	23	40	63	7	10	17
Universal	%	38.3	57.9	48.8	22.5	66.6	36.9
Canal	F	30	14	44	21	3	24
Particular	%	50.0	20.2	34.1	67.7	20.0	52.2
Trabajaba	F	7	15	22	3	2	5
Familiar	%	11.6	21.7	17.0	9.6	13.3	10.8
Total	F	60	69	129	31	15	46
	%	100	100	100	100	100	100

CUADRO 49

**DISTRIBUCION DE LAS VIAS DE INFORMACION
SOBRE PRIMER EMPLEO SEGUN SEXO Y
TAMAÑO EMPRESA (FERROL)**

		Hombre			Mujer		
		-50	+50	Total	-50	+50	Total
Canal	F	12	25	37	11	31	42
Universal	%	26.6	51.0	39.3	44.0	77.5	64.6
Canal	F	27	12	39	12	8	20
Particular	%	60.0	24.5	41.4	48.0	20.0	30.7
Trabajaba	F	6	12	18	2	1	3
Familiar	%	13.3	24.4	19.1	8.0	2.5	4.6
Total	F	45	49	94	25	40	65
	%	100	100	100	100	100	100

CUADRO 50

**DISTRIBUCION DE LAS VIAS DE INFORMACION
SOBRE PRIMER EMPLEO SEGUN SEXO Y
TAMAÑO EMPRESA (GRAN BILBAO)**

		Hombre			Mujer		
		-50	+50	Total	-50	+50	Total
Canal	F	33	54	87	27	28	55
Universal	%	31.7	48.6	40.4	39.7	62.2	48.6
Canal	F	58	33	91	38	11	49
Particular	%	55.7	29.7	42.3	55.9	24.4	43.3
Trabajaba	F	13	24	37	3	6	9
Familiar	%	12.5	21.6	17.2	4.4	13.3	7.9
Total	F	104	111	215	68	45	113
	%	100	100	100	100	100	100

De la lectura de los cuadros adjuntos (Cuadros 48, 49 y 50) se desprenden algunas conclusiones que enumeramos a continuación:

1. La proporción de técnicos que dicen haberse enterado de su empleo por medios particulares es mayor en las empresas pequeñas que en las grandes.
2. Una proporción acusada de mujeres que han obtenido su empleo en una empresa de más de 50 trabajadores dicen haberse enterado de él a través de un medio de naturaleza universal.
3. Se observa el importante peso que adquiere la categoría "a través de un familiar que trabajaba" en el caso de los varones que obtuvieron el trabajo en una gran empresa. Entre una cuarta y una quinta parte de los varones que se han colocado en empresas de más de 50 trabajadores dicen haberla obtenido a través de un familiar que trabajaba en ella.

Otros resultados pueden ser de interés. Tal como se refleja en los cuadros adjuntos hemos procedido al análisis del modo en que se distribuyen las vías de acceso de acuerdo con el sector. Los diversos sectores se agruparon en tres (industria, sector de servicios periféricos y sector de servicios central), del modo en que se recoge en el capítulo IV.6.4. En el sector de servicios centrales, en el que se incluyen ramas tales como sanidad, educación, administraciones públicas, predominan las organizaciones de más de 50 empleados. En el sector que denominamos de "servicios periféricos" y que engloba "comercio", "hostelería"... , predominan las empresas de tamaño pequeño de menos de 50 empleados. El sector industrial es más heterogéneo en relación al tamaño.

De la comparación entre el sector de servicios central y el periférico se desprenden algunos rasgos comunes a las tres zonas (véanse cuadros 51, 52 y 53). En el sector de servicios central predominan los empleos obtenidos a través de un medio universal, mientras que el sector periférico responde a una lógica muy distinta pues en él la mayor parte de los empleos han sido obtenidos por vías de naturaleza particular. Tal como puede comprobarse en los cuadros los empleos del sector periférico obtenidos a través de un medio de naturaleza particular alcanzan un 76.5% en el Gran Bilbao, un 67.7% en las Cuencas mineras y un 65.0% en la comarca de Ferrol.

CUADRO 51

DISTRIBUCION DE LAS VIAS DE INFORMACION DE
ACUERDO CON LOS SECTORES (GRAN BILBAO)

	Industria		Periféricos		Centrales	
	F	%	F	%	F	%
Vías Universales	35	37.1	26	23.4	79	66.4
Vías Particulares						
Oído hablar	4	4.2	12	10.8	16	13.4
Amigo conocía	5	5.3	21	18.9	3	2.5
Amigo trabajaba	19	20.2	35	31.5	13	10.9
Fam. conocía	6	6.4	5	4.5	—	—
Fam. trabajaba	25	26.6	12	10.8	8	6.7
Total	94	100	111	100	119	100

CUADRO 52

DISTRIBUCION DE LAS VIAS DE INFORMACION DE
ACUERDO CON LOS SECTORES (CUENCAS MINERAS)

	Industria		Periféricos		Centrales	
	F	%	F	%	F	%
Vías Universales	42	51.2	21	32.3	20	68.9
Vías Particulares						
Oído hablar	3	3.6	8	12.3	1	3.4
Amigo conocía	7	8.5	11	16.9	2	6.9
Amigo trabajaba	11	13.4	12	18.4	3	10.3
Fam. conocía	2	2.4	4	6.1	2	6.9
Fam. trabajaba	17	20.7	9	13.8	1	3.4
Total	82	100	65	100	29	100

CUADRO 53

DISTRIBUCIÓN DE LAS VÍAS DE INFORMACIÓN DE ACUERDO CON LOS SECTORES (FERROL)

	Industria		Periféricos		Centrales	
	F	%	F	%	F	%
Vías Universales	28	43.6	21	35.0	37	84.1
Vías Particulares						
Oído hablar	8	12.5	5	8.3	1	2.3
Amigo conocía	2	3.1	11	18.3	1	2.3
Amigo trabajaba	13	20.3	14	23.3	—	—
Fam. conocía	2	3.1	3	5.0	—	—
Fam. trabajaba	11	17.2	6	10.0	5	11.36
Total	64	100	60	100	44	100

La diferencia es muy acusada en comparación con el peso *que* dichas vías tienen en el sector de servicios central: un 33.3% en el Gran Bilbao, un 31.1% en las Cuencas mineras y un 15.9% en **Ferrol**. Además, en el sector de servicios periférico adquieren un peso considerable las figuras de un amigo que conocía a alguien de la empresa y la de un amigo que trabajaba en ella.

Por su parte, el sector industrial se caracteriza por la extensión de las vías de naturaleza particularista (véase cuadro 54). Considerando la heterogeneidad del sector en relación al tamaño, se **procedió** a su lectura diferenciando las empresas de más de 50 trabajadores de las de 50 o menos. De este modo es posible descubrir cómo, salvo en el caso de las Cuencas mineras de Asturias, los métodos de naturaleza particularista predominan tanto entre las grandes y medianas empresas como entre las pequeñas de menos de 50.

Pero mientras entre las primeras –las pequeñas– es más frecuente que el empleo se haya obtenido a través de un amigo, entre las segundas la vía más extendida es la del familiar, y de un modo muy acentuado la de un familiar que trabajaba en la empresa en la que se colocó.

Así, en la pequeña empresa, y en relación con la grande, los amigos cobran un peso comparativamente mayor, ya sea porque conocían a alguien de la empresa o porque trabajaban en ella. La diferencia entre la pequeña y la gran empresa es muy apreciable: un 42.2% frente a un 12.4% en Asturias; un 36.6% frente a un 11.4% en el Gran Bilbao y un 31.5% frente a un 19.9% en Ferrol.

Es muy llamativo el papel desempeñado por los familiares que trabajaban en la empresa como vehículo de información para aquellos que lo obtuvieron en la mediana y gran empresa. Y ello tanto si se compara con lo que sucede en la pequeña empresa industrial como si lo hacemos en relación con lo que ocurre en el sector servicios, ya sea el central o el periférico. La única excepción se presenta en el caso asturiano pues en él la mediana y gran empresa tan sólo supera en 2 puntos porcentuales a la pequeña (un 21.4% frente a un 19.4%).

Parece bastante claro que en función del tipo de empresa se activan mecanismos diferentes de difusión de información. La gran empresa tiende a asociarse a medios universales (prensa, oficina de empleo, anuncios públicos, centro de FP). Este sería el caso de la *Administración Pública*, Autonómica o Estatal, o de la Sanidad. La *gran industria* (construcción naval, siderurgia, electricidad, metal. . .) también activa estos medios, pero en ella parece jugar un papel importante una *relación de naturaleza endogámica* de incorporación de familiares. Finalmente en otras ramas dominadas por la *pequeña empresa*, tales como servicios de reparación y mantenimiento, comercio, hostelería. . . los medios de acceso están más relacionados con la difusión de información a través de amigos y conocidos. Ocurrendo lo mismo entre los empleos obtenidos en la pequeña empresa del sector industrial.

CUADRO 54

**DISTRIBUCION DE LAS VIAS DE ACCESO EN EL SECTOR INDUSTRIAL
SEGUN TAMAÑO DE LA EMPRESA Y PARA LAS TRES ZONAS**

	Cuencas Mineras				Ferrol				G. Bilbao							
	-50		+50		-50		+50		-50		+50					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Univer.	7	26.9	35	62.5	8	42.1	20	44.4	20	40.8	15	34.0				
Partic.																
o hablar	1	3.8	72	2	3.5	57.7	2	10.5	55.7	1	2.0	59.3	3	6.8		
g. conocía	5	19.2		2	3.5		1	5.2		1	2.2		4	8.1	1	2.3
g. trabaja	6	23.0		5	8.9		5	26.3		8	17.7		14	28.5	4	9.1
a. conocía	2	7.6		0	—		1	5.2		1	2.2		4	8.16	2	4.5
a. trabaja	5	19.2		12	21.4		2	10.5		9	20.0		6	12.2	19	43.2
	26	100	56	100	19	100	45	100	49	100	44	100				

Las diferencias entre la pequeña y la gran empresa y sobre todo el papel jugado por los familiares en la incorporación de los jóvenes varones en las grandes empresas industriales para las que trabajan constituyen las aportaciones de mayor interés.

Finalmente no quisiera ofrecer la impresión de que los medios más personalizados dan lugar necesariamente a un empleo de mayor cualificación. Si se analiza la distribución de las vías de acceso según el grado de adecuación del empleo a los estudios, se observa como en términos generales, las vías universales tienen más peso entre aquellos empleos que tienen mucha o bastante relación con los estudios que entre los que tienen poca o ninguna (véanse cuadros 55, 56 y 57).

CUADRO 55
DISTRIBUCION DE LOS CANALES DE INFORMACION
SEGUN GRADO DE ADECUACION DEL EMPLEO A
LOS ESTUDIOS (CUENCAS MINERAS)

	Mucha		Bastante		Poca		Ninguna		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Canal Universal	25	54.3	14	70	6	40	37	38.5	82	46.3
Canal Particular	21	45.6	6	30	9	60	59	61.5	95	53.6
Total	46	100	20	100	15	100	96	100	177	100

CUADRO 56
DISTRIBUCION DE LOS CANALES DE INFORMACION
SEGUN GRADO DE ADECUACION DEL EMPLEO A
LOS ESTUDIOS (FERROL)

	Mucha		Bastante		Poca		Ninguna		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Canal Universal	28	57.1	24	53.3	13	61.9	22	39.2	87	50.9
Canal Particular	21	42.8	21	46.6	8	38.0	34	60.7	84	49.1
Total	49	100	45	100	21	100	56	100	171	100

CUADRO 57

**DISTRIBUCION DE LOS CANALES DE INFORMACION
SEGUN GRADO DE ADECUACION DEL EMPLEO A
LOS ESTUDIOS (GRAN BILBAO)**

	Mucha		Bastante		Poca		Ninguna		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Canal Universal	41	51.8	27	55.1	30	44.1	46	34.0	144	43.5
Canal Particular	38	48.1	22	44.9	38	55.9	89	66.0	187	56.5
Total	79	100	49	100	68	100	135	100	331	100

Pues bien, si se analiza la distribución de los técnicos especialistas para cada una de las vías de información sobre el empleo y según les hayan exigido o no el título, se descubre que precisamente las vías particulares se asocian a incorporaciones para las que se exigía con menos frecuencia. Destaca el Gran Bilbao como zona en la que con más frecuencia se les exigió, independientemente de la vía de acceso (Cuadro 58).

CUADRO 58

**PORCENTAJE DE TECNICOS A LOS QUE NO SE
EXIGIO TITULO SEGUN VIA DE INFORMACION**

	Cuencas	Ferrol	G. Bilbao
Vías Universales	65.0%	52.3%	44.2%
Vías Particulares	72.0%	74.8%	67.2%

De lo dicho se desprende que incluso dentro de un mismo estrato social, pueden surgir fuentes de desigualdad de oportunidades en el acceso a los empleos. Probablemente el desarrollo y extensión de los contactos entre los centros de Formación Profesional y el mundo de la empresa pueda, al menos en parte, paliar esta situación reduciendo el grado de particularismo tanto en la difusión de información y la transparencia de los empleos como en lo que toca a los criterios utilizados para el reclutamiento y acceso a los puestos de trabajo.

IV.6.4 Características de la estructura ocupacional

Bajo este epígrafe se presentan los **perfiles** básicos de los lugares en los que han encontrado empleo los técnicos especialistas. Más adelante se contemplara el tipo de relación contractual y algunos aspectos relativos al reconocimiento y exigencia del título de FP 2 por parte de las empresas. Finalmente abordaremos el tema de la cualificación, la categoría y el grado de ajuste entre los estudios de Formación Profesional y el puesto desempeñado.

Una primera dimensión que nos parece central para situar la primera experiencia de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo es el estudio de los sectores en los que han tenido la oportunidad de colocarse.

Con el objeto de ofrecer una imagen sintética de los sectores en los que se han colocado los técnicos especialistas hemos procedido a agrupar el conjunto de ramas en tres grandes sectores.

1. El sector A incluye todas las ramas industriales y construcción.
2. El sector B recoge comercio, hostelería, servicios de reparación y mantenimiento (sector servicios periféricos).
3. El sector C abarca Banca, Sanidad, Educación, Correos y Administración Pública (sector servicios central).

En el cuadro adjunto (Cuadro 59) se recoge la distribución de los técnicos especialistas entre cada uno de estos sectores, y la distribución de cada sector de acuerdo con el tamaño de las empresas (más o menos 50 trabajadores). Puede observarse cómo Gran Bilbao presenta una estructura de puestos más orientada hacia el sector terciario y en particular al sector **servicios** central. En el otro extremo las Cuencas constituye la zona en la que predominan los empleos industriales y tiene un peso significativamente menor al sector de servicios central.

Por otra parte, mientras que el sector de servicios periférico está formado de un modo masivo por pequeñas empresas el sector central lo está por las grandes. En relación al sector industrial los empleos en las grandes empresas dominan en el caso de **Ferrol** y las Cuencas, mientras que los empleos en empresas de menos de 50 trabajadores tienen un peso ligeramente superior en el caso del Gran Bilbao.

INSERCIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

CUADRO 59
DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS DE ACUERDO
CON EL TAMAÑO Y EL SECTOR

		Cuencas			Ferrol			G. Bilbao		
		F	%	%	F	%	%	F	%	%
Sector A	-50	28	32.9		21	31.3		51	52.0	
	+50	57	67.0		46	68.6		47	47.9	
Total		85	100	44.2	67	100	37.6	98	100	28.0
Sector B	-50	65	85.5		55	82.0		104	80.6	
	+50	11	14.4		12	18.0		25	19.4	
Total		76	100	39.5	67	100	37.6	129	100	37.2
Sector C	-50	12	38.7		5	11.3		32	26.8	
	+50	19	61.2		39	88.6		87	73.1	
Total		31	100	16.1	44	100	24.7	119	100	34.3
Suma Todos		192		100	178		100	346		100

El Cuadro 60 en el que se recogen de un modo muy minucioso la distribución de los empleos de acuerdo con la rama de actividad refleja y se hace eco, obviamente, de la diferente configuración del tejido socio-económico y el tipo de especialización funcional de cada una de las zonas.

Aunque llama la atención como en las tres zonas el *sector comercio recoge más de una cuarta parte de los técnicos especialistas de Formación Profesional*, en cada una se refleja claramente su *especialización*. Así en Asturias se destacan casi un 20% de jóvenes que han tenido su primera experiencia de trabajo en la minería, en Ferrol casi una cuarta parte que trabajaban en los astilleros y más de un 20% de jóvenes bilbaínos dicen tener su primer empleo en la Administración Local o en la Administración Autónoma y Estatal. En este último caso conviene señalar que se presenta un 7% de individuos que dicen trabajar en otras empresas del metal y un holgado 10% que lo hacen en otras industrias. Fenómeno éste que, en comparación con las otras zonas, pone de manifiesto la mayor diversificación del tejido industrial vizcaíno y su menor dependencia del desarrollo de una o dos grandes empresas.

CUADRO 60
DISTRIBUCION DE LOS PRIMEROS EMPLEOS
SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD

	C. Mineras		Ferrol		C. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
Construcción Naval	—	—	41	22.7	4	1.1
Sidero	7	3.6	—	—	7	2.0
Otros Metales	9	4.7	7	3.9	25	7.1
Química	5	2.6	—	—	6	1.7
Eléctricas	4	2.1	2	1.1	3	0.9
Otras Industrias	11	5.7	10	5.5	36	10.3
Minería	37	19.2	1	0.6	3	0.9
Construcción	13	6.7	6	3.3	14	4.0
Comercio	55	28.5	47	25.9	96	27.4
Banca	1	0.5	1	0.6	7	2.0
Sanidad	6	3.1	17	9.4	19	5.4
Educación	8	4.1	3	1.7	9	2.6
Correos y Telecom.	4	2.1	5	2.8	15	4.3
Admón. Local	5	2.6	4	2.2	33	9.4
Admón. Autonómica y Estatal	7	3.6	15	8.3	41	11.7
Servicios Reparac. y Mantenimiento	15	7.8	14	7.7	26	7.4
Hostelería	6	3.1	8	4.4	7	2.0
Total	193	100	181	100	351	100

Subrayemos además cómo, mientras en su conjunto sectores como *banca, sanidad, educación y correos ocupan a una proporción muy semejante de jóvenes bilbainos y ferrolanos*, esta proporción es *netamente superior a la de la zona minera*. Zona en la que las oportunidades de empleo en estos sectores "limpios" son bastante más menguadas, y ello "a pesar" de que muchos de ellos se ocupan en Oviedo capital y no en las propias Cuencas mineras.

