



La precariedad sociolaboral de los jóvenes vascos

Ander Gorrotxategi, Jon Bernat Zubiri-Rey

► **To cite this version:**

Ander Gorrotxategi, Jon Bernat Zubiri-Rey. La precariedad sociolaboral de los jóvenes vascos. I jornadas de análisis político crítico "Repensando los cuarenta años desde Mayo del 68", Bilbao, 15 novembre 2008, Nov 2008, Bilbao, Francia. halshs-00345404

HAL Id: halshs-00345404

<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00345404>

Submitted on 9 Dec 2008

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



I Jornadas de Análisis Político Crítico

Repensando los cuarenta años desde Mayo del 68

La precariedad sociolaboral de los jóvenes vascos

Ander Gorrotxategi¹
Jon Bernat Zubiri Rey²

Comunicación de la I Jornadas de Análisis Político Crítico, Bilbao, 15 de Noviembre del 2008

Résumé

Notre communication tente de se rapprocher du phénomène subjectif de la précarité. Elle commence par une approche générale de la précarité sociale et professionnelle, en reliant diverses théories et conceptualisations (première partie). Nous passons dans un deuxième temps à une analyse empirique de la précarité socioprofessionnelle des jeunes basques. Nous présentons les limites trouvées au sein des indicateurs conventionnels et nous réalisons un premier regard des possibilités d'analyse longitudinale des processus de précarisation.

Resumen

Nuestra comunicación tratará de aproximarse al fenómeno subjetivo de la precariedad sociolaboral. Empezando por una aproximación general sobre la precariedad social y laboral interrelacionando diversas teorías y conceptualizaciones (primera parte), pasaremos a un análisis de la precariedad sociolaboral de los jóvenes vascos, presentando las limitaciones que presentan los indicadores convencionales y realizando una primera aproximación a las posibilidades de análisis longitudinal de los procesos de precarización.

¹ Estudiante de sociología en la UPV/EHU y militante de la *Asamblea por una Universidad Crítica*.
andergorrotxategi@hotmail.com

² Investigador social en la Universidad UPMF de Grenoble, becario predoctoral del Departamento de política científica del Gobierno Vasco. jonbernat@sindominio.net

Apartados

1- Aproximación general al fenómeno de la precariedad sociolabral de los jóvenes (en construcción)

1.1 La precariedad social

1.2 La precariedad laboral

2- Condiciones y trayectorias sociolaborales de los jóvenes vascos: Una primera aproximación empírica al fenómeno de la precariedad

2.1. Un proceso de degradación de las condiciones de trabajo de inspiración legislativa

2.2. Análisis convencional de las condiciones sociolaborales de los jóvenes de la CAPV mediante datos estáticos

2.3. Introducción al análisis longitudinal de trayectorias sociolaborales.

1.1 - Aproximación general al fenómeno de la precariedad sociolabral

La precariedad puede abordarse con diferentes métodos, y es que adquiere múltiples formas a veces difíciles de aprehender. En muchas ocasiones, se limita o se confunde con la precariedad laboral, sin embargo sus fronteras se extienden a muchos ámbitos de la vida social. Si bien en esta comunicación, nuestra intención es la de apuntar los rasgos principales, no tenemos ánimo de exhaustividad, y tenemos plena conciencia que nuestro acercamiento no puede agotar el campo teórico en torno a este fenómeno social complejo.

En este sentido, para esta aproximación propedéutica al fenómeno de la precariedad, vamos a tomar la definición formulada por Daniel Albarracín: "La precariedad es el fenómeno de degradación de las condiciones de vida, empleo y trabajo que padecen personas y colectivos y que dificulta la realización de proyectos de vida personales emancipados, desarrollar la libertad personal y colectiva, y que impide el ejercicio libre de derechos ciudadanos y políticos plenos."³ (Daniel Albarracín) (p.11)

En general podemos considerar que cuando hablamos de precariedad, nos estamos refiriendo a unas condiciones de trabajo, y a unas condiciones de existencia. En adelante, nos interesaremos por las dos dimensiones que en esencia caracterizan la precarización de las personas, la existencial y política, así como la laboral.

1.1. La precariedad social

Hay que evitar el reduccionismo economicista, y procurar extender nuestro análisis a otras esferas de la experiencia social que se encuentran en estrecha relación, si bien escapan a la dimensión económica medible en cantidad de valor (en forma de dinero producido). Al aplicar nuestra lente a las condiciones de existencia de las personas, escapamos al discurso dominante centrado en el funcionamiento del sistema económico. Y es más, lo social no tiene porque rendir cuentas a lo económico, sino más bien al contrario; y esto en la medida que la economía ha de concebirse como una organización de la producción social para responder a la satisfacción de las necesidades de las personas. Así, hacemos hincapié en que la realidad social no es algo dado, sino producto de construcciones sociales, y en consecuencia, existen las alternativas.

Se trata entonces de ejercer un cuestionamiento del rol de los intelectuales, de los actores de la opinión pública (economistas, politólogos, sociólogos, publicistas, etc.), en la legitimación del discurso neoliberal. Hoy por hoy, sus planteamientos han sido revocados, y ahora la cuestión de la viabilidad del capitalismo está a la orden del día. Es más, es un desafío antropológico: crisis ecológica, crisis alimentaria, crisis financiera,... En connivencia con esto, abordaremos en primer lugar la precariedad social entendida como el proceso de precarización

³ Daniel Albarracín en: ESPACIO ALTERNATIVO (2007), Materiales para analizar y combatir la precariedad: Relación salarial y clase trabajadora, Madrid, Colección Crítica&Alternativa, p.11

de la existencia.

A) El mercado como epicentro de la organización social

El dogma neoliberal postula la hegemonía del mercado que es erigido como la referencia natural de las instituciones sociales. La oferta y la demanda reinan para determinar el sistema político, decidir la organización social y económica, marcar las "tendencias culturales". Los individuos manejan sus recursos en el mercado en "libre concurrencia" y tienen acceso al empleo, la educación, la cultura, etc. Para estos teóricos, el mayor problema del individuo consiste en elegir, en ejercer su libertad de opción. Si bien, parece obvio que hay que tomar algo de lo que te dan, y que si estas fuera, el mercado no te tiene en cuenta. En "Vida de consumo" (2007)⁴, Bauman sigue completando su conceptualización de la "modernidad líquida". Describe el paso de una sociedad de productores a una sociedad de consumidores que se traduce en un cambio fundamental en la forma en la que los individuos se integran en la sociedad. Si en la sociedad de productores, el eje es el trabajo, en la sociedad de consumidores, la identidad de los individuos se fabrica en el mercado mediante la actividad de consumo. La transformación de los ciudadanos en objetos de consumo es, afirma Bauman, el rasgo fundamental de la cultura consumista de hoy día:

"El propósito crucial y decisivo del consumo en una sociedad de consumidores (aunque pocas veces se diga con todas las letras y casi nunca se debata públicamente) no es satisfacer necesidades, deseos o apetitos, sino convertir y reconvertir al consumidor en producto, elevar el estatus de los consumidores al de bienes de cambio vendibles."

Todas las dimensiones de la existencia de los individuos se centran en adquirir productos y servicios que les permitan obtener recursos para aumentar su valor mercantil. Y la actividad de toda una gama de nuevas empresas se centra en proporcionar "servicios personalizados que respondan a la necesidad del cliente". De esta manera, esferas de la existencia de las personas que antes eran de dominio doméstico o público, han sido mercantilizadas. Esto se hace visible a través del discurso que generan los políticos, los economistas en torno a "los recursos humanos", y el concepto clave de "capital humano". El capital humano hace referencia simple y llanamente a la fuerza de trabajo de los asalariados, es decir al conjunto de facultades físicas, morales, intelectuales, estéticas y sociales del trabajador. Cada individuo se constituye en empresario de si mismo, se responsabiliza de su situación en el mercado. De esta manera, los condicionamientos sociales son invisibilizados, sin embargo, los recursos necesarios para la vida tienen un difícil e inseguro acceso, y en el caso de algunos grupos sociales el proceso termina en la exclusión. Pero aun hay más. La propia explotación capitalista se oculta. El trabajador ya no vende su fuerza de trabajo generadora de plusvalía a cambio de un salario, sino que ofrece sus "servicios" a las empresas y el salario seria el precio justo...⁵.

4 BAUMAN, Zygmunt (2007), *Vida de consumo*, Fondo de Cultura Económica, Argentina

5 BIHR, Alain (2007), "Capital... humain", *Le monde diplomatique*, diciembre 2007.

B) degradación de las redes públicas de protección social.

El neoliberalismo se levanta sobre la tumba del compromiso socialdemócrata que buscaba conciliar los intereses económicos y la justicia social. Instituye el paso de un capitalismo social centrado en el mundo del trabajo a un capitalismo rentista centrado en el mundo del capital. Esto marca la crisis de la sociedad salarial y la preponderancia de la sociedad mercado.

El pacto socialdemócrata tiene su máximo exponente en el Estado de Bienestar que consiste en la instauración de una serie de políticas sociales que traducen una determinada solidaridad colectiva. Las políticas públicas establecen una serie de mecanismos institucionales que buscan la protección social de los ciudadanos. Se trata de instituir un régimen asistencial para hacer frente a los riesgos (paro, vejez, invalidez,...) y construir una red de servicios públicos para suministrar equitativamente salud y educación, entre otras cosas. Además, siguiendo las tesis keynesianas, la intervención del Estado en la economía se considera imprescindible para dinamizar el crecimiento económico mediante la inversión pública y la redistribución de la riqueza. La recesión económica de los años 70' viene a romper este consenso, las críticas al Estado asistencial se multiplican. El neoliberalismo afirma que hay que reducir las funciones del Estado pues este está sobredimensionado, ralentiza la actividad económica y acomoda a los trabajadores. La teoría de los fallos del gobierno (neoliberalismo) sustituye a la teoría de los fallos del mercado (keynesianismo).

Sin embargo, hay que subrayar que la parte del presupuesto público que es juzgada como prescindible por el neoliberalismo es la que se destina a la protección social (gastos de legitimación) mientras que las subvenciones a la producción (función de acumulación) son defendidas (Capella⁶). Entonces, lo económico reina sobre lo político, se trata de dejar a los mercados autorregularse pues la mano invisible de la economía corrige las posibles desviaciones o disfunciones del capitalismo. Con esta lógica, los Estados han procedido a retirarse paulatinamente de la vida económica mediante la liberalización del sector financiero, la desregulación del mercado laboral (flexibilización de los despidos y de la contratación) y la privatización de las empresas y servicios públicos. Y las intervenciones públicas que aspiran a la disminución de los riesgos vitales de las personas adquieren un carácter cada vez más residual. En muchos casos, el papel de la acción de las políticas públicas en el bienestar ciudadano, en la reducción de las desigualdades estructurales, es desdeñado, incluso juzgado como un lastre antieconómico. Así si bien en lo formal se afirman derechos sociales como la educación o la salud, en lo sustantivo no se dota de recursos adecuados a los centros públicos y se deja de mano de la iniciativa individual acudir a la oferta privada.

C: proyectos de vida erosionados.

6 CAPELLA, Ramón (1991), "Las transformaciones del Estado contemporáneo", Mientras tanto nº46

Finalmente, las pinceladas que hemos podido dar al cuadro, apuntan a que la centralidad social del mercado acentúa la invisibilización de segmentos crecientes de la sociedad que no acaban de lograr una integración plena. Se trata de una sociedad que ha hecho de lo mercantil su eje, y "el crecimiento económico por el crecimiento económico" es un credo establecido, que no atiende a la degradación de las condiciones de vida. Se trata de un conflicto de lógicas, la lógica de acumulación o la búsqueda de beneficios por parte de los mercados desprecia la lógica del cuidado de la vida o la atención de las necesidades humanas.⁷

Si atendemos a la satisfacción de las necesidades de nuestro cotidiano, a la reproducción de la vida, vemos que no lleva adscrito ningún reconocimiento social, que el prestigio va asociado con el éxito económico. Y esto a pesar de que en lo que a esto se refiere, somos todas iguales, necesitadas. Pero, la variable sistémica hace su aparición una vez más, y es que estas esferas se van mercantilizando progresivamente, si bien quien se ocupa de estas tareas no es reconocida ni laboral ni socialmente.