Otro tanto ocurre en relación a los trabajadores de la *Administración Pública* ya sea esta Local, Autonómica o Estatal. De

acuerdo con el carácter capitalino de Bilbao o con la importante concentración de actividades administrativas en la cabecera de la densa comarca ferrolana, un elevado porcentaje se emplean bien como funcionarios o como contratados o interinos de la Administración Pública.

Llama finalmente la atención el peso muy similar que en las tres zonas tienen aquellos que se han colocado en servicios de reparación y mantenimiento, rama en la que hemos incluido servicios tales como reparaciones eléctricas, mantenimiento de televisores y electrodomésticos, talleres de automóviles... Actividades que entrañan la utilización de trabajadores de mayor o menor cualificación pero dentro de unas líneas ocupacionales relativamente bien definidas. En este tipo de empresas se conservan aun las exigencias de trabajo que recuerdan al trabajado de oficio. Suelen ser además empresas pequeñas y con relaciones de carácter paternalista. Es probablemente un modelo de empresa que se mantiene y que cumple un papel funcionalmente importante en una sociedad de consumo, compleja y desarrollada que requiere sus servicios (A.L. Stinchcombe, 1965).

El análisis de la distribución de acuerdo con el sexo revela una fuerte concentración de los empleos en un número reducido de sectores (véase Cuadro 61). En lo que toca a los varones, más de uno de cada cinco han obtenido su empleo en el sector comercio; la minería absorbe una cuarta parte de los empleados en Asturias; la **construcción** naval lo hace con un **30%** en Ferrol; finalmente la Administración Local, Autónoma y Estatal coloca a casi un 20% en el Gran Bilbao. En cuanto al género femenino conviene subrayar como casi la mitad de los empleos en las Cuencas corresponden al sector comercio, alcanzando un 40% en la zona del Gran Bilbao y un 31.4% en **Ferrol**. Las Administraciones Públicas absorbe un importante contingente en el Gran Bilbao y en **Ferrol**. En los tres el sector sanitario coloca a más del **10%**.

De todo ello parece deducirse que la situación de empleo está estrechamente asociada a la evolución de un número muy reducido de sectores, y a las estrategias y prácticas de contratación y gestión que prevalezcan en ellos.

Hubiese sido interesante tratar de descubrir en nuestra investigación los perfiles básicos de la estructura y el espacio **organizativo** de las empresas (volumen de producción, estado de la cartera de pedidos, tamaño, niveles jerárquicos, tipo de supervisión, autonomía en el trabajo...). Pero esta información no puede obtenerse de un modo fiable a través de una entrevista, incluso en el caso

más favorable de que hubiesen tenido que ver exclusivamente con el empleo actual. Este trabajo podría realizarse, pero sólo mediante una nueva encuesta en los diferentes establecimientos sobre los que pedimos información al entrevistado (nombre de la empresa, actividad y localización).

CUADRO 61
DISTRIBUCION DEL PRIMER EMPLEO
SEGUN RAMA Y PARA CADA SEXO

	Cuencas Mineras				Ferrol				G. Bilbao			
	H		M		H		M		H		M	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Construc. Naval	—	—	—	—	30	29.7	9	12.9	4	1.7	—	—
Sidero	7	5.0	—	—	—	—	—	—	6	2.6	1	0.8
Otros Metales	8	5.8	1	2.0	6	5.9	—	—	23	9.9	2	1.7
Química	4	2.9	1	2.0	—	—	—	—	4	1.7	2	1.7
Eléctricas	4	2.9	—	—	2	2.0	—	—	3	1.3	—	—
Otras Industrias	7	5.0	4	8.2	4	4.0	6	8.6	30	12.9	6	5.1
Minería	34	24.5	1	2.0	1	1.0	—	—	2	0.9	1	0.8
Construcción	12	8.6	1	2.0	4	4.0	1	1.4	14	6.0	—	—
Comercio	31	22.3	24	49.0	24	23.8	22	31.4	48	20.6	48	40.7
Banca	1	0.7	—	—	1	1.0	—	—	3	1.3	4	3.4
Sanidad	1	0.7	5	10.2	2	2.0	11	15.7	5	2.1	14	11.9
Educación	2	1.4	6	12.2	—	—	2	2.9	5	2.1	4	3.4
Corr. y Telecom.	3	2.2	1	2.0	3	3.0	2	2.9	12	5.2	3	2.5
Admón. Local	2	1.4	3	6.1	—	—	4	5.7	19	8.2	14	11.9
Admón. Autonómica	6	4.3	1	2.0	5	5.6	10	14.3	26	11.2	15	12.7
Serv. Rep. Mant.	13	9.4	—	—	14	13.9	—	—	24	10.3	2	1.7
Hostelería	4	2.9	1	2.0	5	5.0	3	4.3	5	2.1	2	1.7
Total	139	100	50	100	101	100	70	100	233	100	118	100

Por todo ello y considerando estos inconvenientes, nos limitaremos a recabar del entrevistado (a título orientativo) el **tamaño**

aproximado de la empresa en la que trabajaba y entendiendo por tal el número de trabajadores. Nos referimos al tamaño de la empresa y no del establecimiento, de **ahí** que todos aquellos servicios públicos, incluso de tamaño reducido, aparezcan dentro del tramo de empresas de tamaño superior a 500 trabajadores.

El análisis de la distribución de las empresas según el tamaño pone de relieve la presencia en las tres zonas de una distribución de carácter **bimodal** (Cuadro 62). La mayor parte de ellas se concentran en los dos extremos. En otras palabras son muchos los jóvenes colocados en empresas de menos de 10 trabajadores y muchos también los que se concentran en las empresas de más de 500. Concretamente los perfiles más similares son los del Gran Bilbao y las Cuencas asturianas, En estas dos zonas aproximadamente un 30% de las empresas tienen menos de 10 trabajadores mientras más de un 30% se sitúan en el tramo de 250 trabajadores o más. En el caso de **Ferrol** mientras que la proporción de empresas de menos de 10 trabajadores es ligeramente inferior al 25%, casi un 45% de ellas se sitúan en el tramo de 250 trabajadores o más.

CUADRO 62
DISTRIBUCION DE LOS PRIMEROS EMPLEOS
SEGUN TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
Menos de 5 trabaj.	36	18,5	28	15,7	64	18,0
De 5 a 9 trabaj.	21	10,8	16	9,0	44	12,4
De 10 a 24 trabaj.	31	15,9	24	13,5	55	15,5
De 25 a 49 trabaj.	19	9,7	13	7,3	30	8,5
De 50 a 99 trabaj.	13	6,7	7	3,9	25	7,0
De 100 a 249 trabaj.	10	5,1	8	4,5	32	9,0
De 250 a 499 trabaj.	9	4,6	6	3,4	17	4,8
500 y más trabaj.	56	28,7	76	42,7	87	24,5
Total	195	100	178	100	354	100

Para finalizar con este apartado sobre algunos perfiles de la estructura ocupacional cabe destacar como en los que toca a la

distribución espacial de los empleos existen importantes diferencias entre las zonas analizadas lo que viene a poner de relieve la diferente configuración espacial de los mercados de trabajo y su mayor o menor apertura al exterior. Todo parece indicar que las Cuencas asturianas han dejado de ser al menos para estos técnicos especialistas las tradicionales comunidades mineras cerradas y aisladas.

CUADRO 63

DISTRIBUCION ESPACIAL DEL PRIMER EMPLEO

	C. Mineras	
	F	%
1. Cuenca Nalón	56	29.2
2. Cuenca Caudal	79	41.1
3. Oviedo	38	19.8
4. Gijón	9	4.7
5. Avilés	2	1.0
6. Otros	8	4.2
Total	192	100

En este caso, aproximadamente el 30% obtuvieron su primer empleo fuera de su lugar de residencia, en Oviedo o bien en Gijón, Avilés u otra zona situada dentro del denominado ocho asturiano. Las *facilidades de comunicación de las Cuencas con la capital del Principado y con otras ciudades de la región y las oportunidades que se ofrecen en una zona más compleja y dinámica* explicaría este proceso de relativo éxodo laboral y la concurrencia de estos técnicos especialista de **Mieres** y de **La Felguera** con otros jóvenes de las áreas centrales asturianas. Lo que pone de relieve que una adecuada planificación educativa debiera de considerar los espacios locales y la capacidad de acceso a otras zonas próximas (Cuadro 63).

*En el caso de la zona de **Ferrol** (Cuadro 64), la comarca absorbe el 81.2% de los técnicos especialistas.*

INSERCIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

CUADRO 64

DISTRIBUCIÓN ESPACIAL DEL PRIMER EMPLEO

	Ferrol	
	F	%
1. Comarca Ferrol	147	81.2
2. Coruña	13	7.2
3. Puentes	6	3.3
4. Ciudad. Galleg.	10	5.5
5. Otros Galicia	—	—
6. Fuera de Galic.	5	2.8
Total	181	100

Son pocos los que se colocan en los municipios colindantes de **Ferrol** capital como Fene, Narón, Mugardos o Neda. Y pocos los que se han colocado en **Coruña** u otras zonas de Galicia. Las malas comunicaciones limitan un movimiento diario y de carácter pendular hacia Comña, como el que se puede observar en Asturias.

CUADRO 65

DISTRIBUCIÓN ESPACIAL DEL PRIMER EMPLEO

	G. Bilbao	
	F	%
1. Bilbao	209	59.2
2. Baracaldo	41	11.6
3. Basauri	17	4.8
4. Santurce	13	3.7
5. Portugalete	10	2.8
6. Sestao	10	2.8
7. Otros Vizcaya	33	9.3
8. Otros Comunidad	17	4.8
9. Fuera Comunidad	3	0.8
Total	353	100

Finalmente en el **área** metropolitana del Gran Bilbao el cinturón industrial absorbe una parte importante de nuestros técnicos especialistas, pero, en cualquier caso, este segmento es inferior al polo *de atracción de las actividades situadas en el mismo municipio de Bilbao*, lugar en el que se concentran, y de un modo creciente, actividades del sector servicios (Cuadro 65).

A continuación, y tras analizar los sectores y el tamaño de las empresas en que han obtenido un primer empleo los técnicos especialistas, analizaremos las condiciones contractuales, y el tipo de puesto que ocupan.

IV.6.5 Situación socio-profesional y vínculo contractual

Son muchos los factores que pueden contribuir a la creciente *segmentación* del mercado de trabajo y a la aparición de formas diversas de *"cierre social"*. Algunos, como el status contractual, la categoría y el nivel de cualificación tienen indiscutiblemente un carácter vertical, otros como la naturaleza de las cualificaciones y la diferenciación funcional de las ocupaciones pueden entenderse como *"situs"* y en consecuencia como factores horizontales de diferenciación y segmentación. En otras palabras, mientras los primeros se asocian a la desigualdad los segundos tiene que ver con la diferenciación y la hererogeneidad. En nuestro caso concreto los jóvenes técnicos especialistas disponen de unas capacidades escolares semejantes desde el punto de vista vertical, pero que pueden diferenciarse de acuerdo con la rama, lo que les hace candidatos para ocupar un determinado *"situs"*.

En la actualidad uno de los factores que está provocando una creciente diversificación y jerarquización de la estructura de oportunidades en el mercado de trabajo tiene que ver con el *status contractual*. A este factor, al que la mayor parte de los jóvenes parecen especialmente sensibles y *vigilantes* en la *evaluación de los diferentes empleos*, haremos referencia a continuación. Más adelante, en el próximo apartado, nos detendremos en otras cuestiones como la categoría y la cualificación.

Pues bien, la lectura de los datos del cuadro adjunto permite obtener algunas interesantes constataciones.

La mayor parte de los técnicos especialistas obtienen un primer empleo como trabajadores dependientes, ya sea en calidad de asalariados en empresas privadas o del sector público, como interinos o contratados de la Administración Pública, o, finalmente, un reducido número como funcionarios.

Los técnicos especialistas que en sentido estricto no están en el mercado de trabajo, sino que tratan de vérselas directamente con los clientes (trabajadores autónomos, empresarios), sin la mediación social de asalariado o de funcionario, sólo constituyen una **minoría** casi insignificante. Además, el análisis de contenido de sus actividades pone de relieve como el tipo de tareas a las que se dedican no están vinculadas a sus estudios (bares, pescaderías, transportistas y camioneros..) (véase Cuadro 66).

Comentando en detalle los datos cabe señalar como en los *Valles mineros asturianos domina de un modo masivo la figura de trabajador asalariado* (un 81%) mientras que las otras categorías contractuales tiene una representación mucho más reducida. Un 9.7% dicen haber tenido un primer empleo como contratados administrativos o interinos, y sólo un 1.5% han alcanzado el tan codiciado "status" de funcionario. En el Gran Bilbao y Ferrol el peso de estas tres categorías es muy parecido. *En Ferrol se presentan un 65%, 24% y 5% de asalariados, interinos o contratados y de funcionarios respectivamente. Y en el Gran Bilbao las cifras son prácticamente idénticas.*

CUADRO 66

DISTRIBUCION DE ACUERDO CON SITUACION PROFESIONAL EN EL PRIMER EMPLEO

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
Asalariado	158	81.0	119	65.7	226	63.3
Contratado Admin.	19	9.7	45	24.8	89	24.9
Funcionario	3	1.5	9	4.9	18	5.0
Independiente	7	3.6	2	1.1	11	3.1
Empresario	3	1.5	5	2.7	6	1.7
Cooperativista	2	1.0	—	—	4	1.1
Ayuda Familiar	3	1.5	1	0.5	3	0.8
Total	195	100	181	100	357	100

Estos datos son un fiel reflejo de la mayor diversificación de las actividades de estas dos zonas (Ferrol y el Gran Bilbao) y de

la importante polarización de la población de los técnicos especialistas ocupados en la zona asturiana.

Procediendo a distinguir los hombres de las mujeres (Cuadro 67), se puede comprobar con bastante claridad que *las jóvenes tienden a colocarse en mayor proporción que ellos en puestos ofrecidos por la Administración Pública*, diferencia que de un modo algo más atenuado se produce también en el Gran Bilbao. A la vista de estos datos podríamos sugerir que una buena parte de las mujeres ocupadas se encuentran en una mejor situación si pensamos que con frecuencia el status de interino o de contratado tiende a convertirse en permanente, o permite a la larga optar más fácilmente por una plaza con categoría de funcionario. En otras palabras constituye una puerta de entrada para incorporarse al mercado interno o al mercado burocrático de la Administración Pública.

CUADRO 67

DISTRIBUCION DE ACUERDO CON SITUACION PROFESIONAL EN EL PRIMER EMPLEO (POR ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
Asalariado	86.0	66.0	74.5	58.6	64.3	61.5
Contratado Admin.	6.3	20.0	14.7	32.9	22.6	29.5
Funcionario	0.7	4.0	3.9	7.1	6.0	3.3
Independiente	2.8	6.0	2.0	—	3.4	2.5
Empresario	2.1	—	4.9	—	2.1	0.8
Cooperativista	—	4.0	—	—	1.3	0.8
Ayuda Familiar	2.1	—	—	1.4	0.4	1.6
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(143)	(50)	(102)	(70)	(235)	(122)

No conviene pasar por alto que a pesar de su reducido número sólo los hombres parecen, a juzgar por los datos, participar de la figura de empresario.

Deteniéndose ahora en el tipo de vínculo contractual de los trabajadores dependientes y excluyendo el reducido número de funcionarios (Cuadro 68), se pone de manifiesto, y de un modo especialmente acusado, el importante peso de las *formas de contratación temporal* en las tres zonas.

En este sentido el caso que más **descolla** es el del Gran Bilbao. En esta zona *los empresarios parecen utilizar de un modo más generalizado y extendido la figura del contrato temporal*, figura que les permite reducir el riesgo de una contratación inadecuada, la posibilidad de evitar costes fijos y una mejor y más segura selección de los trabajadores para, si lo desean, ir renovando **demográficamente** la **estructura socio-profesional** de la empresa mediante una mano de obra con una mayor capacidad de adaptación y de aprendizaje de los nuevos contenidos de cualificación.

Si observamos de nuevo las diferencias de sexo puede comprobarse la mayor participación de las mujeres jóvenes en *relaciones de trabajo "abiertas" y de naturaleza "temporal"*.

CUADRO 68

DISTRIBUCIÓN DE ACUERDO CON SITUACIÓN CONTRACTUAL EN EL PRIMER EMPLEO (POR ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
De Palabra	3.0	9.1	11.6	10.8	2.8	10.4
Fijo	45.5	22.7	48.4	34.8	25.5	20.0
En Formación	0.8	—	2.1	—	1.4	0.9
En Prácticas	2.3	4.5	6.3	13.6	8.5	14.8
Temporal	47.0	61.4	31.6	40.9	59.9	53.0
Otros	1.5	2.3	—	—	1.9	0.9
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(132)	(44)	(95)	(66)	(212)	(115)

Salvo en el caso de la comarca de Ferrol, las mujeres tienden **además** a trabajar con más frecuencia que los hombres bajo condiciones no formalizadas "de palabra, no tenía contrato" (véase

Cuadro 68). Lo que diferencia a Ferrol de las otras zonas es que **aquí** tanto hombres como mujeres mantienen una cuota muy similar.

CUADRO 69

DISTRIBUCION SITUACION CONTRACTUAL SEGUN SECTOR Y TAMAÑO (CUENCAS)

			Indepen.	Temp. Priv.	Temp. Públ.	Fijo Priv.	Fijo Públ.	Funcion.	N
Sector A	-50	F	4	19	—	5	—	—	28
		%	14.2	67.8	—	17.8	—	—	100
	+50	F	—	13	—	44	—	—	57
		%	—	22.8	—	77.1	—	—	100
	Total	F	4	32	—	49	—	—	85
		%	4.7	37.6	—	57.6	—	—	100
Sector B	-50	F	10	41	—	14	—	—	65
		%	15.3	63.0	—	21.5	—	—	100
	+50	F	—	8	—	3	—	—	11
		%	—	72.7	—	27.2	—	—	100
	Total	F	10	49	—	17	—	—	76
		%	13.1	64.4	—	22.3	—	—	100
Sector C	-50	F	1	4	5	2	—	—	12
		%	8.3	33.3	41.6	16.6	—	—	100
	+50	F	—	1	12	1	2	3	19
		%	—	5.2	63.1	5.2	10.5	15.7	100
	Total	F	1	5	17	3	2	3	31
		%	3.2	16.1	54.8	9.6	6.4	9.6	100

Esta diferencia interespaical en el uso de las figuras contractuales precarias es bastante acusada hasta el punto de que si incluimos el tipo de categoría "de palabra, no tenia contrato", el

caso del Gran Bilbao supera en más de 20 puntos a las otras dos zonas. Podría pensarse que el mayor peso que comparativamente tienen la pequeña y mediana empresa y la importancia de las empresas subcontratistas, explicarían parcialmente la utilización tan extensiva de este tipo de estrategia empresarial que afecta de un modo masivo a los jóvenes que por primera vez se incorporan a un empleo de naturaleza relativamente continua.

CUADRO 70

DISTRIBUCIÓN SITUACIÓN CONTRACTUAL SEGÚN SECTOR Y TAMAÑO (FERROL)

			Indepen.	Temp. Priv.	Temp. Públ.	Fijo Priv.	Fijo Públ.	Funcion.	N
Sector A	-50	F	1	14	2	4	—	—	21
		%	4.7	66.6	9.5	19.0	—	—	100
	+50	F	—	12	1	22	8	3	46
		%	—	26.5	2.1	47.8	17.3	6.5	100
	Total	F	1	26	3	26	8	3	67
		%	1.4	38.8	4.5	38.8	11.9	4.5	100
Sector B	-50	F	7	30	1	17	—	—	55
		%	12.7	54.5	1.8	30.9	—	—	100
	+50	F	—	2	1	9	—	—	12
		%	—	16.6	8.3	75.0	—	—	100
	Total	F	7	32	2	26	—	—	67
		%	10.4	47.7	3.0	38.8	—	—	100
Sector C	-50	F	—	2	3	—	—	—	5
		%	—	40	60.0	—	—	—	100
	+50	F	—	—	28	4	1	6	39
		%	—	—	71.7	10.2	2.5	15.4	100
	Total	F	—	2	31	4	1	6	44
		%	—	4.5	70.4	9.1	2.3	13.6	100

Sin embargo un análisis más atento considerando el sector y el tamaño de las empresas pone de manifiesto cómo en sectores punta en situación de crecimiento y con un entorno estable están muy generalizadas las prácticas de contratación temporal.

CUADRO 71

DISTRIBUCION SITUACION CONTRACTUAL SEGUN SECTOR Y TAMAÑO (GRAN BILBAO)

			Indepen.	Temp. Priv.	Temp. Públ.	Fijo Priv.	Fijo Públ.	Funcion.	N
Sector A	-50	F	1	33	1	16	—	—	51
		%	1.9	64.7	1.9	31.3	—	—	100
	+50	F	1	34	2	8	2	—	47
		%	2.1	72.3	4.2	17	4.2	—	100
	Total	F	2	67	3	24	—	—	96
		%	2.0	68.3	3.0	24.5	2.0	—	100
Sector B	-50	F	18	59	3	24	—	—	104
		%	17.3	56.7	2.8	23.0	—	—	100
	+50	F	1	20	1	3	—	—	25
		%	4.0	80.0	4.1	12.2	—	—	100
	Total	F	19	79	4	27	—	—	129
		%	14.7	61.2	3.1	20.9	—	—	100
Sector C	-50	F	—	8	18	2	1	3	32
		%	—	25.0	56.2	6.2	3.1	9.3	100
	+50	F	—	10	49	5	8	15	87
		%	—	11.5	56.3	5.7	9.2	17.2	100
	Total	F	—	18	67	7	9	18	119
		%	—	15.1	56.3	5.9	7.5	15.1	100

En efecto si se observan los cuadros 69, 70 y 71, en los que se recoge la distribución de las formas contractuales según sector y tamaño, es posible deducir:

1. En **Ferrol** y las Cuencas mineras asturianas los empleos en las empresas de más de 50 trabajadores son en su gran mayoría de naturaleza fija, mientras que en la pequeña empresa domina la contratación temporal.
2. No ocurre lo mismo en el caso del Gran Bilbao pues entre los empleos de las grandes empresas dominan los de naturaleza temporal.
3. En el sector B, sector servicios "periférico" y formado en su mayora por pequeñas empresas, domina el contrato temporal.
4. En el sector C, sector de servicios centrales en el que se concentran los grandes establecimientos y servicios públicos, el porcentaje de contratados temporalmente es incluso superior que en el sector B (sector servicios **periféricos**). Si bien en este último los trabajadores independientes (en el que se han incluido categorías marginales como pequeño **empresano**, cooperativas, trabajadores independientes) adquieren una cierta representación.

En el caso de **Ferrol** y las Cuencas las prácticas propias de reclutamiento que predominan en algunas grandes empresas vinculadas al sector Naval (**Bazán**) y a la minería (HUNOSA) podnan explicar la importancia de la contratación indefinida. Situación que probablemente no es ajena al fuerte grado de organización obrera en estas empresas. *Llama también la atención cómo la contratación temporal está muy extendida en el sector de servicios central, sector que esta conociendo un importante crecimiento y que dispone de un entorno estable y relativamente predecible.*

Otro aspecto de interés es la relación entre situación contractual y grado de cualificación. La situación contractual puede estar parcialmente asociada al grado de cualificación de **los** puestos. Podría pensarse en un mercado de trabajo fuertemente jerarquizado en el que los puestos de mayor cualificación se asocien a contrataciones fijas y los menos cualificados a contratos temporales. Sin embargo la relación es bastante tenue. En los cuadros adjuntos se recoge la distribución de los trabajadores dependientes según sean temporales o fijos (se han excluido las figuras de funcionario e independiente) y de acuerdo con la valoración que los entrevistados hacen de la relación entre el puesto y **los** estudios (mucho—bastante y poca—ninguna).

CUADRO 72

DISTRIBUCION DE LA SITUACION CONTRACTUAL
SEGUN RELACION PUESTO-ESTUDIOS Y ZONA

		Cuencas			Ferrol			G. Bilbao		
		Mucho Bastante	Poco Nada	Total	Mucho Bastante	Poco Nada	Total	Mucho Bastante	Poco Nada	Total
Temporal	F	38	67	105	48	51	99	85	158	243
	%	58.4	61.2	59.6	54.5	67.1	60.3	69.6	83.1	77.8
Fijo	F	27	44	71	40	25	65	37	32	69
	%	41.5	39.6	40.3	45.4	32.8	39.6	30.3	16.8	22.1
Total		65	111	176	88	76	164	122	190	312

Si aceptamos que esta valoración es un indicador (ciertamente subjetivo) del grado de cualificación, tendríamos que concluir (véase Cuadro 72):

1. Que la contratación temporal está muy generalizada tanto entre los empleos cualificados como en los no cualificados. En todos los casos, y en todas las zonas supera el **54%**.
2. Que el efecto de la cualificación sobre la situación contractual es bastante reducido. En el caso del Gran Bilbao un 83.1% de los menos cualificados están contratados temporalmente frente a un 69.6% entre los más cualificados. En **Ferrol** un 67.1% frente a un **54.5%**. En el caso de las Cuencas puede observarse como la diferencia es mucho más reducida.
3. Gran Bilbao es la zona en la que más generalizada está la contratación temporal tanto entre los más como entre los **menos** cualificados.

Todo parece inclinarse en el sentido de que los empresarios utilizan la contratación temporal de un modo masivo y generalizado apreciándose tan sólo una diferencia bastante reducida de acuerdo con la cualificación.

Para terminar con este apartado conviene recordar que las diversas situaciones de trabajo y de mercado que hemos descrito no son, para un importante segmento definitivas, y que, en consecuencia es necesario analizar más adelante en qué sentido

evoluciona la estructura en su conjunto y de qué modo, cuando esto ocurre, se van desplazando los jóvenes de una situación determinada hacia cualquiera de las otras posibles. Este proceso se analiza a partir de unas tablas de movilidad que hemos construido y que se presentarán más adelante en un apartado dedicado exclusivamente a este particular.

IV.6.6 Categorías socio-ocupacional y grado de cualificación

Uno de los temas que más nos interesa en el proyecto tiene que ver con el *grado de adecuación de los estudios de nuestros técnicos especialistas al puesto de trabajo ocupado*.

En relación a estas dimensiones se han incluido algunas preguntas sobre la categoría ocupacional, el grado de adecuación entre los estudios y el puesto de trabajo desempeñado y, finalmente, se introdujo una pregunta en relación a la exigencia del título de FP 2 y de la especialidad para ser contratados.

Después de comentar los resultados obtenidos a partir de las preguntas formuladas en el cuestionario nos detendremos en algunos puntos que nos parecen estratégicos para comprender los fenómenos relativos al reconocimiento de la cualificación en la empresa, **fruto** de conversaciones directas que el autor realizó con técnicos especialistas de Santiago de Compostela, **Ferrol** y del Gran Bilbao. Constituyendo sólo un botón de muestra de procesos que exigirían una investigación adicional con un importante sesgo de carácter cualitativo y monográfico.

Antes de comentar la información recogida conviene recordar que la categoría señalada por nuestros entrevistadores se refiere a la alcanzada al final del primer empleo en el caso de que lo hubiese abandonado, o a la categoría reconocida en el momento en que se les hizo la entrevista cuando, como ocurre en muchos casos, no hubiesen abandonado el empleo. Lo que significa que el sujeto ha podido trazar algún movimiento importante, de dos o a lo sumo tres niveles de calificación, desde su entrada.

Además el análisis, y como puede comprobarse en el cuadro adjunto, se hizo a partir de categorías relativamente genéricas que pueden abarcar situaciones diferenciadas desde el punto de vista de la calificación formal de los sujetos.

También quisiera añadir dos precisiones en relación al contenido y a la diferenciación de las categorías que se recogen en el

cuadro. Hemos diferenciado la categoría de administrativo y de técnico sanitario de las de auxiliar administrativo y auxiliar de clínica.

Debe de señalarse, además, que cuando un trabajador está calificado como obrero cualificado tipo 1, significa que está situado dentro de una línea profesional o un segmento correspondiente por la naturaleza técnica de su trabajo con los estudios realizados (matnería, armador, ~~mecánico~~-electricista, delineante... forman parte de familias que encuentran una correspondencia en los estudios de FP 2). Y cualificado tipo 2 en el caso contrario.

Entrando en el análisis de los datos y tal como se refleja en el cuadro adjunto (Cuadro 73), *el porcentaje de los que nos dicen que ocupan una posición de obrero cualificado o de administrativo y de técnico sanitario no es despreciable, pero en su conjunto, salvo en Ferrol, es inferior a los que ocupan posiciones alejadas de su nivel de preparación formal.*

CUADRO 73

DISTRIBUCION PRIMER EMPLEO SEGUN CATEGORIA PROFESIONAL

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
Técnico	7	3.6	2	1.1	11	3.1
Encargado	—	—	1	—	5	1.4
Obrero Cualif. I	46	23.6	52	28.7	79	22.1
Obrero Cualif. II	3	1.5	8	4.4	2	0.6
Adm. y Técnic. San.	11	5.6	44	24.3	75	21.0
Aux. Adm. Aux. Cl.	13	6.7	22	12.2	20	5.6
Obrero no cualif.	64	32.8	12	6.6	67	18.8
Vendedor, Depend. Camarero	26	13.3	14	7.7	24	6.7
Otros servicios No cualificados	25	12.8	26	14.4	74	20.7
Total	195	100	181	100	357	100

Más concretamente un 23.6%, un 28.7% y un 22.1% según las diferentes zonas dicen ser obreros cualificados (generalmente ofi-

ciales de segunda, de primera y en casos muy limitados maestros industriales o con una categoría formal asimilable).

En relación a los administrativos y técnicos sanitarios la proporción es semejante en Ferrol y Gran Bilbao; y netamente superior en estas zonas con respecto a las Cuencas mineras asturianas en la que es muy baja (5.6%).

Sería necesario subrayar que las *categorías que de un modo nítido y claro pueden considerarse como no cualificadas* y para las que no es necesario disponer de la formación adquirida en el centro de Formación Profesional *constituyen un abultado porcentaje* de las muestras analizadas. En el caso de las Cuencas mineras asturianas este porcentaje se acerca al 70%. En el Gran Bilbao se sitúa ligeramente por encima de la mitad, mientras en Ferrol ofrece la imagen más favorable alcanzando el 40% del total de los técnicos interrogados.

Pero el análisis de la distribución por categorías debe de situar en un primer plano *las diferencias existentes entre los sexos*, debido, entre otras razones, a la segmentación ocupacional existente y a que, en consecuencia, cada uno concurre en mercados claramente diferenciados.

Si comenzamos por el **grupo** del sexo femenino se puede apreciar (véase Cuadro 74) *que el mercado local del Gran Bilbao absorbe casi un 45% en la categoría de administrativo y técnico sanitario. A continuación se sitúa Ferrol con casi un 40% y finalmente las Cuencas mineras asturianas en las que tan sólo ocupan esta posición un 16% del conjunto de las mujeres*. La situación se modifica apreciablemente si incorporamos a estas categorías las de auxiliar administrativo y auxiliar de clínica, alterándose la jerarquía por zonas ya que, en este caso, el área de Ferrol se situaría a la cabeza.

Finalmente y en relación con *las mujeres es posible detectar la existencia de un importante segmento de puestos de trabajo que pueden considerarse no cualificados* y alejados de las esperanzas y aspiraciones profesionales que podemos presumir de los técnicos especialistas. Situación de subempleo que se observa de un modo *muy pronunciado en las Cuencas mineras en donde se ofrecen escasas posibilidades de absorción del trabajo femenino*, pues casi un 50% realiza labores no cualificadas, de vendedora y camarera u otro tipo de servicios (limpieza, cuidado de niños...). Este colectivo es más reducido en Ferrol y Gran Bilbao, aunque no es insignificante pues alcanza, en el mejor de los casos, un **30%**.

CUADRO 74

DISTRIBUCION PRIMER EMPLEO SEGUN CATEGORIA PROFESIONAL (POR ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Técnico	2.8	6.0	1.0	1.4	3.0	3.3
Encargado	—	—	1.0	—	1.7	0.8
Obrero Cualif. I	29.4	6.0	47.1	4.3	30.2	6.6
Obrero Cualif. II	2.1	—	6.9	—	0.9	—
Administrativo Técnico Sanitario	2.1	16.0	12.7	38.6	8.9	44.3
Auxiliar Admvo. y Aux. de Clínica	0.7	24.0	3.9	25.7	1.3	13.9
Obrero no cualif.	40.6	10.0	8.8	2.9	27.2	2.5
Vendedor, Depend. Camarero	11.9	18.0	6.9	8.6	4.7	10.7
Otros servicios No cualificados	10.5	20.0	11.8	18.6	22.1	18.0
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(143)	(50)	(102)	(70)	(235)	(122)

Contemplando la situación de los varones la situación más favorable nos la ofrece la comarca de Ferrol y la menos favorable es con toda claridad la de las Cuencas mineras asturianas. Así mientras en la comarca del Principado un 63% dicen desempeñar trabajos que no se corresponden con su nivel educativo, (obrero no cualificado, vendedor, dependiente, camarero, celador, vigilante nocturno, cartero, peón jardinero...), en la zona del Gran Bilbao este porcentaje se reduce a un 54% y en el caso de la comarca gallega sólo supera ligeramente el 25% (véase Cuadro 74). No debe de pasar desapercibido cómo más de una quinta parte de los jóvenes del Gran Bilbao trabajan en la categoría de "otros servicios

no cualificados". Importante diferencia porcentual que vendría a poner de relieve cómo, a falta de trabajos en el sector industrial y de naturaleza manual para los que en su mayoría se han preparado, muchos se desvían hacia el sector de servicios que está adquiriendo una cierta vitalidad durante los últimos años.

Si para comparar la situación de los varones y las mujeres en relación al primer empleo utilizamos como factor de agregación y contraste el peso de los puestos de trabajo que se sitúan claramente por debajo del nivel equiparable a FP 2 (excluyendo el caso borroso de auxiliar administrativo y auxiliar de clínica), podemos comprobar cómo, salvo en el caso de Ferrol, donde no se aprecia una diferencia significativa, los hombres tienden a ocupar con más frecuencia puestos de trabajos muy alejados de los que les correspondería en razón de sus capacidades educativas. Lo que caracteriza a trabajos tales como vendedor, camarero, peón, vigilante... es que por lo general no constituyen puertas de entrada en grandes organizaciones y en cadenas de movilidad mínimamente estructuradas dentro de una rama profesional afín a sus estudios.

Nótese además que estamos utilizando categorías muy amplias y que, en consecuencia, no hay razón para pensar que por ejemplo bajo la etiqueta de obrero cualificado no se esconden tareas muy rutinizadas, con un pobre contenido profesional y en las que es escasa la capacidad de autonomía o de influencia sobre la calidad del trabajo.

Estos resultados parecen confirmarse en términos generales si consideramos la valoración que nuestros entrevistados hacen de la relación existente entre el puesto de trabajo y los estudios de FP 2 que han realizado (Cuadros 75 y 76). Los asturianos y los vascos tienden a valorar más negativamente su situación en comparación a los gallegos. Y los varones, salvo en el caso de Ferrol, parecen juzgarla de un modo más "pesimista" que las mujeres. Es más, y como se desprende del cuadro adjunto, son los asturianos los que parecen definirse más y de un modo más intenso, como "subempleados", dado que la categoría "no tiene ninguna relación" asciende en su caso a un 61.5%.

CUADRO 75

VALORACION DE LOS ENTREVISTADOS SOBRE
LA RELACION ENTRE EL PUESTO
Y LOS ESTUDIOS DE FP 2

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
Mucha	49	25.1	51	28.2	84	23.5
Bastante	21	10.8	47	26.0	51	14.3
Poca	16	8.2	21	11.6	69	19.3
Ninguna	109	55.9	62	34.3	153	42.9
Total	195	100	181	100	357	100

CUADRO 76

VALORACION DE LOS ENTREVISTADOS SOBRE
RELACION ENTRE EL PUESTO Y LOS ESTUDIOS
DE PF 2 (POR ZONA Y SEXO)

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	H	M	H	M	H	M
	%	%	%	%	%	%
Mucha	21.7	36.0	27.5	31.4	20.9	28.7
Bastante	10.5	10.0	28.4	21.4	13.6	15.6
Poca	6.3	12.0	10.8	10.0	15.7	26.2
Ninguna	61.5	42.0	33.3	37.1	49.8	29.5
Total	100	100	100	100	100	100
(N)	(143)	(50)	(112)	(70)	(235)	(122)

En consecuencia todo parece indicar que, salvo en el caso de Ferrol, nuestros técnicos especialistas realizan de un modo mayoritario tareas que poco o nada tienen que ver, al menos en este primer empleo, con los estudios realizados. Es cierto que, en casos

muy contados, algunos que desempeñan trabajos muy cualificados pueden responder de un modo negativo a la pregunta relativa al grado de adecuación entre sus estudios y el trabajo que realizan. Así, por ejemplo, un técnico en electrónica que trabajaba en la sección de "electrónica de buques" en un gran astillero de Ferrol nos decía que, "salvo algunos principios básicos mi trabajo no tiene que ver demasiado con lo que estudié, es mucho más complejo..., **allí manejábamos** televisores y cosas **así...** estudiábamos las reglas básicas... pero **aquí** lo que hacemos es mucho más complicado...". Pero casos como este constituyen como señalaba más la excepción que la regla.