En este contexto, las relaciones personales se ven profundamente afectadas, hasta el punto de reconfigurarse en ocasiones bajo parámetros exclusivamente utilitaristas. O en otros casos, se ven condicionadas por la esfera mercantil, por ejemplo si el éxito en el ámbito económico puede verse dado si se desdeñan aspectos sociales como el cuidado de un familiar, una relación amorosa, etc. De esta manera, vemos como la precariedad es ante todo existencial, y afecta a los recorridos personales, en la medida en que la sensación que tienen las personas es de incapacidad de control sobre sus propias vidas. Y los proyectos vitales a largo plazo desaparecen de la conciencia colectiva, las perspectivas de situación se hacen en el corto plazo y hay que "ajustarse" y adecuarse a los cambios.

1.2 La precariedad laboral

El nuevo capitalismo dibuja para algunos teóricos la sociedad del "20/80". Existe una gran mayoría (80%) de personas ocupadas en trabajos precarios, inseguros, temporales, informales. Mientras una minoría (20%) trabaja en los sectores económicos más dinámicos, son imprescindibles para el funcionamiento de la producción, y son recompensados en consecuencia con la estabilidad del empleo y una buena remuneración. Inestabilidad, inseguridad, incertidumbre... las mutaciones en el mundo del trabajo han conducido a una precarización creciente de las vidas. No sólo de las personas marginalizadas, en riesgo de exclusión social, o con contratos basura sino del conjunto de la sociedad. Y como señala muy bien Imanol Zubero⁸: *Robert Castel distingue cuatro zonas en las sociedades modernas: una zona de integración, que configura lo que podemos denominar la sociedad normal una zona de vulnerabilidad, caracterizada por la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes*

7 CGT - Comisión Confederal contra la Precariedad (2005), "La precariedad en la vida", Mayo 2005.

8 ZUBERO, Imanol (2000), *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno*, ediciones HOAC, Madrid

relacionales; una zona de asistencia, constituida por un frágil entramado de programas asistenciales; y una zona de exclusión, de gran marginalidad, de desafiliación.

Los jóvenes, las mujeres, los inmigrantes... son categorías sociales que encarnan en sus cuerpos y en sus estructuras vitales la inestabilidad de la relación con el trabajo. Para una gran mayoría de la población, el salario es el medio para poder satisfacer sus necesidades, es decir que mediante la venta de su fuerza de trabajo se aseguran la existencia material. Y esta relación de dependencia hacia una retribución, esta necesidad es la que va a producir una destabilización de amplias capas del asalariado en estrecha relación con la precarización de algunos empleos. Es en este contexto, en el que el/la joven entra en el mercado laboral en busca de un empleo. Su socialización en el mundo del trabajo asalariado se va a dar en condiciones precarias, y esto responde a estrategias empresariales que aspiran a un mayor control sobre la mano de obra, mayores tasas de plusvalía, menores costes de producción. Antonio Antón hace referencia a tres planos dentro de la precariedad laboral⁹:

A) Inestabilidad, inseguridad, fragilidad en el empleo.

Por un lado, y como veremos, las nuevas legislaciones del mercado laboral producen una situación desfavorable para los trabajadores con la desregulación de los contratos. En efecto, los nuevos contratos suponen para la empresa un ahorro en el gasto salarial y una organización del tiempo más eficaz, también permiten un mayor control de la actividad sindical.

Por otro lado, la existencia de una masa de personas sin empleo, y la proliferación de formas de empleo atípicas (por obra, a tiempo parcial, de duración determinada, de prácticas o "aprendizaje"...) extienden la inseguridad a todas las personas trabajadoras. Hoy, el empleo no se acompaña de derechos sociales, la incertidumbre reina y no existen ya los proyectos vitales a largo plazo, las expectativas de futuro no inmediato.

Los cambios en el mercado de trabajo han ido hacia unas mayores tasas de desempleo, y una mayor tasa de temporalidad, siendo los jóvenes una de las categorías sociales que se ven afectadas en mayor medida.

B) Flexibilidad y penosidad en las condiciones laborales, junto con bajos salarios.

Además, los nuevos métodos de organización del trabajo exigen una adaptación continua, un cambio constante, una flexibilidad laboral máxima. Y esto una vez más, en la lógica de establecer una jerarquía de criterios que defina el desarrollo económico como prioritario, y subordinado a este, situamos la protección del trabajo, las condiciones laborales. En este sentido entendemos las constantes intervenciones de representantes de intereses empresariales en la esfera pública, pero también de los políticos, que claman por una mayor flexibilidad para tener niveles de competitividad en el marco de la economía mundializada.

9 ANTON, Antonio (2007), "Respuestas a la precariedad laboral", Hika nº191.

Primero, las empresas han ido progresivamente externalizando toda una serie de tareas que antes eran llevadas a cabo por departamentos, por trabajadores de la misma. En este marco, se han ido desarrollando estrategias de subcontratación, las empresas recurren a los servicios de otras empresas para cubrir unas actividades que antes se hacían en el seno de la misma. De esta manera, la empresa reduce efectivos salariales, y los trabajadores ven empeoradas su remuneración como sus condiciones de trabajo (contrato, horarios, ritmos). Segundo, la producción determinada por la demanda exige a los trabajadores una intensificación de los ritmos de producción en ciertos períodos, así como que sean polivalentes y acepten horarios flexibles. Tercero, la tendencia ocupacional pone sobre la mesa un descenso de la necesidad de cualificación, sobre todo en el sector servicios taylorizado, lo que ha provocado un aumento de la insatisfacción del empleo y un descenso de su retribución económica.