Interesa destacar además como un análisis desagregado por sectores revela algunos rasgos comunes a las tres zonas. Los sectores que cuentan con un elevado porcentaje de empleos con mucha o bastante relación, y que están situados por encima de la media, son los de Metal (y en su caso también Construcción Naval), Educación y Servicios de mantenimiento y reparación. Y aquellos que, a juicio de los propios entrevistados, tienen menos que ver con los estudios realizados son los que obtuvieron en sectores como "**Construcción**" y "Hostelería".

Finalmente la lectura del Cuadro 77 nos permite hacer algunas reflexiones en relación a las prácticas de contratación y el reconocimiento del título de FP 2 por los empresarios.

CUADRO 77

PORCENTAJE A LOS QUE SE LES EXIGIO EL TÍTULO DE FP 2

	C. Mineras		Ferrol		G. Bilbao	
	F	%	F	%	F	%
Exigieron	53	29.6	65	37.8	141	42.3
No exigieron	126	70.4	107	62.2	188	56.5
Total	179	100	172	100	329	100

Puede deducirse del cuadro anterior cómo *la mayor parte de nuestros entrevistados confiesan que no se les exigió el título de FP 2 para incorporarse a la empresa*. La exigencia del título es

mucho menor en las Cuencas mineras que en las otras dos zonas, en consonancia con el abultado **grupo** de subempleados que se **observa** en ellas.

CUADRO 78

PORCENTAJE DE TECNICOS A LOS QUE SE LES EXIGIO EL TITULO SEGUN EL GRADO DE ADECUACION DEL PUESTO A LOS ESTUDIOS

	Mucha	Bastante	Poca	Ninguna
Cuencas	57.0%	63.1%	0.0%	13.4%
Ferrol	70.0%	42.0%	35.0%	5.4%
Bilbao	65.0%	67.3%	50.0%	16.0%

Como podíamos esperar la proporción de técnicos a los que se les exigió el título de FP 2 es mayor entre aquéllos que señalan que su trabajo tiene que ver mucho con sus estudios que entre los que dicen que tiene que ver poco (Cuadro 78). Pero, además, del cuadro adjunto pueden desprenderse dos conclusiones:

1. *No todos los que dicen que su puesto se adapta mucho o bastante se les ha exigido un **título**.*
2. *A una proporción no despreciable de los que afirman que tiene poca o ninguna relación se les exigió*

Este fenómeno adquiere un peso bastante apreciable en el *área del Gran Bilbao* en donde los empresarios parecen recurrir con más frecuencia a este tipo de selección incluso entre los trabajos menos cualificados.

Cabrían varias conjeturas para explicar estos resultados que nos limitamos a exponer sucintamente. Señalemos dos entre otras posibles:

1. *Que muchos de aquellos que dicen que su trabajo se adecua mucho o bastante a los estudios realizados lo iniciaron en un puesto de baja cualificación para el que no se les exigió esta certificación escolar, compitiendo, en este caso, con otros individuos que carecían de él.*

2. Que entre aquéllos que nos indican que su trabajo tiene poca o ninguna relación y que, a pesar de ello, se les exigió el título, esto puede deberse a una política de selección en base a credenciales educativas, que en ocasiones puede realizarse con vistas a una utilización más flexible de la mano de obra.

Para evitar una interpretación estática y distorsionada de la realidad conviene recordar que el modo en que se diseñó el cuestionario tan sólo nos permitió obtener información sobre la situación en el momento en que se realizó la entrevista, o bien sobre la última situación en el empleo para aquellos que dicen haber tenido más de uno.

No es posible, por lo tanto, ofrecer una imagen de la movilidad que haya podido producirse dentro de la empresa. De algunas conversaciones mantenidas al hilo de las entrevistas parece necesario prestar más atención a estos aspectos para comprender mejor los procesos de inserción en la vida activa. Convendría tomar en consideración aspectos tales como los puestos, la calificación y la vinculación contractual en el momento de entrada en la empresa, los cambios que se producen en estas tres dimensiones, los procedimientos de movilidad y de reconocimiento de la cualificación. Cuestiones que nos permitirían aproximarnos al conocimiento sobre la presencia de Mercados Internos de Trabajo y del papel que en ellos juegan los técnicos especialistas de FP 2.

En base a los datos presentados en esta sección podemos afirmar que, si bien muchos técnicos especialistas aceptan empleos que poco o nada tienen que ver con los estudios, entre aquellos que acceden a puestos que les permiten, tras un periodo de aprendizaje y adiestramiento, acceder a un nivel adecuado a sus estudios, muchos lo hacen en competencia con otros trabajadores que carecen de una formación profesional de segundo grado. A través de los puestos de entrada, que sobre todo en las grandes organizaciones comunican los diversos canales de promoción con el mercado externo de trabajo, muchos compiten con trabajadores que carecen de su nivel de formación y que presumiblemente se encontrarían más desprotegidos en el mercado de trabajo. En ocasiones esta competencia puede producirse tanto para el acceso a los puestos más bajos desde fuera de la empresa como en los procesos de movilidad y promoción interna. Como nos comentaba un entrevistado que había ascendido de oficial de 3ª a oficial de 1ª en una empresa del sector naval, en ella se utilizaban pruebas y exámenes, además de la valoración del encargado como criterios de promoción. "No se tiene en cuenta –nos comentaba– el título de técnico especialista,...

si bien el hecho de tenerlo facilita el ascenso, aunque sólo sea por disponer de un mayor adiestramiento para la realización de pruebas **escritas**". En este caso el trabajador se incorpora a un puesto de entrada que esta en la base de una línea de promoción y ha podido promocionarse a un puesto afin a sus estudios. En otros casos nos encontramos con técnicos especialistas que acceden a una gran empresa en puestos de trabajo situados en departamentos o secciones muy alejadas por la naturaleza de sus actividades de su cualificación educativa, pero aprovechan la oportunidad que les brinda un concurso interno para ocupar un puesto afin a sus estudios. Un buen ejemplo es el de ayudante minero que termina trabajando en el sector de mantenimiento o el de soldador en un astillero que accede a un puesto en el Departamento Comercial.

En cualquier caso la exigencia del título no significa que de un modo inmediato se acceda a un puesto de trabajo equiparable al nivel educativo. Algunos técnicos especialistas se quejaban del tiempo que la empresa **había** tardado en reconocerles el título. Parece que sigue en gran medida vigente que, sobre todo en el mundo industrial, los trabajos manuales, incluso aquellos que requieran una cierta cualificación, se aprenden fundamentalmente en el taller y en contacto con los problemas diarios y específicos de cada empresa.

Sin embargo, y en la medida en que los graduados de FP 2 constituyen una **categoría** educativa relativamente nueva, que se cristaliza y crece de un modo significativo durante la última década, sería necesario estar atentos a las nuevas y cambiantes prácticas de las empresas en cuanto a su reclutamiento y los procesos predominantes de asignación a los puestos y de promoción interna. Sin duda la adaptación de los viejos currícula, vinculados a las ramas industriales, a las nuevas exigencias de las tecnologías basadas en la combinación de la informática y la electrónica, contribuirá a "cerrar" el mercado de trabajo protegiendo a los técnicos especialistas.

Si entre los hombres egresados de FP 2 se concurre con una cierta frecuencia, y sobre todo en las ramas tradicionales, con trabajadores que carecen de estos años de estudio, entre las mujeres, y sobre todo entre las que se dedican a actividades administrativas, parecen competir con las egresadas del Bachillerato. En muchos casos, sin embargo, el título de técnico especialista constituye una exigencia necesaria para acceder a determinados puestos de trabajo. Esto es lo que ocurre en la **Sanida** Pública, sector en el que se exige para el desempeño del puesto de técnico de laboratorio.

Pero dicho reconocimiento no ha sido ajeno a conflictos en los que los técnicos especialistas reivindicaban un derecho exclusivo sobre estos puestos, que conocieron una fuerte expansión durante la última década y que venían siendo desempeñados por Ayudantes Técnicos Sanitarios.

Tras estas notas sobre los procesos de reconocimiento de la **cualificación** escolar, veremos en el próximo apartado algunos procesos básicos de movilidad que se han producido a partir del primer empleo.

IV.7 LOS PROCESOS DE MOVILIDAD A PARTIR DEL PRIMER EMPLEO: ALGUNOS RASGOS BÁSICOS

IV.7.1 Presentación

Hasta este momento los resultados presentados se han basado en el análisis transversal de la situación de cada uno de los colectivos en su conjunto y para cada curso en Julio de 1988 (capítulo IV.4.3 y IV.4.4), y en el estudio de las distribuciones referidas al primer empleo que no tenía un carácter esporádico u ocasional.

En ninguno de estos capítulos se presentó una información de detalle sobre los procesos de movilidad. Tan sólo el análisis transversal nos ofrecía una cierta información en términos dinámicos comparando la situación de las promociones más recientes y las más antiguas. Se destacaban algunos rasgos comunes como es el hecho de que tan sólo transcurridos tres o cuatro años las tasas de desempleo se situaban por debajo del 30% y, por otra parte, en lo que atañe a las figuras de trabajadores fijos y temporales se observaba una cierta tendencia en el sentido de que a medida de que avanzamos hacia las promociones más viejas tendía a mejorar su situación.

Pero este análisis de carácter transversal y en el que presentamos información sobre la situación de cada cohorte en Julio del 88 no nos ofrece información sobre la movilidad de los técnicos especialistas desde su primer empleo hasta el último.

Para obtener una imagen adecuada de los rasgos básicos de las trayectorias de empleo descritas por nuestros entrevistados construimos unas tablas de movilidad y analizamos el efecto

que los movimientos ascendentes o descendentes tuvieron sobre la distribución de la experiencia del primer empleo de los técnicos especialistas.

IV.7.2 La construcción de las tablas de movilidad

Para construir dichas tablas, que se presentan en el siguiente epígrafe, hemos elegido tan sólo dos dimensiones en torno a las cuales pueden producirse procesos de movilidad:

- a. La situación contractual.
- b. El grado de adecuación de los estudios y el puesto de trabajo.

Partimos en primer lugar de las distribuciones que se presentan en relación al primer empleo y distinguimos aquellos técnicos que han tenido tan sólo un empleo, y que en consecuencia ha sido el último, de los que han tenido más de uno. A continuación **construimos** las correspondientes tablas de movilidad para cada una de las zonas y en relación a cada una de estas dos dimensiones, de tal modo que es posible detectar aquéllos que se mantienen en la misma situación y los que se desplazan hacia otras posiciones diferentes entre el primer empleo y el último que han tenido (sea éste el segundo, tercero, cuarto o quinto empleo). Finalmente se analiza el efecto que dicha movilidad ha tenido sobre la distribución de la primera experiencia de empleo.

Evidentemente un análisis más preciso exigiría hacer lo mismo distinguiendo cada una de las promociones. Pensamos que una presentación en estos términos haría, sin embargo, bastante engorrosa la lectura, por lo que nos limitaremos a ofrecer los rasgos generales que se observan para el conjunto de nuestros entrevistados en cada una de las zonas.

En el apartado IV.7.4 se presentará un análisis de la variabilidad de las cohortes extremas para el caso del Gran Bilbao.

IV.7.3 Los procesos de movilidad: situación contractual y adecuación de los estudios al trabajo

Centrándose en la movilidad relativa a la situación contractual es posible detectar cómo *aquéllos que ocupan un puesto fijo y en situación estable en su primer empleo tienden a volverse mucho menos hacia otros empleos*. Por el contrario aquéllos que ocupan

una posición precaria temporal han tenido, como era de esperar, con mucha más frecuencia otro tipo de empleo. Y esto ocurre en las tres zonas analizadas.

Si consideramos el grado de adecuación entre los estudios y el puesto de trabajo, el análisis de los datos permite deducir que *aquéllos que han tenido un primer empleo que dicen ajustarse a sus estudios han tenido a su vez una menor frecuencia de cambio hacia otros empleos.*

En efecto en el cuadro 79 y leyéndolo horizontalmente puede observarse cómo tan sólo entre un 40% y un 47% de aquéllos que han tenido un 1^{er} empleo contratados como temporales **privados** siguen en este **primer** empleo. La dispersión **según** las **zonas** es mayor en el caso de los contratados temporales públicos. La estabilidad, por el contrario, es mayor entre los que tienen un contrato fijo.

CUADRO 79

PORCENTAJE DE TÉCNICOS QUE HAN TENIDO SOLO UN EMPLEO SEGUN SITUACION CONTRACTUAL

	Cuencas			Ferrol			G. Bilbao		
	Primer Empleo (A)	No Camb. (B)	B/A × 100	Primer Empleo	No Camb.	B/A × 100	Primer Empleo	No Camb.	B/A × 100
Independ.	15	10	66.6	8	6	75.0	24	17	70.8
Temp. Priv.	86	35	40.6	63	30	47.6	167	77	46.1
Temp. Públ.	17	10	58.8	36	16	44.4	76	26	34.2
Fijo Priv.	68	60	88.2	56	44	78.5	58	52	89.6
Fijo Públ.	2	2	100	8	6	75.0	11	10	90.9
Funcionario	3	3	100	9	9	100	18	15	83.3
Total	191	120	62.8	180	111	61.6	354	197	55.6

Por otra parte del cuadro 80 se desprende que la estabilidad es mayor entre aquéllos cuyo primer empleo se **adecúa** mucho o bastante a los estudios realizados que entre los que señalan que tiene poca o ninguna relación: entre un 70.2% (mucha relación) y un 53.8% (ninguna relación) en las Cuencas, entre un 66.6% y un

55.7% en Ferrol y entre un 64.2% y un 50.9% en el caso del Gran Bilbao. Puede observarse la mayor movilidad en el caso del Gran Bilbao para todas las categorías.

CUADRO 80

**PORCENTAJE DE TECNICOS QUE NO CAMBIARON E
EMPLEO SEGUN ADECUACION ESTADIOS PUESTO**

	Cuencas			Ferrol			G. Bilbao		
	Primer Empleo (A)	No Camb. (B)	B/A × 100	Primer Empleo	No Camb.	B/A × 100	Primer Empleo	No Camb.	B/A × 100
Mucha	47	33	70.2	51	34	66.6	84	54	64.2
Bastante	21	15	71.4	47	30	63.8	51	28	54.9
Poca	16	11	68.7	21	13	61.9	69	39	56.5
Ninguna	108	63	58.3	61	34	55.7	153	78	50.9
Total	192	122	63.5	180	111	61.6	357	199	55.7

A) Tablas de movilidad: Situación contractual

En las tablas que se recogen en el Apéndice B pueden observarse los cambios que se producen de una situación a otra entre el primer empleo y el último para aquéllos que han tenido más de uno.

Por ejemplo en lo que respecta a la situación contractual y en relación al caso del Gran Bilbao ocurre que de 167 que estaban contratados temporalmente por una empresa privada, un total de **89** han tenido otros empleos y de ello **52** se mantienen en la misma situación de contrato temporal privado, **8** ocupan un puesto como contratados temporales en el sector público, **9** trabajan como independientes y el resto lo hacen en una situación estable en el sector público o privado. Del mismo modo pueden leerse el resto de las tablas para las otras dos zonas.

Si adoptamos como contraste tan sólo los trabajadores temporales (sean públicos o privados) y los trabajadores fijos (públicos, privados o funcionarios) obtenemos unas tablas de dimensión más reducida y más fáciles de analizar. Del análisis de estas tablas

(Cuadro 81, 82 y 83) se deduce que *en torno a una cuarta parte de los que se mueven lo hacen de un modo ascendente hacia posiciones de trabajo en condiciones estables*. Pero algunos pasan a ocupar empleos temporales. Por ello la movilidad neta ascendente en el caso del Gran Bilbao es de un 20%, en las Cuencas de un 21.4% y en el Ferrol de un 17.7%. En los cuadros se presentan también el *coeficiente de reproductividad, el coeficiente de ascenso y el coeficiente de descenso*. La movilidad neta ascendente es el resultado de restar el coeficiente de ascenso y el coeficiente de descenso.

CUADRO 81

TABLA SIMPLIFICADA DE MOVILIDAD DE LA SITUACIÓN CONTRACTUAL (GRAN BILBAO)

	Temporal	Fijo	Situación 1 ^o
Temporal			
Fijo	3.2	3.2	6.4
Situación Último empleo	114 73.5	41 26.4	155 100

CUADRO 82

TABLA SIMPLIFICADA DE MOVILIDAD DE LA SITUACIÓN CONTRACTUAL (CUENCAS)

	Temporal	Fijo	Situación 1 ^o
Temporal	45 64.2	17 24.2	62 88.6
Fijo	2 2.8	6 8.5	8 11.3
Situación Último empleo	47 67.0	23 32.7	70 100

CUADRO 83

TABLA SIMPLIFICADA DE MOVILIDAD DE LA SITUACION CONTRACTUAL (FERROL)

	Temporal	Fijo	Situación 1 ^o
Temporal	37 54.4	17 25.0	54 79.4
Fijo	5 7.3	9 13.2	14 20.5
Situación	42	26	68
Último empleo	61.7	38.2	100

CUADRO 84

COEFICIENTES DE MOVILIDAD

Coefficiente	Cuencas	Ferrol	G. Bilbao
Reproductividad	72.7	67.6	73.5
Ascenso	24.2	25.0	23.2
Descenso	2.8	7.3	3.2
Movilidad Neta	21.4	17.7	20.0

Sin embargo, el *efecto de dicha movilidad sobre la distribución inicial del conjunto de los primeros empleos es bastante reducida*. En los cuadros adjuntos (Cuadros 85, 86 y 87) se recoge dicho efecto. En la primera columna puede observarse la distribución en relación al primer empleo (en números absolutos y porcentajes); en la segunda columna se recoge en números absolutos aquéllos que han tenido tan sólo un empleo (y que por tanto es el último); en la tercera columna puede observarse en números absolutos la distribución final de las posiciones de los individuos que han tenido más de un empleo; y finalmente la cuarta y última columna se recoge la distribución en números absolutos y en frecuencias relativas de todos los individuos de acuerdo con su última posición ocupacional.

INSERCIÓN Y BÚSCUDA DE EMPLEO

CUADRO 85

EFFECTO DE LA MOVILIDAD SOBRE LA DISTRIBUCION INICIAL DEL 1^{er} EMPLEO (CUENCAS MINERAS)

	1 ^{er} Empleo		Sólo uno	Varios	Distri. Ultimo	
	F	%	F	F	F	%
Independiente	15	7.8	10	2	12	6.3
Temporal Privado	86	45.0	35	35	70	36.8
Temporal Público	17	8.9	10	10	20	10.5
Fijo Privado	68	35.6	60	17	77	40.5
Fijo Público	2	1.0	2	0	2	1.1
Funcionario	3	1.6	3	6	9	4.7
Total	191	100	120	70	190	100

CUADRO 86

EFFECTO DE LA MOVILIDAD SOBRE LA DISTRIBUCION INICIAL DEL 1^{er} EMPLEO (FERROL)

	1 ^{er} Empleo		Sólo uno	Varios	Distri. Ultimo	
	F	%	F	F	F	%
Independiente	8	4.4	6	5	11	6.1
Temporal Privado	63	35.0	30	23	53	29.4
Temporal Público	36	20.0	16	14	30	16.6
Fijo Privado	56	31.1	44	11	56	31.1
Fijo Público	8	4.4	6	4	10	5.5
Funcionario	9	5.0	9	11	20	11.1
Total	180	100	111	68	179	100

CUADRO 87

EFECTO DE LA MOVILIDAD SOBRE LA DISTRIBUCION INICIAL DEL 1^{er} EMPLEO (GRAN BILBAO)

	1 ^{er} Empleo		Sólo uno	Varios	Distri. ultimo	
	F	%	F	F	F	%
Independiente	24	6.7	17	15	32	9.0
Temporal Privado	167	47.1	77	80	157	44.4
Temporal Público	76	21.4	26	20	46	13.0
Fijo Privado	58	16.3	52	25	77	21.8
Fijo Público	11	3.1	10	7	17	4.8
Funcionario	18	5.1	15	9	24	6.8
Total	354	100	197	156	353	100

De los cuadros anteriores se desprende cómo el efecto de inyectar esta movilidad en la distribución inicial del primer empleo es bastante reducida. *En el caso del Gran Bilbao es posible detectar cómo el peso de los que ocupan una posición fija pasa de un 24.5% a un 33.4%*, lo que supone una diferencia o un efecto neto de un 8.9%. *En el caso de las Cuencas se pasa de un 38.2% a un 46.2%*, lo que supone un efecto neto de un 8% sobre la distribución inicial. Finalmente *en Ferrol la situación se modifica aún menos pasándose de un 40.5% a un 47.7%* situándose el efecto neto en un 7.2%.

No debería de dejar de causar una cierta sorpresa la semejanza entre los ritmos de cambio en cada una de estas zonas, que se sitúa entre un 7 y un 9%. Habría que concluir que la situación, sobre todo en términos comparativos, no se altera de un modo sustancial, *ofreciendo la imagen de un desplazamiento muy lento hacia posiciones estabilizadas, y que pone de manifiesto el considerable peso que sobre todo entre las capas más jóvenes de la población tienen las estrategias de reclutamiento de acuerdo con las nuevas figuras contractuales precarias. Como queda claro*

a continuación un porcentaje elevado de aquéllos que tenían un contrato temporal en su último empleo se encontraban en paro en el momento en que se llevo a cabo la encuesta.

La distribución referida al último empleo incluye a aquéllos que en el momento en que se realizó la encuesta estaban colocados pero también a los parados. En los cuadros 88, 89 y 90 se recoge en una primera columna el n° de colocados en el último empleo y según situación contractual; en una segunda columna los que habiendo tenido uno o mas empleos están parados; en la tercera el porcentaje de parados con respecto a empleados según categoría contractual y finalmente la distribución final de los colocados de acuerdo con la situación contractual (distribución que coincide en líneas generales con la situación en Julio del 88).

La estabilidad de las categorías fijas contrasta con el porcentaje de parados entre las categorías temporales. El porcentaje de parados se sitúa entre un 26 y un 33%, según las zonas, para la categoría de contrato temporal privado, y entre un 33% y un 55% para la categoría temporal pública.

CUADRO 88

CUENCAS

	Ultimo Empleo (A)	Parados (B)	B/A × 100	Colocados Hoy A-B	
				F	%
Independiente	12	2	16.6	10	6.6
Temporal Privado	70	23	32.8	47	31.3
Temporal Público	20	11	55.0	9	6.0
Fijo Privado	77	3	3.9	74	49.3
Fijo Público	2	—	—	1	0.6
Funcionario	9	—	—	9	6.0
Total	190	37	13.6	150	100

CUADRO 89

FERROL

	Ultimo Empleo (A)	Parados (B)	B/A × 100	Colocados Hoy A-B	
				F	%
Independiente	11	1	9.0	9	5.8
Temporal Privado	53	14	26.4	39	25.5
Temporal Público	M	10	33.3	20	13.0
Fijo Privado	56	—	—	56	36.6
Fijo Público	10	1	10.0	9	5.9
Funcionario	20	—	—	20	13.0
Total	179	26	14.5	153	100

CUADRO 90

GRAN BILBAO

	Ultimo Empleo (A)	Parados (B)	B/A × 100	Colocados Hoy A-B	
				F	%
Independiente	32	1	3.1	31	11.0
Temporal Privado	157	45	28.6	112	8.5
Temporal Público	46	22	47.8	24	8.6
Fijo Privado	77	3	3.8	74	26.4
Fijo Público	17	—	—	17	6.1
Funcionario	24	2	8.3	22	7.8
Total	353	73	20.6	280	160

B) Tabla de movilidad: adecuación del puesto trabajo a los estudios

En relación a la movilidad referida a la adecuación de los puestos de trabajo a los estudios seguiremos los mismos pasos

que en el caso anterior. A partir de la tabla que se recoge en el Apéndice B es posible ofrecer una imagen sintética **dicotomizando** la variable de cuatro valores. En los cuatro cuadros que presentamos a continuación las alternativas mucha y bastante las denominaremos Relación alta, y las alternativas poca y ninguna se agrupan bajo la denominación de Relación baja.

En este caso se pone de relieve cómo el coeficiente de movilidad neta se sitúa en torno a un 16% en el Gran Bilbao, un 28.5% en las Cuencas y tan sólo un 2.9% para el caso de Ferrol, situación en la que se aprecia una tendencia a la estancamiento (Cuadros 91, 92 y 93).

CUADRO 91
TABLA SIMPLIFICADA DE MOVILIDAD -ADECUACION
ESTUDIOS EMPLEO- (GRAN BILBAO)

	Relación Alta	Relación Baja	Situación 1^o
Relación Alta	38 24.2	15 9.5	53 33.7
Relación Baja	40 25.4	64 40.7	104 66.2
Situación Último Empleo	78 49.7	79 50.3	157 100

CUADRO 92
TABLA SIMPLIFICADA DE MOVILIDAD -ADECUACION
ESTUDIOS EMPLEO- (CUENCAS)

	Relación Alta	Relación Baja	Situación 1^o
Relación Alta	16 22.8	4 5.7	20 28.5
Relación Baja	24 34.2	26 37.1	50 71.4
Situación Último Empleo	40 57.1	30 42.8	70 100

CUADRO 93

**TABLA SIMPLIFICADA DE MOVILIDAD - ADECUACION
ESTUDIOS EMPLEO - (FERROL)**

	Relación Alta	Relación Baja	Situación 1^o
Relación Alta	27 39.7	6 8.8	33 48.5
Relación Baja	8 11.7	27 39.7	35 51.4
Situación Último Empleo	35 51.4	33 48.5	68 100

Del mismo modo que en el caso anterior el efecto neto de la movilidad sobre la distribución inicial es muy reducido. Para el caso del Gran Bilbao la proporción de individuos que se sitúan en la posición correspondiente a mucha o bastante relación es mayor pero la diferencia tan sólo es de un 7.1%. Para el caso de las Cuencas el efecto es ligeramente superior situándose en un 10.5%, mientras que para la comarca de Ferrol es prácticamente inapreciable no alcanzando el 1% (Cuadros 94, 95 y 96).

CUADRO 94

**EFEECTO DE LA MOVILIDAD SOBRE LA ADECUACION
EN LEOS ESTUDIOS (CUENCAS MINERAS)**

	1^{er} Empleo		Sólo nno		Varios	Distri. Último	
	F	%	F	%	F	F	%
Mucha	47	24.5	33	70.2	28	61	31.8
Bastante	21	10.9	15	71.4	12	27	14.1
Poca	16	8.3	11	68.7	3	14	7.3
Ninguna	108	56.2	63	58.3	27	90	46.9
Total	192	100	122	100	70	192	100

CUADRO 95

EFFECTO DE LA MOVILIDAD SOBRE LA ADECUACION EMPLEOS ESTUDIOS (FERROL)

	1 ^{er} Empleo		Sólo uno		Varios	Distri. Ultimo	
	F	%	F	%	F	F	%
Mucha	51	28.3	34	66.6	18	52	29.1
Bastante	47	26.1	30	63.8	17	47	26.3
Poca	21	11.7	13	61.9	8	21	11.7
Ninguna	61	33.9	34	55.7	25	59	32.9
Total	180	100	111	100	68	179	100

CUADRO 96

EFFECTO DE LA MOVILIDAD SOBRE LA ADECUACION EMPLEOS ESTUDIOS (GRAN BILBAO)

	1 ^{er} Empleo		Sólo uno		Varios	Distri. Ultimo	
	F	%	F	%	F	F	%
Mucha	84	23.5	54	64.2	45	99	27.8
Bastante	51	14.3	28	54.9	33	61	17.1
Poca	69	19.3	39	56.5	24	63	17.7
Ninguna	153	42.9	78	50.9	55	133	37.3
Total	357	100	199	100	157	356	100

Del mismo modo que hicimos en relación a la distribución de acuerdo con la situación contractual, hemos procedido a sustraer de la distribución del último empleo el nº de parados. De este modo es posible descubrir si existe o no una relación entre la adecuación del empleo a los estudios y el porcentaje de paro y obtener la distribución del Último empleo para los que estaban colocados en el momento en que se pasó la encuesta.

De la lectura de los cuadros 97, 98 y 99 no se desprenden unos rasgos generales para las tres zonas, ni tampoco una progresión lineal clara en el sentido esperando de que el porcentaje de parados ($B/A \times 100$) aumente a medida que el último empleo que ha tenido tenga que ver menos con los estudios realizados. Sólo se presenta esta asociación en Gran Bilbao y en las Cuencas pero no ocurre lo mismo en Ferrol. Agrupando "mucha-bastante" bajo la etiqueta *relación alta* y "poca-ninguna" bajo la etiqueta *relación baja*, se desprende que el porcentaje de parados con empleo anterior aumenta en el sentido esperado en las Cuencas y Gran Bilbao pasando de un 17.04% (relación alta) a un 23.0% (relación baja) en el caso de las Cuencas. Y de un 15% a un 20% respectivamente en el caso del Gran Bilbao. No ocurre lo mismo en Ferrol donde el porcentaje de parados con respecto a los que han tenido uno o más empleos disminuye de un modo muy ligero y no se aprecia una asociación negativa que sea significativa.

CUADRO 97

CUENCAS

	Ultimo Empleo (A)	Parados (B)	B/A X 100	Colocados Hoy A-B		Ultimo Empleo (A)	Parados (B)	B/A X 100
	F	F	%	F	%	F	F	%
Mucho	61	11	18.0	50	32.7	88	15	17.0
Bastante	27	4	14.8	23	15.0			
Pow	14	2	14.2	12	7.8	104	24	23.0
Nada	90	22	24.4	68	44.4			
Total	192	39		153	100	192	39	

INSERCIÓN Y **BUSQUEDA** DE EMPLEO

CUADRO 98

FERROL

	Ultimo Empleo (A)	Parados (B)	B/A × 100	Colocados Hoy A-B		Ultimo Empleo (A)	Parados (B)	B/A × 100
	F	F	%	F	%	F	F	%
Mucho	54	9	17.3	50	31.2	99	15	15.1
Bastante	47	6	12.7	41	25.6			
Poco	21	3	14.2	18	11.3	80	11	13.8
Nada	59	8	13.5	51	31.8			
Total	179	26		160	100	179	26	

CUADRO 99

GRAN BILBAO

	Ultimo Empleo (A)	Parados (B)	B/A × 100	Colocados Hoy A-B		Ultimo Empleo (A)	Parados (B)	B/A × 100
	F	F	%	F	%	F	F	%
Mucho	99	13	13.1	86	29.4	160	24	15.0
Bastante	61	11	18.0	50	17.1			
Poco	63	9	14.2	54	18.4	196	40	20.0
Nada	133	31	23.3	102	34.9			
Total	356	64		292	100	356	64	

IV.7.4 Otros aspectos de la movilidad: la propensión a estabilizarse y un análisis por cohortes para el caso del Gran Bilbao

El análisis longitudinal ha puesto de relieve cómo la movilidad entre empleos, en su mayor parte involuntaria, si bien no

deja intacta la situación inicial, ofrece la imagen de un proceso muy lento de mejora tanto en el status contractual como en el grado de adecuación del puesto a los estudios realizados.

Los cambios de empleo se derivan, en su mayor parte, de la rescisión de contratos temporales y no responden a proyectos de movilidad voluntaria. Aquéllos que son desplazados **involuntariamente** de un empleo se ven sometidos a un período de búsqueda y abocados a una situación de desempleo más o menos larga. No ocurre lo mismo entre los que lo hacen de modo voluntario. En este caso el porcentaje de los que no se emplean en un período inferior a tres meses es prácticamente nulo. Casi la totalidad de los que cambian voluntariamente de empleo se incorporan a otro más adecuado en **términos** de cualificación y/o más estable en **términos** contractuales.

Por otra parte, y centrándonos tan sólo en el caso del Gran Bilbao, la propensión a convertirse en trabajadores "estables" es notoriamente mayor entre aquellos temporales que tenían un puesto de trabajo con mucha o bastante relación con los estudios realizados (39.1%) que entre aquellos temporales con poca o ninguna relación (17.2%). Se diría que los **primeros** acumulan una experiencia que pueden valorar más **fácilmente** en el mercado de trabajo pues tienen una mayor probabilidad de conseguir una situación estable.

CUADRO 100
PROPENSION A LA ESTABILIDAD DE LOS CONTRATADOS
TEMPORALMENTE SEGUN ADECUACION
ESTUDIOS-EMPLEO

Relación del 1^{er} Empleo con Estudios	Contratados Temporalmente 1^{er} Empleo (A)	Contratados Fijos Ultimo Empleo (B)	B/A × 100
Alta	46	18	39.1
Baja	93	16	17.2
	139	34	

Finalmente presentamos un análisis por cohortes para el caso del Gran Bilbao.

Conviene recordar que el análisis de la movilidad se ha realizado para el conjunto de las cuatro promociones (de 1980 a 1984)

y que, en consecuencia, los resultados nos ofrecen unas tendencias promedio. Un análisis más preciso supondría considerar las cuatro promociones por separado. En la media en que el tamaño de la muestra para la zona del Gran Bilbao lo hace posible, presentamos a continuación los datos para la cohorte correspondiente al curso 1980-81, comparándola con la del curso 1983-84 y con la tendencia promedio.

De este modo obtenemos una información adicional sobre la variabilidad observada entre estas dos cohortes extremas en relación a los cambios en la situación contractual y en el grado de adecuación del puesto a los estudios.

Tal como se desprende de los cuadros adjuntos la mayor variabilidad tiene lugar en relación a la situación contractual. Así para el curso 80-81 y comparando la distribución del último empleo con la del primero, se observa un aumento de 16.6 puntos porcentuales entre aquéllos que ocupan un puesto en condiciones contractuales estables, frente a un 6.3% para el curso 1983-84, siendo el promedio para el conjunto de las promociones de 8.9. El lector puede observar lo que ocurre en relación al incremento de peso de los que dicen que su empleo tiene que ver mucho o bastante con los estudios realizados: un aumento del 11.1% en 1980-81 frente a un 5.3% en el curso 1983-84, y una tendencia promedio de 7.1.

CUADRO 101
CAMBIO EN LA SITUACION CONTRACTUAL
PARA LAS COHORTES 1980-81 Y 1983-84

	Curso 80-81					Curso 83-84				
	Inicial		Final		Difer.	Inicial		Final		Difer.
	F	%	F	%	%	F	%	F	%	%
Independiente	5	5.5	7	7.7	+ 2.2	7	7.3	8	8.4	+1.1
Temporal	66	73.3	49	54.4	-18.9	67	70.5	60	63.1	-7.4
Fijo	19	21.1	34	37.7	+16.6	21	22.1	27	28.4	+6.3
	90	100	90	100		95	100	95	100	

(Promedio conjunto + 8.9)

CUADRO 102

CAMBIO EN LA ADECUACION DEL
PUESTO A LOS ESTUDIOS

	Curso 80-81					Curso 83-84					
	Inicial		Final		Difer.	Inicial		Final		Mfer.	
	F	%	F	%	%	F	%	F	%	%	
Mucha	18	20.0	22	24.4	—	25	26.3	27	28.4	—	+5.3
Bastante	7	7.7	13	14.4	+11.1	15	15.7	18	18.9		
Poca	22	24.4	19	21.1		19	20.0	17	17.9		
Ninguna	43	47.7	36	40.0		36	37.9	33	34.7		
	90	100	90	100		95	100	95	100		

(Promedio conjunto 7.1%)

Aunque la promoción del último curso (1983-84) parece haber encontrado con más frecuencia un primer empleo adecuado a sus estudios, los ritmos de cambio y mejora no permiten adoptar una postura optimista. Cuando al cabo de siete años de haber terminado los estudios de FP 2 un 61.1% dicen realizar trabajos que poco o nada tiene que ver con los estudios, habría que concluir que a la larga una parte sustancial se alejan definitivamente del horizonte ocupacional propio del técnico especialista, quedando acantonados en "mercados de trabajo no cualificado" en los que la experiencia adquirida, lejos de constituir un factor que facilite el acceso a trabajos cualificados, termina convirtiéndose en un obstáculo como consecuencia de los hábitos interiorizados, la propia autoimagen de trabajador y la escasa valoración que le atribuyen los empresarios,

CAPITULO 5

CONCLUSIONES

El objetivo de la investigación ha sido el *análisis comparado* de las las formas de inserción en el mercado de trabajo de tres colectivos de jóvenes que terminaron sus estudios de FP 2 en tres zonas sometidas a un importante proceso de desindustrialización: el área de Ferrol, las Cuencas mineras asturianas y la zona del Gran Bilbao.

La investigación se realizó sobre la base de una muestra representativa de los técnicos especialistas egresados del sistema educativo entre 1981 y 1984, a los que se les suministró un cuestionario relativo a la experiencia de trabajo y la trayectoria ocupacional desde que terminaron sus estudios. Se trata por tanto de un *método de naturaleza retrospectiva*.