En este sentido, existe una fragmentación de las experiencias laborales, que se ilustra por la segmentación del mercado laboral en varios sentidos. Por un lado, los trabajadores que se mantienen en el centro neurálgico de la producción de una organización tienen mayor seguridad en el empleo que los que trabajan para una empresa subcontratada. Por otro lado, si bien el posfordismo tiende a la descualificación de los trabajadores, la cualificación sigue siendo un factor de mejor inserción laboral, en la medida que son las personas con menor cualificación las más afectadas por « los ajustes estructurales ». Por último, hay que apuntar que la flexibilidad que exige las nuevas prácticas empresariales, afecta a todos los trabajadores, independientemente de su nivel en la jerarquía.

C) Indefensión, subordinación y desprotección.

Hay que añadir a este proceso de precarización de la fuerza de trabajo, el debilitamiento de los referentes de acción colectiva de los trabajadores. Vemos la crisis de los sindicatos a través de la constatación de unas bases sociales cada vez más circunscritas a ciertas empresas y ramas de la producción, pero sobre todo al descenso de seguimiento de las huelgas generales y a la caída de las tasas de afiliación. Apuntar dos cosas en cuanto a la juventud: los jóvenes tienen un nivel de sindicalización menor que el resto; por otro lado, la defensa de los intereses de los jóvenes ocupa un papel secundario en la agenda de los sindicatos. ocupa un lugar en muchos casos se ve desligada de la actividad sindical, los trabajadores jóvenes mantienen una actitud de indiferencia, aunque siempre existe un reconocimiento de la actividad reivindicativa de los sindicatos.

Además, la tendencia es a la progresiva extensión de formas de negociación de los contratos de carácter personal (individualización de las relaciones laborales), es decir que la negociación colectiva de la relación salarial pierde su peso. En esta situación de desprotección, las estrategias que manejan los individuos son de manera predominante de carácter adaptativo, resignándose a la subordinación en los términos que marca la empresa. Las actitudes más generalizadas son centradas en el esfuerzo individual como medio para mantener, y en el mejor de los casos, progresar, mejorar su situación.

Finalmente, asistimos a la quiebra de la norma de empleo dominante, hoy en día ya no se trata tanto de tener un « buen empleo » si no tan solo de tener un empleo. El referente ya no es un trabajo asalariado con un buen sueldo, unas buenas condiciones de trabajo y derechos sociales asociados. Para la juventud, el empleo estable, bien protegido socialmente y con expectativas de mejora, no es un horizonte normativo.

D) La segmentación de los jóvenes:

Las escuelas segmentacionistas tienen su origen en las universidades inglesas y estadounidenses de los años 70'. En su acepción más militante nos encontramos con los *Radicales americanos*¹⁰, cuyos autores (de formación marciana) afirman que la segmentación de las clases trabajadoras en diferentes estratos o segmentos cumple una función social determinante en la hegemonía del capital, generando divisiones e intereses contrapuestos entre los diferentes grupos y niveles de autoridad.

Los modelos de la segmentación han evolucionado en los últimos años para entender las nuevas formas de precariedad sociolaboral que viven algunos grupos o sectores de la sociedad. Este es el caso de los jóvenes, cuyas condiciones de empleo actual padecen la ruptura de las instituciones sociales que, vía los *Mercados Internos de Trabajo*¹¹ (MIT), permitían una redistribución de excedentes desde los grupos centrales de trabajadores de edades medias, hacia los jóvenes y los trabajadores próximos a la jubilación. Estos dos grupos de menor productividad, recibían unos salarios relativamente más elevados a su aportación en el trabajo, consistiendo uno de los principales mecanismos de redistribución y solidaridad directas de las economías de la era fordista. Como afirma Jérôme GAUTIÉ¹², esta desestabilización de los MIT, lleva a una nueva "segmentación generacional" que, en el caso de los jóvenes, les hace padecer en mayor medida el fenómeno de la precariedad laboral (lo que este y otros muchos autores denominan "formas atípicas de empleo"), dificultando sus trayectorias ascendentes y su entrada estable en la vida adulta.

Pero esta segmentación no sólo se da entre los jóvenes y los adultos (cuya constatación empírica para el caso vasco trataremos de realizar en la segunda parte de esta comunicación), sino dentro del propio colectivo juvenil, donde las diferencias entre colectivos están también presentes. Para describir las desigualdades que existen entre los jóvenes, Antonio Antón¹³ ha

¹⁰ M. REICH, D.M GORDON y R.C. EDWARDS son sus autores fundadores. Para ver una introducción más exhaustiva del origen y evolución de la escuela de la segmentación véase:

ZUBIRI-REY, Jon Bernat y LAMOTTE, Bruno (2008), "New forms of labour Market segmentation, insecurity and professional relations", Oporto, 29th annual conference International Working Party on Labour Market Segmentation

¹¹ La obra fundadora de esta corriente de análisis laboral es: DOERINGER P. et PIRELLI M. (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, New York-London, M. E. Sharpe Inc.

¹² GAUTIÉ Jérôme (2002), « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », Document de travail n.15 du Centre d'études de l'emploi, mars 2002

¹³ ANTON Antonio (2007), "Precariedad laboral juvenil", www.pensamientocrítico.org.

definido tres dinámicas diferentes que expresan la segmentación de los jóvenes y sus trayectorias principales:

- Un primer nivel (1/3): trayectorias laborales ascendentes. Con un proceso rápido o prolongado, al final han conseguido una posición relativamente estable y consolidada.
- Un segundo nivel (1/3): trayectoria precaria o incierta. Posibilidad de tener algunos ascensos desde una precariedad grave a otra menos grave, pero sin consolidar su estabilidad y seguridad.
- Un tercer nivel (1/3): trayectorias precarias graves o bloqueadas, aunque una parte ha ascendido desde la precariedad extrema o la inmigración.

"La falta de garantías y derechos de autonomía en los periodos de desempleo, empuja a los jóvenes a la descualificación de sus trabajos, a aceptar condiciones por debajo de sus expectativas (contratos de aprendizaje o de prácticas mal remuneradas y/o poco formativas, becas que sustituyen puestos de trabajo, subordinación ocupacional, falsos autónomos, contratos a tiempo parcial involuntario, trabajadores que no superan el umbral de la pobreza....) o, como última opción, a permanecer eternamente en una pseudo-infancia no emancipada o en una inactividad formal y supervivencia crónicas."¹⁴

En esta primera parte hemos realizado una aproximación general al fenómeno de la precariedad social y laboral. Se han presentado por un lado algunas cuestiones que afectan a las vivencias de la precariedad social, tales como los procesos de mercantilización de los sistemas de organización social, el declive de las redes públicas de protección y la erosión de los proyectos de vida que acompaña todo proceso de precarización social. En una segunda parte hemos introducido el fenómeno de la precariedad laboral, con especial atención en el último apartado a la segmentación de los jóvenes y a la mayor incidencia que la precariedad tiene en este colectivo.