La razón de elegir estas tres zonas se explica por nuestro interés en conocer las formas de inserción de los técnicos especialistas en tres espacios bien delimitados y sometidos a un fuerte proceso de desindustrialización. Se considera además que el análisis de los procesos de inserción debe de realizarse en contextos **socioeconómicos** definidos y situando el escenario local-regional del mercado de trabajo en un primer plano. Es precisamente en este escenario en donde se establecen los horizontes de empleo de los trabajadores y empleados de cualificaciones medias, y es en este terreno en el que es necesario profundizar si se quiere poner en practica una política activa de adecuación de la educación y el empleo.

En la investigación se han puesto de manifiesto diferencias significativas en los procesos de inserción según zonas y sexo que reflejan, a su vez, diferencias en la composición de la estructura ocupacional de cada una de ellas y la dinámica desigual de los mercados de trabajo. Diferencias que tienen que ver con los ritmos, los sectores en los que se colocan, las categorías y la situación

contractual pero también con las orientaciones y actitudes básicas en relación al trabajo.

Algunos *rasgos generales* son especialmente clarificadores. En todas las zonas se observa un lento proceso de inserción en la estructura de empleo. Pero de las tres, la zona de Bilbao presenta la imagen más dinámica:

1. Por el mayor peso de los jóvenes colocados en Julio de 1988.
2. Por los que en esta fecha habían tenido al menos un empleo.
3. Por la mayor facilidad con que se colocan las promociones más recientes en relación a las más antiguas. En las Cuencas y en **Ferrol** se observa un porcentaje de empleo muy similar, pero en esta última zona se aprecia con nitidez una creciente dificultad de las promociones más recientes para incorporarse a su primer empleo.

La situación en Julio del 88 es para muchos resultado de una experiencia de movilidad que tan solo en una pequeña proporción tiene un carácter voluntario. La mayor movilidad se presenta en el Gran Bilbao y muy en particular entre las mujeres de esta zona. Mayor movilidad que parece asociarse a la notable extensión de las prácticas de contratación temporal.

Pero si para el conjunto de las promociones la contratación temporal está más extendida en el Gran Bilbao que en las otras zonas, las diferencias entre las promociones más recientes tienden a reducirse sensiblemente.

Del análisis de la situación de paro en el momento en que se realizó la encuesta se desprenden algunas conclusiones de interés. Cabe destacar en relación a la situación de paro que:

1. No se aprecian diferencias importantes entre los varones de las tres zonas en lo que toca al porcentaje de parados. Ocurre sin embargo que los parados del Gran Bilbao han tenido con más frecuencia algún trabajo anterior, y
2. El porcentaje de desocupados es mayor entre las mujeres que en entre los varones. Si bien la diferencia en el caso del Gran Bilbao es bastante reducida y son las mujeres bilbaínas las que dicen con más frecuencia que han tenido un empleo anterior.

El análisis de las orientaciones de conducta para la *búsqueda de un trabajo* entre los parados revela una actitud más activa entre los hombres que entre las mujeres, aunque en este sentido las

mujeres bilbaínas se muestran menos retraídas que las de otras zonas y su perfil es más semejante al de sus compañeros de zona.

En el estudio nos interesamos por analizar las *orientaciones básicas de los técnicos con respecto al trabajo*. Pues bien, en relación con este aspecto no parece que entre nuestros técnicos especialistas predominen actitudes de carácter economicista pues, salvo en el caso de los varones asturianos, conceden una gran importancia al "interés del trabajo en sí mismo" y a "las relaciones de los compañeros con el trabajo". Los hombres concedenle menos importancia al salario que lo hacen las mujeres, sus aspiraciones salariales son más modestas y sedecantan más por la prioridad que atribuyen al interés del trabajo y a las relaciones con los compañeros. De nuevo en el Gran Bilbao las diferencias según el sexo son menos acusadas que en las otras dos zonas.

Como decíamos son los asturianos los que se destacan por la gran importancia que conceden al salario, por el significado económico que atribuyen al trabajo y por sus elevadas aspiraciones salariales. Hallazgo que parece expresar la existencia de una "cultura de trabajo" muy peculiar en esta zona.

Este análisis de la situación laboral de los técnicos especialistas en el que se recogen algunos hallazgos con respecto a sus actitudes en relación al trabajo se completó con un estudio del primer empleo y con la construcción de unas tablas de movilidad en las que se pone de relieve cómo la situación entre el primero y el último no se altera de un modo sustancial y significativo.

En el estudio del primer empleo se puso especial énfasis en las vías a través de las cuales se informaron de él, considerando además los sectores en los que se colocaron, la situación profesional actual y el grado de satisfacción de sus empleos.

En lo que toca a las *vías a través de las cuales trataron de obtener un empleo*, los jóvenes bilbaínos parecen buscarlo de un modo más activo que los de otras zonas. Entre todos ellos existe una tendencia muy marcada a la preparación de oposiciones y adquiere un cierto peso la idea de colocarse por su cuenta.

Observando el *medio mediante el cual obtuvieron información* sobre su primer empleo se pone de relieve cómo los amigos y familiares constituyen un canal y soporte fundamental para encontrar un trabajo. Mientras que los centros de Formación Profesional desempeñan, al menos durante este periodo, un papel relativamente marginal.

Del análisis del papel jugado por los amigos y familiares se desprende además el mayor apoyo que los hombres reciben de un

familiar y en particular de un familiar que trabajaba en la empresa en la que se colocó.

Las vías particulares dominan entre los empleos que se consiguen en empresas pequeñas, mientras que las **vías** de naturaleza universal predominan entre las grandes y de un modo mucho más acentuado cuando el empleo es de una mujer. En el caso de los hombres se observa cómo en las grandes empresas (de más de 50 trabajadores) y a pesar de tener una menor influencia el conjunto de las vías particulares, adquiere un peso considerable "la **vía** de un familiar que trabajaba en la empresa", hasta el punto de que casi una cuarta parte de ellos han obtenido la información por dicha vía. El análisis por sectores permite refinar estos resultados poniendo de manifiesto unas pautas muy diferenciadas entre ellos.

Finalmente si consideramos la cualificación del puesto de trabajo se presentan con más frecuencia en las vías de naturaleza particular trabajos que tienen escasa relación con los estudios y para los que no se les exigió el título de técnico especialista. Todo parece indicar que si bien las **vías** de naturaleza particular constituyen un apoyo importante para colocarse, el puesto al que se accede es con más frecuencia un puesto de baja cualificación.

Considerando la *distribución sectorial* de los primeros empleos se observan tres estructuras de inserción relativamente diferenciadas. En todas las zonas dominan los empleos de naturaleza terciaria, lo que resulta coherente con el progresivo proceso de **desindustrialización**. Pero esta imagen terciaria se presenta de un modo particularmente acentuado en la zona del Gran Bilbao en donde el sector servicios ocupa a las tres cuartas partes de los técnicos especialistas, frente a la situación de las Cuencas en donde dicho sector sólo supera ligeramente la mitad de los empleos. La proporción de empleos en el sector servicios "periférico" (comercio, hostelería...) es muy semejante en las tres zonas. Los empleos en el sector de servicios central tiene un mayor peso en el Gran Bilbao que en el **Ferrol** y mucho más aún que en las Cuencas. Las Cuencas mineras se caracterizan por la densidad de los empleos industriales y el escaso peso del sector servicios central en relación al de naturaleza periférica (comercio, hostelería, servicio de reparaciones...).

En el Gran Bilbao y **Ferrol** y en correspondencia con esta estructura sectorial se aprecia un mayor peso de los empleos vinculados a la Administración Pública. Las mujeres se colocan en mayor proporción que los hombres en ella, si bien las diferencias para el caso del Gran Bilbao son más reducidas.

La contratación temporal está muy extendida en las tres zonas siendo la metrópoli vizcaína en donde está más generalizada. Predomina en todos los sectores con una notable excepción: las empresas de más de 50 trabajadores de Ferrol y las Cuencas en donde domina la figura de contratado fijo. No se aprecia una diferencia en las prácticas de reclutamiento "temporal" entre el sector de servicios central, dominado por grandes empresas y establecimientos de la Administración Pública, y el sector de servicios periférico a pesar de que en éste predominen empresas pequeñas y con un entorno más inestable.

La contratación temporal se extiende tanto entre los empleos **más** cualificados como entre los menos cualificados, aunque en este caso lo hace de un modo más acusado.

En relación a la distribución de acuerdo con las categorías se pone de manifiesto cómo la mayor parte de nuestros técnicos especialistas realizan labores que tienen que ver poco o nada con los estudios que han realizado. En relación a los jóvenes varones, Ferrol presenta la imagen más favorable mientras que las Cuencas mineras constituye la zona en la que de un modo más pronunciado los técnicos de FP **están** subempleados, ocupando en su gran mayoría trabajos no cualificados. Los jóvenes del sexo masculino y pertenecientes al Gran Bilbao ocupan una posición intermedia, llamando también la atención que un abultado porcentaje, en comparación con otras zonas, trabaja en servicios no cualificados (vigilante, cartero, celador...). Sin duda muchos de ellos, que se han formado para puestos industriales y de naturaleza manual, han tenido que buscar un puesto de trabajo en el sector servicios que está conociendo un importante auge en la metrópoli **vizcaína**.

Por otra parte, son las mujeres del Gran Bilbao las que han logrado situarse mejor en cuanto a la categoría profesional, mostrando tan **sólo** un porcentaje ligeramente superior a las de Ferrol pero muy destacado en relación a la situación de las mujeres de las Cuencas, zona en la que tienen muchas dificultades para encontrar un empleo adecuado a su cualificación formal. El proceso de terciarización creciente de las actividades económicas en el área del Gran Bilbao parece explicar no sólo la tasa más reducida de desempleo entre las mujeres y el menor peso de las que no estando colocadas han tenido un empleo anterior sino también la mayor capacidad para absolverlas en puestos más adecuados a sus estudios.

Como i. di. **1** iormente el análisis de la *movilidad* en el empleo no revela que se produzca un i. importante lesl zamie. t

hacia posiciones más estabilizadas o más acordes con los estudios realizados. Aunque como consecuencia del cambio de empleo algunos pasan a ocupar posiciones más precarias, son más los que sufren una movilidad ascendente que los que lo hacen en un sentido descendente. La situación más dinámica se presenta en el Gran Bilbao y en las Cuencas, mientras que en Ferrol se ofrece una imagen de mayor estanqueidad sobre todo en lo que toca a la adecuación de los estudios al empleo.

En consecuencia, y a juzgar por los datos sobre movilidad, la sobreeducación en relación a los puestos ocupados y la temporalidad en el empleo, lejos de suponer fenómenos pasajeros y atribuibles a un momento transitorio de incorporación a la ocupación, constituyen características persistentes que afectan de un modo acusado a una buena parte de las nuevas generaciones más educadas que se incorporan al mercado de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- ASHTON, D.N.: Unemployment Under **Capitalism**. *Harvester Press*. 1986.
- BALÁN, J.** Y OTROS: El hombre en una sociedad en desarrollo. Fondo de Cultura Económica. México, 1973.
- BARTOLY, H.: **Pertinence et actualité** du concept d'emploi, en Bartoly, H., Population, travail, chômage. Ed. *Economica*. Paris 1982.
- BERG, I.: **The Sociology of labour market**. *Edit. Willey*. New York, 1984.
- BLACKBURN, R.M. Y MANN M.: **The Working Class in the Labour Market**. The *Macmillan Press LTD*. New York, 1979.
- CARABAÑA, J.**: ¿Desplazan en el mercado de trabajo español los que tienen más educación a los que tienen menos?. Revista de Educación. Mayo-Agosto, 1987.
- CASTILLO CASTILLO, J.: La Sociedad de consumo, E.O.I., Madrid, 1968.
- DÍAZ MALLEDO, J.**, EDUCACION Y EMPLEO: Algunas reflexiones sobre la llamada Formación Profesional, en A. Espina. Estudios de Economía del Trabajo en España. Ed. M^o de Trabajo y Seguridad Social, 1985.
- DUBIN**: Industrial Workers'World. A Study of the Central Life Interest of Industrial Workers. *Social Problems* N^o 31956.
- DUNKERLEY, D.: Occupations and **Society**. *Routledge* and Wegan Paul. London, 1975.
- ESCARIO, P. Y **ALBERDI, I.**: El Impacto de las Nuevas **Tecnologías** en la Formación y el Trabajo de las Mujeres. Ministerio de Cultura. Madrid, 1987.
- FIELD, D., **YOUNG: Workers**. *Hutchinson*. London, 1976.
- FUNDACION F.I.E.S.**: Los trabajadores en paro, en Revista Papeles de Economía Española n^o 18, 1981.
- GALASI, P. SZIRACZKI, G.** (Ed.): **Labour Market and Second Economy**. *Campus Verlag*. Frankfurt. New York, 1985.
- GAMBIER, D. Y **VERNIÈRES, M.**: Le marché du travail Ed. *Economica*. Paris, 1982.
- GINZBERG, E. Y OTROS: Occupational Choice: *An Approach to o General Theory*. Columbia University Press, 1951.
- GOLDTHORPE, J.H.**, Y OTROS: **The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour**. *C.U.P.*, 1968.
- GRANOVETER: **Getting a Job: A Study of Contacts and Careers**. *Harvard University Press*. Cambridge, MA, 1974.
- GRANOVETER.: The Strength of Weak **Ties: A Network Theory Revisited**, en Peter V. Manden and Nan Lin, **Social Structure and Network Analysis**. Sage Publications, **Beverly Hills**, CA, 1982.

HERRANZ, R.: New Trends in Work Organization: The Case of Spain, en P. Grootings-Bjon **Gustavfsen**, Lajos Hetby (Ed. by): New **Forms** of Work Organization in Europe. Ed. Transaction **Publishers**. New **Brunswick** (USA) y **Oxford** (U.K). 1989.

HERRANZ, R.: Elección ocupacional y **construcción** social del mercado de trabajo: la inserción laboral de **los/as** jóvenes. Comunicación al III Congreso Nacional de Psicología Social. Santiago de Compostela, 1990.

HERRANZ, R.: La inserción laboral de los técnicos especialistas de FP II: un **análisis** comparado de las orientaciones y la experiencia de **empleo** en tres mercados locales de trabajo. En Revista Educación n^o 293 (1990).

JAHODA, M.: Empleo y **Desempleo**: Un análisis **sociopsicológico**. Morata, S.A. Madrid, 1987.

KERN Y **SCHUMANN**: El fin de la división del trabajo. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1988.

KERR, C.: Labour Markets: Theirs **Character** and **Consequences**. *American Economic Review*, Vol. 40, May, 1950.

MANWARING, T.: The Extended **Internal** Labour Market. *Cambridge Journal of Economics* 8 (2), 1984.

MARSDEN, D.: The End of Economic **Man?**. *Wheatsheaf Books* LTD, 1986.

MARRY, C.: Origine **sociale** et **réseaux** d'insertion des **jeunes ouvriers**. **Formation et emploi** n^o 4. **Octobre-Décembre**, 1983.

MAURICE, M., SELLIER, F., SILVESTRE, J.J.: Organization **industrielle** et Politique d'éducation. P.U.F., 1983.

MICHON, F.: Sur le **dualisme** du marché du **travail français**. Stratégie des entreprises. **formes particulières** d'emplois **secondaires**, en Bartoly, H., **Population, Travail, Chômage**. Ed. Economica, 1982.

MILLER, C.D. Y FORM, **W.**: Sociologia Industrial. Ed. **Rialp**. Madrid, 1969.

MOK Y LOVERIDGE R.: **Theories** of Labour Market **Segmentation**. Ed. **Martinus Nijhoff**. Social Sciences **Division**. London, 1979.

MOORE, **W.**: "Occupational **Socialization**" en **Groovin** "Handbook of **Socialization**" **Rand McNally**, 1980.

MURO, J., Y OTROS: Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España. Ministerio de **Economía** y Hacienda. Madrid, 1988.

NAVILLE, P.: Teoría de la Orientación **Profesional**. Alianza Editorial S.A., Madrid, 1975.

NAVILLE, P.: Población activa y **teoría** de la ocupación, en Friedmann, G. y **Naville, P.**, Tratado de **Sociología** del Trabajo. F.C.E., 1961.

- OCDE:** El paro juvenil: Causas y consecuencias. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1984.
- ORDOBÁS, R.:** Movilidad de empleo y mercado de **trabajo** interno. Revista **Información** Comercial Española n^o 543, Septiembre, 1979.
- ORWBAS, R. Y OTROS:** Los cambios de la cualificación en las empresas españolas. Fundación IESA.
- ROBERTS, K.:** **School Leavers and Their Prospects**. Open University Press. Milton Keynes, 1984.
- SAEZ FERNANDEZ, F.:** Movilidad laboral y servicios públicos de empleo. *Revista Papeles de Economía Española*, n^o 8, 1981.
- SANCHIS, E.:** Valores y actitudes de los jóvenes ante el trabajo. Revista española de Investigaciones Sociológicas n^o 41, Enero-Marzo, 1988.
- SENGENBERGER, W.:** **Lecturas** sobre el Mercado de Trabajo en la República Federal de Alemania (I). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España, 1988.
- SOCIOLOGIE DU TRAVAIL:** Número monográfico dedicado a **Nouvelles Technologies dans l'industrie**. L'enjeu des **califications**, n^o 4, Oct.-Dec. Ed. Dunod, 1984.
- STEPHEN, W. Y THURSLEY, K.:** **Management Strategies and Industrial Relations**. Cambridge University Press, 1982.
- TANGW, L.:** **L'introuvable relation formation/emploi**. La Documentation Française. París, 1986.
- TOURAINÉ, Á. Y OTROS:** **Las** trabajadores y la evolución técnica. Editorial Nova Terra. París, 1965.
- TOURAINÉ, Á. Y OTROS:** **¿Qué** empleo para los jóvenes?. Tecnos. Madrid, 1988.
- ZÁRRAGA, J.L.:** **Informe** Juventud en España. La inserción de los jóvenes en la sociedad. Ministerio de Cultura. Madrid, 1985.

CUESTIONARIO

ROBERTO HERRANZ -RECURSOS HUMANOS- DPT^o DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIOLOGIA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS SANTIAGO DE COMPOSTBLA Tfno.: 58-25-00, Ext. 255	I.T.E. -FP.87- M.T. Nº CUESTIONARIO -/-/- Visita: 1^a— 2^a— 3^a— Reserva— Fecha Entrevista: Mes — Año —
ENCUESTAWR: ENCUESTAW : RAMA: ESPECIALIDAD DIRECCION: Tf.: LOCALIDAD: PROVINCIA:	

P.1 Empezaremos con algunas preguntas relativas a sus estudios. ¿Qué estudios de F.P. y qué especialidad ha realizado?

- Rama (5)
- Especialidad

P.2 ¿En qué curso terminó sus estudios de F.P. 2?

Curso	Junio	Septiembre
80-81	1	5
81-82	2	6
82-83	3	7
83-84	4	8

(6)

P.3 ¿En qué tipo de enseñanza?

- Diurna 1 (7)
- Nocturna 2

P.4 ¿Qué centro?

- Centro (8)
- Municipio

P.5 ¿El centro es público o privado?

- Público 1
- Privado 2 (9)
- Privado religioso 3

P.6 Durante el periodo de **escolarización** ¿realizó algún tipo de trabajo continuo o de carácter ocasional que le aportase algún ingreso?

- Sí (Pasar a **P.6a**) 1 (10)
- No (**Pasar a P.7**) 2

P.6a. ¿Era un empleo o trabajo continuado o eran tareas discontinuas y ocasionales?

- Trabajo continuo 1 (11)
- Trabajo discontinuo u ocasional 2

P.7 Y desde que **finalizó** sus estudios de **F.P.** ¿ha iniciado o terminado otros estudios, o ha realizado algún curso de Formación Ocupacional? (Entrevistador: lea)

- Ha iniciado otros estudios (**P.7a.** y **P.7b.**) 1
- Ha terminado otros estudios (**P.7a.** y **P.7b.**) 2
- Hizo un curso o **varios** de F. Ocupacional (**P.7a.** y **P.7b.**) 3 (12)
- No han iniciado ni terminado otro tipo de estudios ni **cur-**
sos (P.8) 4

P.7a. Organizados por:

- El Ministerio de Educación 1
- **El I.N.E.M.** 2
- Un centro privado 3 (13)
- Una empresa. 4
- Otro organismo o institución pública o privada,
¿Cuál? 5

P.7b. ¿Qué tipo de estudios cursó o cursa?

.....
.....

P.8 (Sólo en caso de varón), ¿Hizo el **servicio** militar?

- Sí (**P.8a.** y **P.8b.**) 1 (14)
- No (**P.9**) 2

P.8a. Dígame:- Fecha de inicio:
Mes Año- Fecha término:
Mes Año**P.8b.** Cuando se incorporó a filas ¿interrumpió algún empleo?

- Sí (P.8c.) 1 (15)

- No 2

P.8c. ¿Y volvió a su empleo?

- Sí 1 (16)

- No 2

A continuación le voy a realizar algunas preguntas sobre su experiencia profesional y laboral.

P.9 ¿En la actualidad está usted trabajando por cuenta propia o ajena?

- Sí (P.10) 1 (17)

- No (P.9a.) 2

P.9a. Y anteriormente ¿tuvo algún empleo?

- Sí (P.10) 1 (18)

- No (P.32) 2

P.10 Ahora me gustaría conocer algo de los empleos que tuvo desde que comenzó sus estudios de F.P. ¿Podría indicarme la fecha y de terminación de cada uno de los períodos de empleo? (Mes y Año)

Empleos	Fecha		Termin.		Calificación
	Inicio	Fecha	Termin.	Calificación	
	Mes	Año	Mes	Año	
1º	—	—	—	—
2º	—	—	—	—
3º	—	—	—	—
4º	—	—	—	—
5º	—	—	—	—

Nota a: Encuestador: si el servicio militar ha interrumpido algunos de estos empleos no se considera nada más que un único empleo.

Nota b: Encuestador: señale el número total de empleos

-1, 2, 3, 4, más de 4 1-0 (19)

P.11 ¿Cuánto tiempo transcurrió (desde que finalizó sus estudios de F.P. II hasta la consecución de su primer empleo) o (desde que perdió su empleo anterior y encontró el siguiente)?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Ya trabajaba cuando terminó (Pasar a P.17)	1	—	—	—	
En menos de 3 meses	2	2	2	2	2
De 3 a 6 meses	3	3	3	3	3
De 6 a 1 año	4 (20)	4 (45)	4 (70)	4 (95)	4 (120)
De 1 año a año y medio	5	5	5	5	5
De 1 año y medio a dos años	6	6	6	6	6
Más de dos años	7	7	7	7	7

P.12 Durante este período de paro, ¿percibió alguna ayuda económica o subsidio por desempleo?

1 ^{er} empleo	2 ^o empleo	3 ^{er} empleo	4 ^o empleo	5 ^o empleo
Si	Si	Si	Si	Si
No (21)	No (46)	No (71)	No (96)	No (121)

P.13 ¿Y algún tipo de ayuda económica por parte de su familia?

1 ^{er} empleo	2 ^o empleo	3 ^{er} empleo	4 ^o empleo	5 ^o empleo
Si	Si	Si	Si	Si
No (22)	No (47)	No (72)	No (97)	No (122)

P.14 ¿Realizó alguna actividad o trabajo ocasional que reportase algún ingreso?

1 ^{er} empleo	2 ^o empleo	3 ^{er} empleo	4 ^o empleo	5 ^o empleo
Si (23)	Si (48)	Si (73)	Si (98)	Si (123)
(P.14a y 14b)	(P.14a y 14b)	(P.14a y 14b)	(P.14a y 14b)	(P.14a y 14b)
No P.15	No P.15	No P.15	No P.15	No P.15
.....

P.14a. ¿Qué tipo de trabajo?

.....

P.14a. ¿Por cuenta propia o ajena?

	1 ^{er} empleo	2 ^o empleo	3 ^{er} empleo	4 ^o empleo	5 ^o empleo
Propia	1	1	1	1	1
Ajena.	2(24)	2(49)	2(74)	2(99)	No(124)

P.15 Durante este periodo vivía o vive

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Solo	1	1	1	1	1
Con sus padres	2	2	2	2	2
Con familiares	3	3	3	3	3
Con sus amigos	4(25)	4(50)	4(75)	4(100)	4(125)
Con su esposo/a e hijos	5	5	5	5	5
Otros... ¿Cuál?	6	6	6	6	6

P.16 ¿Ha preparado algún tipo de oposición?. Entrevistador: Lea las alternativas de respuesta.

No preparó ninguna oposición	1	1	1	1	1
Preparó alguna pero no se presentó	2	2	2	2	2
Preparó pero no tuvo suerte	3(26)	3(51)	3(76)	3(101)	3(126)
Preparó y obtuvo la plaza por oposición	4	4	4	4	4

P.17 Hablando de su empleo, ¿en qué fecha (mes y año) comenzó a trabajar en este empleo?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Mes y año	— —	— —	— —	— —	— —

INSERCIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

P.18 ¿Y sigue con él?

1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Si P.19	Si P.19	Si P.19	Si P.19	Si P.19
No P.18a	No P.18a	No P.18a	No P.18a	No P.18a

P.18a. ¿En qué fecha dejó este empleo?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Mes/año	— —	— —	— —	— —	— —

P.19 Y antes de encontrar este empleo, ¿había llegado a entrar en contacto con alguna empresa o negocio para solicitar un empleo?

1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Sí (27) P.19a	Si (52) P.19a	Sí (77) P.19a	Si (102) P.19a	Si (127) P.19a
No P.20	No P.20	No P.20	No P.20	No P.20

P.19a. ¿En qué empresa o **empresas/negocios** trató de encontrar un empleo? ¿Podría indicarme su denominación, lugar en que se encuentra y el tipo de actividad?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Denominación					
Lugar					
Actividad					

P.20 ¿En algún momento llegó a pensar en establecerse sólo o con algunos socios?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Si	1 (29) P.20a	1 (54) P.20a	1 (79) P.20a	1 (104) P.20a	1 (129) P.20a
No	2 P.21	2 P.21	2 P.21	2 P.21	2 P.21

P.20a. ¿En qué tipo de actividad?

P.21 ¿Podría decirme si en este empleo trabajaba como asalariado en el sector público o privado, como trabajador independiente, como pequeño empresario o si ayudaba a su familia en algún negocio?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Trabajaba como asalariado del sector privado (P.21a)	1	1	1	1	1
Trabajaba como interino o contratado en la Admon. Pública (P.21a)	2	2	2	2	2
Trabajaba como funcionario (P.22)	3	3	3	3	3
Trabajaba como trabajador independiente (P.24)	4 (30)	4 (55)	4 (80)	4 (105)	4 (130)
Trabajaba como pequeño empresario (P.24)	5	5	5	5	5
Trabajaba como cooperativista (P.24)	6	6	6	6	6
Ayudaba a la familia en algún negocio (P.24)	7	7	7	7	7

P.21a ¿Qué tipo de contrato tenía?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
De palabra, no tenía contrato	1	1	1	1	1
Contrato fijo	2	2 (56)	2 (81)	2 (106)	2 (131)
Contrato para la formación	3 (31)	3	3	3	3
Contrato en prácticas	4	4	4	4	4
Contrato temporal	5	5	5	5	5
Otro... ¿Cuál?

INSERCIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

P.22 ¿Cómo se enteró de la existencia de este empleo?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Por un anuncio en la prensa	1	1	1	1	1
En la oficina de empleo	2	2	2	2	2
Por un amigo o conocido (P.22a)	3	3	3	3	3
Por un familiar (P.22a)	4 (32)	4 (57)	4 (82)	4 (107)	4 (132)
Acudió directamente a la empresa en busca de empleo	5	5	5	5	5
A través del Centro de F.P.	6	6	6	6	6
A través del Sindicato	7	7	7	7	7
Otra...¿Cuál?

P.22a Dígame si este **amigo-conocido** o familiar, conocía a alguien de la empresa, trabajaba en ella o **sólo** había oído hablar de este empleo

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Trabajaba en la empresa o negocio	1	1	1	1	1
Conocía a alguien de la empresa	2 (33)	2 (58)	2 (83)	2 (108)	2 (133)
Había oído hablar de este empleo	3	3	3	3	3

P.23 ¿Le exigieron el título de F.P.II?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Sí (P.23a) .	1	1	1	1	1
No (P.24) .	2 (34)	2 (59)	2 (84)	2 (109)	2 (134)
NS/NC . .	0	0	0	0	0

P.23a ¿Y en la especialidad?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Sí	1	1	1	1	1
No	2 (35)	2 (60)	2 (85)	2 (110)	2 (135)
NS/NC ..	0	0	0	0	0

P.24 ¿Cuál es la actividad de ese establecimiento o negocio?. Entrevistador: Anote literalmente, por ej.: reparación de automóviles, empresa de montajes electrónicos, peluquería, compañía de **limpieza**, supermercado, comercio de electrodomésticos, **administración local, etc...**

1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
. (36) (61) (86) (111) (136)
. (37) (62) (87) (112) (137)

P.25 ¿Cómo de denomina y dónde se encuentra la empresa?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Denominación . . .	(38)	(63)	(88)	(113)	(138)
Localidad					
Municipio					
Provincia					

P.26 ¿Cuántos trabajadores?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Menos de 5	1	1	1	1	1
Entre 5 y 10 . . .	2	2	2	2	2
Entre 10 y 25 . . .	3	3	3	3	3
Entre 25 y 50 . . .	4 (39)	4 (64)	4 (89)	4 (114)	4 (139)
Entre 50 y 100 . .	5	5	5	5	5
Entre 100 y 250 . .	6	6	6	6	6
Entre 250 y 500 . .	7	7	7	7	7
Más de 500	8	8	8	8	8

P.27 Considerando todos los aspectos de su trabajo, ¿qué relación tenía su actividad con los estudios de F.P.?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Mucha	1	1	1	1	1
Bastante	2	2	2	2	2
Poca	3 (40)	3 (65)	3 (90)	3 (115)	3 (140)
Ninguna	4	4	4	4	4

P.28 ¿Además de este empleo ha tenido otros empleos?

Si (P.29)	1 (41)	1 (66)	1 (91)	1 (116)	1 (141)
No	2 P.30	2 P.30	2 P.30	2 P.30	2 P.30

P.29 ¿Por qué lo dejó? Entrevistador: volver a P.11

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Porque le despidieron	1	1	1	1	1
Porque el negocio no era estable	2 (42)	2 (67)	2 (92)	2 (117)	2 (142)
Cesó voluntariamente	3	3	3	3	3
Por finalización del contrato	4	4	4	4	4
Otra... ¿Cuál?					

P.30 ¿Está trabajando en la actualidad?

Sí (P.44)	1 (43)	1 (68)	1 (93)	1 (118)	1 (143)
No	2	2	2	2	2

P.31 ¿Por qué dejó el empleo anterior?

	1 ^{er} emp.	2 ^o emp.	3 ^{er} emp.	4 ^o emp.	5 ^o emp.
Porque le despidieron	1	1	1	1	1
Porque el empleo no era estable	2 (44)	2 (69)	2 (94)	2 (119)	2 (144)
Cesó voluntariamente	3	3	3	3	3
Por finalización del contrato	4	4	4	4	4
Otra... ¿Cuál?					

Sección paro

P.32 ¿Está usted interesado en obtener un empleo?

- Si, está interesado 1
- No, no está interesado (P.51) 2 (152)

P.33 Le voy a leer tres frases en las que usted puede verse reflejado o no. ¿Cuál de las tres definiría mejor su situación actual? (Entrevistador enseñar tarjeta:

- Hago todo lo que puedo para encontrar trabajo 1
- En realidad, estoy desanimado y hago poco por buscar trabajo. 2 (153)
- Me salen trabajos y encargos ocasionales y no tengo mucho tiempo para buscar empleo 3

P.34 ¿Cuánto tiempo lleva sin ocupación, desde que dejó el empleo anterior o desde que terminó sus estudios?

- Menos de tres meses 1
- De tres a seis meses 2
- De seis a doce meses. 3 (154)
- De un año a año y medio 4
- De un año y medio a dos. 5
- Más de dos años 6

P.35 ¿Durante este tiempo de paro recibe o ha recibido alguna ayuda económica o subsidio de desempleo?

- Si 1
- No 2 (155)

P.36 ¿Y algún tipo de ayuda económica de su familia?

- Si 1
- No. 2 (156)

P.37 ¿Ha realizado o realiza algún tipo de actividad ocasional que le reporte algún ingreso?

- Sí 1
- No (P.38) 2 (157)

P.37a. ¿Qué tipo de trabajo?

- 7-0

P.38 ¿En este momento vive?

- Sólo. **1**
- Con sus padres 2
- Con familiares 3 (158)
- Con sus amigos 4
- Con su esposo/a (e hijos) **5**

P.39 ¿Durante este periodo de paro, se ha puesto en contacto con alguna empresa o negocio grande o pequeño, para solicitar un empleo?

- Si 1
- No (P.41) 2 (159)

P.40 ¿En qué empresas o negocios trató de encontrar un empleo?. Señale por favor la denominación de las empresas, el lugar donde están y la actividad a la que se dedican. (Señale un máximo de tres).

Denominación	Lugar	Actividad
.....		
.....		
.....		

P.41 ¿Y ha rechazado en algún momento algún puesto de trabajo que le ofrecieron?

- Si (P.41a.) 1
- No (P.42) 2 (160)

P.41a. ¿Qué tipo de puesto?

.....

P.42 ¿Se ha presentado a algún tipo de prueba u oposición?

- Si (P.42a.) 1
- No (P.43) 2 (161)

P.42a. ¿Qué tipo de prueba?

.....

P.43 ¿En algún momento pensó en establecerse sólo o con algunos socios?

- Si (P.43a.) **1**
- No (P.44) 2 (162)

P.43a. ¿En qué tipo de actividad?

.....

.....

.....

Sección Cuestiones generales

Ahora me gustaría hacerle algunas preguntas generales en relación con el trabajo.

P.44 ¿Para usted el trabajo es algo importante y valioso o es una forma de ganar dinero para vivir?

- Es algo importante y **valioso** 1
- Es una **forma** de ganar dinero para vivir 2 (163)
- **NS/NC** 0

P.45 Y de las siguientes razones que pueden hacer un trabajo interesante, ¿cuáles son las tres más importantes para que un trabajo pueda considerarse satisfactorio? Indíqueme tres por orden de **preferencia. (Tarjeta)**

- | | 1º | 2º | 3º |
|---|----|----|---------|
| - El interés del trabajo en sí mismo | 1 | 1 | 1 |
| - Sus condiciones materiales. | 2 | 2 | 2 |
| - La relación con sus compañeros | 3 | 3 | 3 (164) |
| - La libertad en el trabajo | 4 | 4 | 4 |
| - El salario | 5 | 5 | 5 |
| - La posibilidad de promoción y ascenso | 6 | 6 | 6 (165) |
| - La buena organización del trabajo | 7 | 7 | 7 |
| - Un buen horario | 8 | 8 | 8 (166) |
| - Las relaciones con los jefes. | 9 | 9 | 9 |
| - La seguridad en el empleo | 10 | 10 | 10 |

P.46 Considera muy importante, importante, poco o nada importante que el trabajo que usted desempeña se corresponda con los estudios de **F.P.** que **ha** realizado?

- Muy importante 1
- Importante 2 (167)
- Poco importante 3
- Nada importante 4

P.47 Si tuviese que buscar un empleo y tuviese la oportunidad de encontrarlo en la wna, ¿a qué empresa le gustaría ir a trabajar? (Señale tres).

Denominación	Lugar	Actividad	
.....	(168)
.....	
.....	(169)

P.48 Y si no lo consigue en estas empresas. ¿en qué sector/es lo buscaría?

- Industria 1
- **Construcción** 2
- **Agricultura** 3
- Transporte 4
- **Hostelería** 5 (170)
- Comercio 6
- Banca y seguros 7
- Sanidad y Educación 8
- Otros, ¿cuál? 9
- NS/NC 0

P.49 Pensando en los trabajos disponibles. ¿hay algún trabajo que usted rechazaría con toda seguridad?

- **Sí (P.49a.)** 1
- **No (P.50)** 2 (171)
- NS/NC 0

P.49a. ¿Cuál?

.....

P.50 Respecto al salario. ¿qué cantidad mínima deberá ganar para considerarse satisfecho?

- Menos de 50.000 1
- 50.000. 75.000 2
- 75.000 _ 100.000 3 (172)
- 100.000. 125.000. 4
- 125.000. 150.000. 5
- **Más de 150.000** 6

P.51 Considerando todos los aspectos, ¿piensa que su nivel de vida es muy bueno, bastante bueno. más bien malo o muy malo?

- Muy bueno 1
- Bastante bueno 2
- Más bien malo 3 (173)
- Muymalo 4
- NS/NC 5

P.52 ¿Durante los últimos 4 ó 5 años, ¿cree que su nivel de vida ha mejorado?
(Lea)

- Ha mejorado mucho 1
- Ha mejorado algo. 2
- Se ha mantenido igual 3 (174)
- Ha empeorado un poco 4
- Ha empeorado mucho 5
- NS/NC 0

P.53 En relación al nivel de vida de sus padres, ¿piensa que el suyo está muy por encima, bastante por encima, igual, más bien por debajo o muy por debajo?