En la segunda parte de esta comunicación trataremos de pasar de lo general y teórico al análisis empírico de las condiciones y trayectorias sociolaborales de los jóvenes vascos, presentando para ellos diferentes indicadores y metodologías de análisis.

¹⁴ ZUBIRI-REY, Jon Bemat y LEONISIO, Rafael (2007), "¿Juventud, divino tesoro? La precariedad de los jóvenes vascos en el trabajo y la vivienda", Revista *Bake Hitzak*, julio 2007

2- Condiciones y trayectorias sociolaborales de los jóvenes vascos: Una primera aproximación empírica al fenómeno de la precariedad

Introducción: ¿Están los jóvenes atrapados en la precariedad?

Para la observación de las trayectorias de los jóvenes de la CAPV, como para las regiones españolas en general, partimos de la hipótesis de una creciente precarización de sus condiciones de trabajo y de vida. Como demuestran Luis TOHARIA e Inmaculada CEBRIAN¹⁵ para el caso español, la generalización de los empleos temporales en las nuevas contrataciones requiere de una nueva aproximación al fenómeno de la precariedad laboral. El hecho de que los jóvenes encadenen un sinfín de trabajos, profesiones y modalidades contractuales en sus periodos de empleo y formación (intercalados con momentos de paro e inactividad estadística), hace necesario un estudio de sus trayectorias, para delimitar en que medida los trabajos temporales son un elemento distintivo de lo que estas autoras denominan "atrapamiento en la temporalidad". Este atrapamiento se presenta como una secuencia de trabajos temporales que en muchos casos no son un trampolín hacia la estabilidad en el empleo. Estas autoras utilizan los datos estadísticos disponibles para demostrar que los registros de contrataciones de los Servicios Públicos de Empleo y las altas y bajas en la Seguridad Social (con fechas que permiten conocer la duración de cada periodo) evidencian que las personas que firmaron un contrato temporal en el 2000 tienen unas altas posibilidades de continuar en una situación de inestabilidad contractual en el año 2005¹⁶. A pesar de la existencia irresoluble de limitaciones estadísticas para entender el carácter subjetivo y forzado/voluntario de esta cuestión, se puede afirmar que la realidad actual de los contratos temporales encierra a partes considerables de la población (sobre todo a las mujeres y a los trabajadores menos cualificados) en unas trayectorias que no apuntan a una mayor seguridad de sus itinerarios sociolaborales.

Este estudio nos permite suponer que las trayectorias de los jóvenes una vez se acercan a la vida adulta tienen un comportamiento estadístico al menos similar al del conjunto de la población trabajadora (si no aún de mayor estancamiento en la temporalidad, ya que las nuevas culturas de los jóvenes en el trabajo permiten una mayor receptividad a permanecer inmersos en modalidades contractuales precarias). Esta hipótesis implica suponer que la población juvenil no vislumbra en el futuro una transición ascendente a formas estables de empleo en una parte importante de los casos. A falta de realizar una observación longitudinal de trayectorias similar para la realidad de los jóvenes vascos (la cual permitiría validar o refutar esta hipótesis), debemos contentarnos por el momento con los datos publicados por los

¹⁵ TOHARIA Luis et CEBRIAN Inmaculada (2007), *La temporalidad en el empleo: Atrapamiento y Trayectorias*, Madrid, Ed. MTAS

¹⁶ Tan sólo 1.393.868 de las personas estudiadas se han integrado al final del periodo (2000-2005) en un estatus salarial estable, habiendo permanecido el resto (3.304.180 personas) total o parcialmente *atrapados en la temporalidad* o en una relación esporádica con el mercado de trabajo.

organismos estadísticos oficiales, tratando de delimitar ciertos fenómenos mediante los agregados macroeconómicos estáticos que actualmente tenemos a nuestra disposición¹⁷.

Para contextualizar este fenómeno, empezaremos la presente sección con una presentación esquemática de las principales reformas legislativas que han dado cobertura (o más bien promocionado) este proceso de aumento de la precariedad laboral (2.1). Pasaremos acto seguido a realizar una primera revisión de los indicadores convencionales (que muestran datos agregados y tasas para diferentes momentos puntuales) que nos permitan acercarnos a las realidad de los jóvenes vascos en el trabajo. Esta presentación permitirá constatar la pertinencia de una hipótesis fuerte sobre sus trayectorias precarias ("atrapadas en la temporalidad"), la cual tratará de ser demostrada en nuestros estudios futuros (2.2). Para terminar, mostraremos las encuestas longitudinales disponibles para el conjunto de España (con sus limitaciones para la desagregación regional) y los estudios sobre transiciones que se han realizado en el País Vasco a partir de encuestas convencionales (elaborados a partir de los microdatos disponibles en las mismas). Esto nos permitirá una primera aproximación dinámica a la realidad (no exclusivamente de los jóvenes), tratando de constatar que la observación longitudinal es indispensable para entender los procesos de precarización sociolaboral (2.3).

2.1. Un proceso de degradación de las condiciones de trabajo de inspiración legislativa

Para analizar las condiciones de trabajo de los jóvenes, es necesario comenzar por una breve presentación de las reformas legislativas que se han ido implementando en España en los últimos 25 años. Podemos observar en este proceso como se van dando unas condiciones económicas e ideológicas que favorecen la contratación temporal (mediante su flexibilización y creciente incentivación) e impulsan un descenso del paro juvenil mediante la vuelta al trabajo en unas condiciones menos favorables y de degradación progresiva del empleo indefinido (reduciendo también los costes de despido). Por remontarnos a los inicios recientes de este proceso, es interesante observar que ya desde la firma del **Estatuto de los Trabajadores (E.T.) de 1980** (enmarcada en el clima de conflictividad sindical y social de la transición) se establece una equidistancia entre la contratación indefinida y la temporal y se facilita el derecho de los empresarios al despido, provocando el rechazo de las organizaciones sindicales mayoritarias en España y en Euskal Herria (CCOO y ELA¹⁸ respectivamente). El E.T. permite la

17 Para profundizar en las cuestiones metodológicas y contrastar las limitaciones de los indicadores estáticos y las potencialidades de los estudios longitudinales (es decir, observación dinámica de los procesos observando la evolución de las variables sociolaborales para cada individuo o grupo social), proponemos la lectura de:

ZUBIRI-REY Jon Bernat (2008), « Trayectorias Sociolaborales: Introducción metodológica a las técnicas longitudinales en economía del trabajo », Communication aux XI Jornadas de Economía Crítica, Bilbao, 27-29 marzo del 2008, http://www.ucm.es/info/ec/ecocri/cas/Zubiri_Rev.pdf

18 Para el sindicato ELA, este rechazo además viene justificado por la centralización de las relaciones laborales que este E.T. promueve. UNANUE LETAMENDI, José Miguel (2002), *Las relaciones laborales en Euskal Herria: Apuntes históricos y análisis de su evolución desde la transición política*, Bilbao, Fundación Manu Robles-Aranguirz Institutua

implantación de nuevas modalidades de empleo temporal. Además de los contratos temporales clásicos (ligados a las necesidades conyunturales de la producción), se crean los *Contratos de fomento del empleo*, significando desde entonces una parte creciente de los nuevos puestos creados (que resultan ser "permanentemente temporales").

La **Reforma del E.T. de 1984** (llevada a cabo por el primer gobierno socialista a pesar de la oposición de 4 millones de huelguistas), tuvo también una fuerte repercusión sobre la normalización del empleo temporal. Desaparecen los principios de causalidad, suponiendo una fuerte liberalización de modalidades contractuales hasta ahora asociadas al empleo coyuntural. Se amplía la duración posible para los *Contratos de incitación al empleo*, los *Contratos en formación* y los *Contratos de prácticas*, creándose también nuevas formas contractuales temporales que suponen nuevas formas de liberalización para favorecer el acceso al empleo de los jóvenes. Esta reforma lleva por tanto a una proliferación de los empleos temporales en las nuevas contrataciones (llegando ya en 1990 a un 30%) y acentúa la segmentación existente entre el grupo central de trabajadores estables y una masa creciente de asalariados inestables cada vez más precarios (denominados *mercado de trabajo secundario* por las escuelas de pensamiento institucionalistas y *outsiders* para las neoclásicas¹⁹).

La **Reforma de 1994** elimina los *Contratos de fomento del empleo*, reestableciendo parcialmente el principio de causalidad en las contrataciones temporales (a pesar de que "da a los acuerdos sectoriales la posibilidad de modificar el uso del contrato eventual sea cuál se su duración máxima"²⁰). A pesar de este avance, la presente reforma amplía la diversificación de tipologías a los empleos a tiempo parcial (*Contrato de aprendizaje*, más conocido como "contrato basura"), que en muchos casos acaban sustituyendo a las modalidades desaparecidas sin suponer una reducción del fenómeno de la temporalidad²¹. Igualmente esta reforma liberaliza la intermediación en el "mercado" de trabajo. Esto supone el final del monopolio de los Servicios Públicos de Empleo en las labores de intermediación y colocación, favoreciendo la proliferación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), las cuales firman contratos de puesta a disposición de sus trabajadores al servicio de terceras empresas. Rápidamente una creciente e insuficientemente regulada intermediación privada inicia su andadura (llegando a retener hasta un 50% de los costes laborales totales pagados por las empresas en las que finalmente se desarrolla la actividad laboral. En la CAPV, la contratación por ETT pasa de 33.238 efectivos en 1995 a 137.269 en 1998²² y a 165.487 en el 2004²³. En

19 POLAVIEJA, Javier G. (2003), *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, p. 86-105

20 OTXOA, Isabel (2007), *El recorte de derechos en las reformas laborales*, Bilbao, Robles Arangiz Institutua, p. 11

21 JIMENO, Juan F., "Reformas laborales e inserción laboral en España" en ALBIZU, E. (coord.) (2003), *Inserción laboral: Enfoques convergentes*, Zarautz, Servicio editorial de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, pp. 11-34

22 Euskal Gazteri Kontseilua-Consejo Vasco de la Juventud (1999), *Desempleo Juvenil y Exclusión Social en Euskadi*, p. 30

23 Consejo Económico y Social Vasco (2004), *Memoria socioeconómica de la comunidad Autónoma del País*

este año, la parte de los contratos temporales gestionados por ETTs llega a más del 37%²⁴.

Todas las reformas que se han realizado para tratar de reducir el fenómeno de la temporalidad creciente de los asalariados y para incitar un empleo más estable (reformas de 1997, 2001 y 2006, en las cuales no profundizaremos) se han fundamentado en la creación de nuevas tipologías de empleo indefinido con menores garantías y rebajas en los costes de los de cotizaciones sociales. Al mismo tiempo se han ido rebajando los costes de despido del conjunto de las modalidades contractuales indefinidas.

Esta deriva de las convenciones sociales igualitarias y universales acrecienta la segmentación, la división e incluso la confrontación entre los distintos estratos de trabajadores (según su estatus salarial y ocupacional). Cada individuo debe enfrentarse a negociaciones cada vez más individualizadas de sus condiciones de trabajo y de vida como empleados, como proveedores autónomos (en los casos de externalización de actividades) o como beneficiarios de prestaciones sociales. Esta segmentación viene ocasionada por los marcos legislativos y ejecutivos que dan cobertura a los complejos procesos de precarización social y laboral:

" La regulación del trabajo ha constituido una base importante de apoyo al modelo [neoliberal]. No solamente porque sus tendencias de reformas sucesivas del trabajo han fundado las bases para una gestión flexible de la fuerza de trabajo, sino también porque estas han dado una gran parte de los argumentos legitimadores que las han presentado como una cuestión de eficiencia más que como una problemática con intereses contrapuestos. Ninguna de las respuestas dadas toman en cuenta los problemas que pueden provocar y es incluso posible que nadie se esperara los grados de temporalidad y desregulación efectiva que dirigen el mundo de trabajo actual. Pero las reformas sucesivas y la tendencia de las políticas económicas han impedido realmente a la sociedad española debatir seriamente proyectos alternativos²⁵.