- Muy por encima 1
- Bastante por encima. 2
- Igual 3 (175)
- Más bien por debajo. 4
- Muy por debajo. 5
- NS/NC 0

P.54 En relación a las diferencias de ingresos en la sociedad actual (Asturias, País Vasco, Galicia), diría que las diferencias son:

- Muy grandes. 1
- Bastante grandes 2
- Pequeñas 3 (176)
- Muy pequeñas. 4
- NS/NC 0

P.55 Para Usted una sociedad ideal sena:

- Una sociedad en la que se trate de reducir las diferencias de ingresos 1
- Una sociedad en la que se paga a cada uno de acuerdo con su capacidad 2 (177)
- NS/NC 0

P.56 En su opinión la sociedad actual ¿reconoce los méritos y capacidad de los individuos?

- Mucho 1
- Bastante. 2 (178)

INSERCIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

- Poco 3
- Nada 4

P.57 Comparando el sueldo de un trabajador normal y el de un Director de Empresa, Usted **diría** que las diferencias son:

- Muy grandes. 1
- Bastante grandes 2
- Pequeñas 3 (179)
- Muy pequeñas. 4
- NS/NC 0

P.58 Y esto le parece,

- Muyjusto. 1
- Justo 2
- Injusto 3 (180)
- Muy injusto 4
- NS/NC 0

P.59 Las diferencias entre los propios trabajadores, considera que son:

- Muy grandes 1
- Grandes 2
- Pequeñas 3 (181)
- Muy pequeñas. 4
- NSJNC 0

P.60 Y esto le parece,

- Muyjusto. 1
- Justo 2
- Injusto. 3 (182)
- Muy injusto 4
- NS/NC 0

P.61 De los factores que pueden contribuir a la determinación del sueldo y de salario, **¿cuáles** cree usted que deberían de tener mas importancia? (por favor, **indíqueme** los dos más importantes por orden de prioridad)

- La antigüedad 1 1
- El número de hijos 2 2

- La experiencia profesional 3 3 (183)
- La cualificación 4 4
- El nivel de estudios 5 5
- La responsabilidad 6 6 (184)
- El esfuerzo físico 7 7
- La posición jerárquica. 8 8
- NS/NC 0 0

P.62 Para gente de su edad ¿en qué medida las oportunidades de una persona para progresar en la vida depende de lo que se esfuerce en su trabajo o depende de cosas que están más allá de su control?

- Depende mucho más de lo que uno trabaje que de otra cosa 1
- Depende algo más 2 (185)
- Depende algo más de otras cosas 3
- Depende mucho más de otras cosas que de lo que uno trabaja 4

P.63 Hablando del nivel de sueldos que perciben los gerentes, me podría decir si está muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o muy en desacuerdo en que éstos deben ser altos?

	MA	A	D	MD	NS/NC	
Porque de ello depende el que los negocios marchen bien	1	2	3	4	0	(186)
Porque el desempeño de su puesto exige muchas responsabilidades	1	2	3	4		(187)
Porque tiene unos estudios y se ha sacrificado para conseguirlos	1	2	3	4	0	(188)
Porque tienen que mantener un nivel de vida que les exige su posición social	1	2	3	4	0	(189)

P.64 ¿Podría decirme cuál es o fue la ocupación de su padre y madre? Si ha tenido varias ocupaciones dígame la última.

	Padre	Madre	
Obrero manual de la industria o de los servicios sin especializar	1	1	
Obrero manual especializado de la industria o de los servicios	2	2	
Administrativo	3	3	(190)
Capataz, encargado o supervisor	4	4	(191)
Pequeño propietario agrícola	5	5	
Oficinista, vendedor , representante o dependiente	6	6	
Funcionario público	7	7	
Técnico o profesional asalariado	8	8	
Profesional independiente	9	9	
Autónomo (pequeño industrial), trabajador independiente	10	10	
Empresario con asalariados en la industria o los servicios	11	11	
Personal directivo (gerente, directivo, consejero)	12	12	
Otra... ¿cuál?	13	13	

P.65 ¿Qué estudios realizó su padre y su madre? Entrevistador: Lea todas las alternativas?

	Padre	Madre	
Ninguno	1	1	
Primarios	2	2	
Bachillerato elemental o equivalente	3	3	
Maestría industrial	4	4	(192)
Bachillerato superior	5	5	(193)
Universitarios de grado medio (Magisterio, perito, prof. mercantil)	6	6	
Universitarios	7	7	
Otros, ¿cuáles?	8	8	

P.66 ¿Qué edad tiene?

- Entre 20 y 24 1
- **Entre 25 y 29** **2 (194)**
- 30 años o más 3
- NS/NC 0

P.67 Estado Civil

- Soltero/a 1
- Casado/a 2 (195)
- otros, ¿cuál? 3
- NS/NC 0

P.67a. ¿Tiene hijos?

- Sí 1
- No 2 (196)

P.67b. ¿Cuántos?

- (197)

P.68 Sexo

- Hombre 1
- Mujer 2 (198)

P.69 ¿Podría decirme dónde nació usted?

- En el mismo Municipio donde reside ahora. 1
- En otro Municipio, pero de la misma provincia 2
- En otro Municipio de otra provincia de la misma Comunidad Autónoma 3 (199)
- En otra Comunidad Autónoma, ¿Cuál? 4
- En el Extranjero 5

P.70 ¿En qué lugar nació su padre?

- En el mismo Municipio donde reside ahora. 1
- En otro Municipio, pero de la misma provincia 2
- En otro Municipio de otra provincia de la misma Comunidad Autónoma 3 (200)
- En otra Comunidad Autónoma, ¿Cuál? 4
- En el Extranjero 5

CUADRO 3

EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN PROFESIONAL
CURSO 82-83 (CUENCAS)

	1984		1985		1986		1987		1988	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
En la mili	9	18.7	4	8.3	-	-	-	-	-	-
Paro con empleo anterior	1	2.1	2	4.2	3	6.3	1	2.1	4	8.3
Paro sin empleo anterior	21	43.7	20	41.7	20	41.7	17	35.4	14	29.2
Trab. Independ.	2	4.2	2	4.2	2	4.2	2	4.2	2	4.2
Temp. Privado	2	4.2	4	8.3	7	14.6	10	20.8	9	18.7
Temp. Público	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2.1
Fijo Privado	13	27.1	16	33.3	17	35.4	17	35.4	17	35.7
Fijo Público	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Funcionario	-	-	-	-	-	-	1	2.1	1	2.1
Total	48	100	48	100	48	100	48	100	48	100

CUADRO 4
EVOLUCION DE LA SITUACION PROFESIONAL
CURSO 83-84 (1983-1984) (EN MILIARES DE HORAS)

	1985		1986		1987		1988	
	F	%	F	%	F	%	F	%
En la mili	15	19.2	2	2.6	3	3.8	2	2.6
Paro con empleo anterior	2	2.6	2	2.6	6	7.7	10	12.8
Paro sin empleo anterior	40	51.3	37	47.4	25	32.1	20	25.6
Trabajo Independ.	1	1.3	3	3.8	2	2.6	2	2.6
Temporal Privado	6	7.7	16	20.5	22	28.2	17	21.8
Temporal Público	-	-	1	1.3	2	2.6	6	7.7
Fijo Privado	13	16.7	14	17.9	14	17.9	16	20.5
Fijo Público	-	-	-	-	1	1.3	1	1.3
Funcionario	1	1.3	3	3.8	3	3.8	3	3.8
Total	78	100	78	100	78	100	78	100

CUADRO 7

EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN PROFESIONAL
CURSO 82-83 (FERROL)

	1984		1985		1986		1987		1988	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
En la mili	8	13.3	2	3.3	-	-	-	-	-	-
Paro con empleo anterior	6	10.0	7	11.7	9	15.0	12	20.0	9	15.0
Paro sin empleo anterior	32	53.3	26	43.3	20	33.3	17	28.1	16	26.7
Trabajo independ.	-	-	-	-	2	3.3	2	3.3	2	3.3
Temporal Privado	1	1.7	7	11.7	6	10.0	7	11.7	10	16.7
Temporal Público	1	1.7	3	5.0	6	10.0	5	8.3	4	6.7
Fijo Privado	9	15.0	9	15.0	10	16.7	10	16.7	10	16.7
Fijo Público	1	1.7	2	3.3	2	3.3	2	3.3	3	5.0
Funcionario	2	3.3	4	6.7	5	8.3	5	8.3	6	10.0
Total	60	100								

CUADRO 8
EVOLUCION DE LA SITUACION PROFESIONAL
CURSO 83-84 (FERROL)

	1985		1986		1987		1988	
	F	%	F	%	F	%	F	%
En la mili	6	6.9	-	-	-	-	-	-
Paroconem- oleo anterior	3	3.4	5	5.7	4	4.6	8	9.2
Paro sin em- pleo anterior	49	56.3	45	51.7	35	40.2	31	35.6
Trabajoin- depend.	2	2.3	2	2.3	2	2.3	2	2.3
Temporal Privado	8	9.2	13	14.9	15	17.2	13	14.9
Temporal Público	7	8.0	8	9.2	10	11.5	12	13.8
Fijo Privado	8	9.2	9	10.3	13	14.9	13	14.9
Fijo Público	1	1.1	1	1.1	3	3.4	3	3.4
Funcionario	3	3.4	4	4.6	5	5.7	5	5.7
Total	87	100	87	100	87	100	87	100

CUADRO 11

EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN PROFESIONAL
CURSO 82-83 (BILBAO)

	1984		1985		1986		1987		1988	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
En la mili	32	33.3	15	15.6	-	-	-	-	-	-
Paro con empleo anterior	1	1.0	8	8.3	9	9.4	14	14.6	16	16.7
Paro sin empleo anterior	51	53.1	53	55.2	40	41.7	25	26.0	14	14.6
Trabajo independ.	-	-	2	2.1	4	4.2	5	5.2	7	7.3
Temporal Privado	7	7.3	7	7.3	22	22.9	26	27.1	33	34.4
Temporal Público	1	1.0	3	3.1	5	5.2	6	6.3	6	6.3
Fijo Privado	2	2.1	6	6.3	11	11.5	15	15.6	14	14.6
Fijo Público	-	-	-	-	1	1.0	2	2.1	2	2.1
Funcionario	2	2.1	2	2.1	3	3.1	3	3.1	4	4.2
Total	96	100								

CUADRO 12
EVOLUCION DE LA SITUACION PROFESIONAL
CURSO 83-84 (BILBAO)

	1985		1986		1987		1988	
	F	%	F	%	F	%	F	%
En la mili	26	22.4	7	6.0	2	1.7	–	–
Paro con empleo anterior	4	3.4	7	6.0	14	12.1	20	17.2
Paro sin empleo anterior	61	52.6	50	43.1	32	27.6	28	24.1
Trabajo independ.	1	0.9	4	3.4	8	6.9	8	6.9
Temporal Privado	8	6.9	21	18.1	30	25.9	28	24.1
Temporal Público	5	4.3	11	9.5	10	8.6	8	6.9
Fijo Privado	9	7.8	11	9.5	16	13.8	18	15.5
Fijo Público	2	1.7	3	2.6	3	2.6	3	2.6
Funcionario	–	–	1	0.9	–	–	1	0.9
Total	116	100	116	100	116	100	116	100

INSERCIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

APENDICE B:
TABLAS DE MOVILIDAD

CUADRO 13
TABLA DE MOVILIDAD.
SITUACION CONTRACTUAL (CUENCAS)

	Indep.	T. Priv.	T. Publ.	F. Priv.	F. Publ.	Func.	Dist. Inic.
Independ.	1	0	2	1	0	1	5
Temp. Priv.	1	31	7	10	0	1	50
Temp. Publ.	0	2	1	1	0	3	7
Fijo Priv.	0	2	0	5	0	1	8
Fijo Publ.	0	0	0	0	0	0	0
Funcionario	0	0	0	0	0	0	0
Dist. Final	2	35	10	17	0	6	70

CUADRO 14
TABLA DE MOVILIDAD.
SITUACION CONTRACTUAL (FERROL)

	Indep.	T. Priv.	T. Publ.	F. Priv.	F. Publ.	Func.	Dist. Inic.
Independ.	2	0	0	0	0	0	2
Temp. Priv.	2	16	4	6	1	4	33
Temp. Publ.	0	4	9	1	2	3	19
Fijo Priv.	0	3	1	4	0	4	12
Fijo Publ.	1	0	0	0	1	0	2
Funcionario	0	0	0	0	0	0	0
Dist. Final	5	23	14	11	4	11	68

CUADRO 15

**TABLA DE MOVILIDAD.
SITUACION CONTRACTUAL (BILBAO)**

	Indep.	T. Priv.	T. Publ.	F. Priv.	F. Publ.	Func.	Dist. Inic.
Independ.	1	3	0	2	0	0	6
Temp. Priv.	9	52	8	11	5	4	89
Temp. Publ.	3	21	12	9	2	3	50
Fijo Priv.	1	2	0	3	0	0	6
Fijo Publ.	0	0	0	0	0	1	1
Funcionario	1	1	0	0	0	1	3
Dist. Final	15	80	20	25	7	9	156

CUADRO 16

**RELACION ACTIVIDAD ESTUDIOS.
ANALISIS DE MOVILIDAD PARA AQUELLOS QUE
TUVIERON AL MENOS DOS EMPLEOS (CUENCAS)**

	Mucha	Bastante	Poca	Ninguna	Distrib. Inicial
Mucha	11	1	0	2	14
Bastante	2	2	0	2	6
Poca	1	3	0	1	5
Ninguna	14	6	3	22	45
Dist. Final	28	12	3	27	70

CUADRO 17

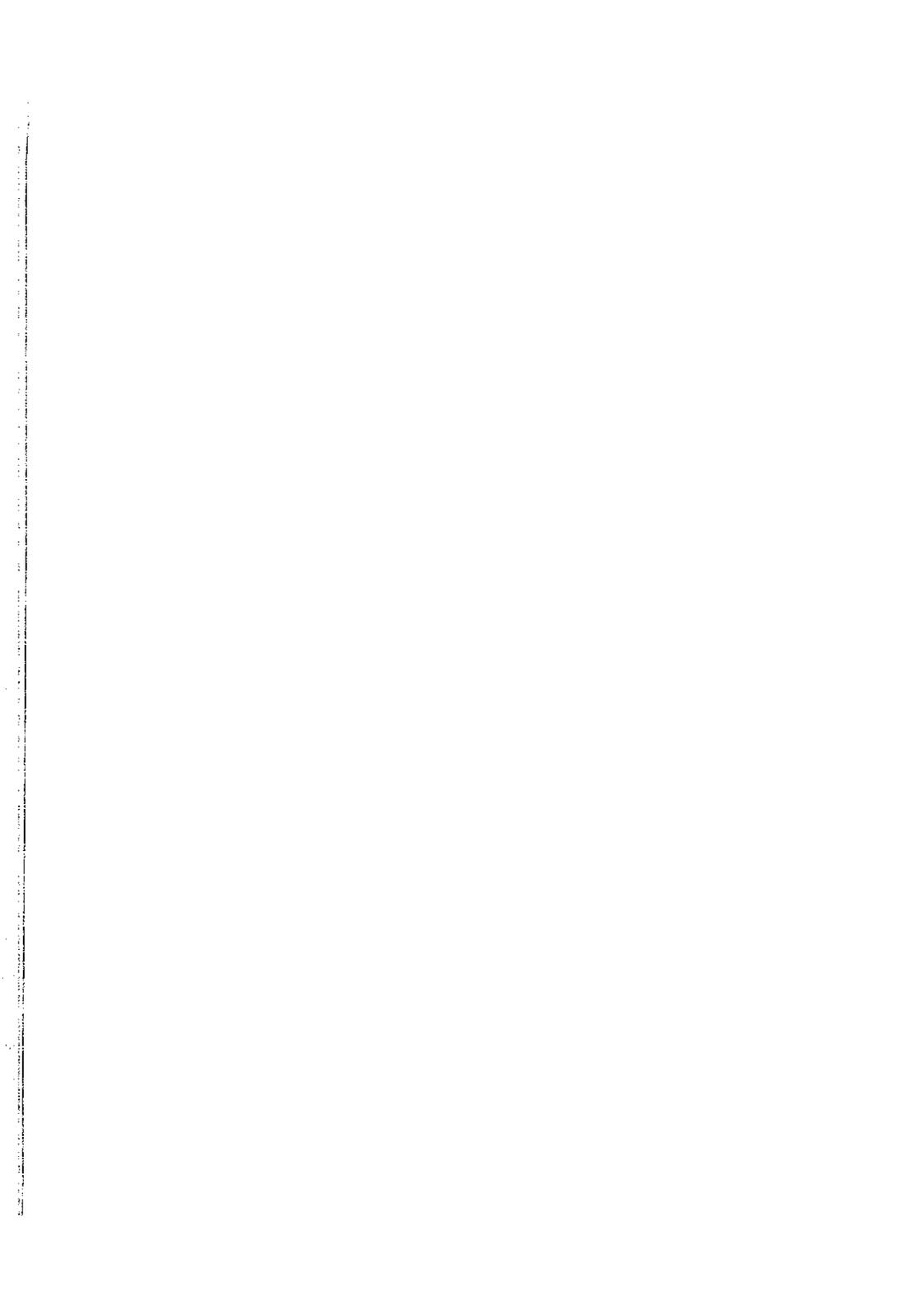
**RELACION ACTIVIDAD ESTUDIOS.
ANÁLISIS DE MOVILIDAD PARA AQUELLOS QUE
TUVIERON AL MENOS DOS EMPLEOS (FERROL)**

	Mucha	Bastante	Poca	Ninguna	Distrib. Inicial
Mucha	10	3	0	4	17
Bastante	3	11	1	1	16
Poca	1	1	5	1	8
Ninguna	4	2	2	19	27
Dist. Final	18	17	8	25	68

CUADRO 18

**RELACION ACTIVIDAD ESTUDIOS.
ANÁLISIS DE MOVILIDAD PARA AQUELLOS QUE
TUVIERON AL MENOS DOS EMPLEOS (BILBAO)**

	Mucha	Bastante	Poca	Ninguna	Distrib. Inicial
Mucha	16	5	4	5	30
Bastante	6	11	2	4	23
Poca	6	7	11	5	29
Ninguna	17	10	7	41	75
Dist. Final	45	33	24	55	157





Ministerio de Educación y Ciencia

Secretaría de Estado de Educación

Dirección General de Renovación Pedagógica