Las limitadas competencias legislativas del Gobierno Vasco en materia de empleo y la escasa incidencia negociadora de los sindicatos nacionales vascos (aquellos que no forman parte de una federación con presencia en toda España) en los procesos legislativos, dificultan un análisis de la incidencia sustantiva del sindicalismo vasco en este proceso (resultados conseguidos mediante la acción sindical en relación a las condiciones del empleo juvenil²⁶). Aun así queda demostrada que una serie de reformas legislativas impulsadas por los sucesivos

Vasco, Bilbao

24 Egailan (2004), Análisis de las contrataciones 2004, Observatorio del sistema Vasco de Formación Profesional, p. 146-147

25 Albert RECIO en TAIFA-Seminario de economía crítica (2006), *Del pleno empleo a la plena precariedad*, Informe de economía nº 3, p. 13

26 Para analizar la evolución de las estrategias sindicales (y su relación con los jóvenes a lo largo de este proceso) para el conjunto de España recomendamos la lectura del Capítulo 4 ("Dinámicas del sindicalismo y cambios estratégicos") y 5 (Políticas sindicales en la etapa actual 1995/2006) del libro:

ANTÓN, Antonio (2006), *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*, Madrid, Ed. Talasa, pp.65-148

gobiernos, generan un marco propicio para la precarización de las condiciones sociolaborales de los jóvenes vascos, cuyo análisis preliminar actual introduciremos en el siguiente apartado.

2.2. Análisis convencional de las condiciones sociolaborales de los jóvenes de la CAPV mediante datos estáticos

En la Comunidad Autónoma del País Vasco, la población entre 15 y 24 años²⁷ ha descendido de 267.000 a 189.000 personas desde el año 2000 al primer semestre del 2006 (según el EUSTAT²⁸). La tasa de actividad de este sector de la población es del 33%, con una diferencia de 5 puntos porcentuales entre hombres y mujeres (35.4% - 30.4%). Por contra, la evolución decreciente (en el 2005 hay 9.800 jóvenes menos empleados o dispuestos a emplearse en actividades mercantilizadas²⁹) es más significativa en el caso de los hombres. Por otro lado, la tasa de empleo ha permanecido estable en torno al 31%, a pesar de que, desde el 2005, 3.100 jóvenes menos están empleados en actividades mercantiles (esta tasa es 5 puntos inferior a la media europea³⁰). Si observamos su peso relativo, los jóvenes de entre 16-25 años han firmado el 26.8% de los contratos firmados en el primer semestre del 2006 (en el primer trimestre del 2005 fueron el 28.6% y en el 2004 el 30%).

En el 2004, según el informe Euskadiko Gazteak 2004³¹, que maneja encuestas realizadas por el gobierno vasco, la situación de los jóvenes entre 15 y 29 años es la siguiente:

Tan sólo estudiantes: 43% (esta tasa se reduce a un 20% de los jóvenes que pertenecen a las clases sociales más modestas)

Trabajadores: 38%

Estudiantes que trabajan al mismo tiempo: 14%

Parados: 4%

Si pasamos al análisis de las cifras de **desempleo**, los datos son más o menos contradictorios dependiendo de las fuentes que consultemos. Según la *Encuesta de Población en Relación con la Actividad* (EPRA, que depende del Gobierno Vasco), la tasa de desempleo de

²⁷ Esta tipificación de la población juvenil (realizada por el EUSTAT) es cada vez más desfasada ante la creciente consideración de la "juventud estadística" hasta los 29 años (alguno informes europeos de alto rango comienzan a recomendar incluso expandirla hasta los 35 años para los lugares y problemáticas donde nos encontramos con un alargamiento de las vivencias asociadas a la juventud. En adelante indicaremos las franjas de edades al principio de cada sub-apartado ajustándonos por ahora a las diferentes tipificaciones de cada encuesta o institución estadística.

²⁸ [HTTP://WWW.EUSTAT.ES](http://www.eustat.es)

²⁹ Es tal vez necesario mencionar la precisión de que diferenciamos las actividades mercantilizadas y el resto de actividades no mercantilizadas (personales, reproductivas, asociativas, militantes, colectivas....) que también pueden emplear tiempo y producir utilidad socialmente determinada. Para profundizar en esta cuestión recomendamos la lectura de: GORZ, André (1988), *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Paris, Gallimard

³⁰ Comisiones Obreras-Euskadi (2006), gEl Empleo en Euskadi 1er semestre de 2006 h

³¹ Obtenido del documento gJuventud y Trabajo h del *Euskal Gazteri Kontseilua-Consejo de la Juventud de Euskadi* realizado en el 2005.

la población joven (de 15 a 24 años) al final del primer semestre de 2006 era de un 5,9%. Este colectivo es el que más vió reducida la tasa de desempleo: en más de ocho puntos si tenemos en cuenta el mismo período para 2005. Sin embargo, la baja en las listas del desempleo no implica la incorporación al mercado laboral. Los jóvenes retrasan cada vez más su incorporación a la vida activa.³²

Sin embargo, según la *Encuesta de Población Activa* (EPA, que depende del Instituto Nacional de Estadística, INE, español), la tasa de desempleo de los jóvenes vascos de 15 a 24 años es de un 21,26%. Según el análisis comparativo de los informes elaborado por CCOO-Euskadi³³, frente a un descenso de 6.500 desempleados menores de 25 años que se inscriben en la EPRA, la EPA señala un descenso de apenas 300 personas, con un incremento en el segundo semestre de 2006 de 2.500 nuevos desempleados. El número total de desempleados menores de 25 años sería de 18.300, mientras que la EPRA estima esta cifra en 3.700. El desempleo afecta aún más a los jóvenes de 25 a 34³⁴ años (el 26,5% de la población activa está en situación de desempleo), aún cuando en los últimos años se ha producido un ligero descenso para todos los jóvenes (a excepción de los más jóvenes, de 16 a 19 años, que han visto aumentar la tasa de desempleo hasta un 6,6%).

Según los criterios SISPE³⁵ aplicados a todos los períodos (que corrigen el método para calcular la tasa de desempleo), en el País Vasco la variación del número de desempleados menores de 25 años entre abril de 2001 y abril de 2005 evolucionó de manera muy diferente entre hombres y mujeres:³⁶

Desempleo – Hombres (<25 años): 2.968 (abril de 2001) – 4.168 (abril de 2005)

Desempleo – Mujeres (<25 años): 6.124 (abril de 2001) – 3.859 (abril de 2005)

Esta medición (no oficial en la realización de comparaciones, en las que la EPA sigue siendo la referencia a nivel europeo) contabiliza muchos más desempleados en el País Vasco para el conjunto de la población (92.924 en enero de 2005, casi 20.000 más que en las estimaciones de la EPA: 74.841). En el caso de la juventud, muestra que la reducción del desempleo está más relacionada con una incorporación de las mujeres jóvenes al trabajo que con una evolución positiva del conjunto de la población joven. Aún cuando los datos oficiales

32 EUSTAT (Primer semestre de 2006) y CCOO-Euskadi (2006), pp. 25.

33 CCOO-Euskadi (2006), pp. 28-30.

34 Cada vez más Institutos de Investigación, incluso a nivel europeo, están cambiando sus parámetros de medida de la juventud, ampliando hasta los 35 años la edad de referencia de este colectivo. Este cambio está fuertemente ligado a la situación de inestabilidad y de retraso de la emancipación, ligados a su vez a numerosos aspectos de la precariedad (incluido el del trabajo).

35 La introducción del método del *Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo* (SISPE) es una respuesta a la necesidad de unificar el sistema de información a nivel nacional en un contexto de descentralización de los SPE frente a la intermediación y a las medidas de activación. Este método ha sido instaurado por la Ley del Empleo de 2003. INEM (2005), “Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)”, Nota Informativa.

36 INEM (2005), “Simulación retrospectiva de demandantes, paro registrado y Denos con criterios SISPE”, Series febrero de 2001 a abril de 2006.

no permiten el análisis concreto de la juventud, muestran que sobre la totalidad de desempleados en el País Vasco, solo 46.300 reciben prestaciones contributivas (lo que significa que una parte importante de las familias vive en situación de desprotección o de dependencia hacia las ayudas asistenciales³⁷).

En cuanto a la **remuneración salarial**, según un estudio realizado por el INE en 2005³⁸, el índice de remuneración medio anual de los jóvenes vascos (de 16 a 29 años) en 2002 era de 14.281 euros. Esta cantidad era, para el conjunto de la población, de 22.840. Como ocurre con el conjunto de la población, las mujeres jóvenes reciben una remuneración muy inferior a la de los hombres (10.402 euros al año por 15.697 euros para los hombres). Esta suma está estrechamente ligada a la antigüedad. Podemos observar en efecto que la media de los trabajadores de menos de un año de antigüedad es de 15.515 euros (17.841 para los hombres y 12.426 para las mujeres).

En un estudio sobre aspectos salariales de los jóvenes en España vemos como los empleados con un contrato indefinido ven aumentar su salario a medida que envejecen (tendencia parabólica). Sin embargo, los empleados con contratos temporales muestran un estancamiento en torno a los 15.000 euros por año (curva horizontal)³⁹, lo que hace visible la importancia del modelo contractual en la determinación de los salarios. Este estudio, realizado mediante encuestas a jóvenes de todas las CCAA de España, realiza una descomposición menos detallada del análisis por regiones. Así, establece el salario medio de los jóvenes vascos (de 16 a 29 años) en 17.500 euros por año (la media nacional es de 15.500). En cambio, la desigualdad entre jóvenes y adultos es, según este estudio, más considerable en el País Vasco (una diferencia de 11.500 euros al año de media) que en el resto de España (10.500 euros).

Finalmente, en lo relativo a las **condiciones de contratación**, podemos señalar numerosos aspectos. Según LANBIDE (el servicio vasco de empleo), el 28,9% de los contratos contabilizados al final del primer semestre de 2006 eran temporales. El País Vasco es una de las regiones en las que este tipo de contratos tienen más peso, si consideramos que el 90,3% de los contratos de trabajo firmados entre junio de 2005 y junio de 2006 son temporales⁴⁰. Este fenómeno afecta más a las mujeres que a los hombres, ya que solo un 7,56% de mujeres consiguen un contrato indefinido. Las tres cuartas partes de los nuevos contratos indefinidos se firman incentivados por medidas de incitación al trabajo estable o por conversiones de trabajo temporal a contrato indefinido⁴¹.

Para la juventud estas cifras son aún más dramáticas. Tres cuartas partes de los jóvenes

37 COCA, César, "El dinero de las prestaciones", artículo publicado en El Correo el 26 de marzo de 2007.

38 Analizado en EGK-CJV (2005), pp. 24-25

39 HIDALGO-VEGA, Álvaro y PÉREZ-CAMARERO Santiago (2004), *Aspectos salariales de los jóvenes trabajadores*, Madrid, Instituto de la Juventud, pp. 40.

40 LANBIDE (2006)

41 CCOO-Euskadi (2006), pp.42.

asalariados no tienen un contrato estable. En un año, y a pesar del descenso de la actividad, su tasa de temporalidad ha aumentado en más de cinco puntos y se sitúa en un 72,8%⁴². La tasa de temporalidad de los nuevos contratos firmados durante 2006 por los jóvenes fue, según los datos de MTAS, del 94,77%⁴³. El 70% de los nuevos jóvenes con un contrato indefinido se firman incentivados por medidas de incitación al empleo estable promovidas por la reforma de 2006, que implica gastos de despido menos significativos.

El 78,4% de las nuevas contrataciones en el País Vasco se realizan en el sector servicios (el porcentaje es un poco más elevado para los jóvenes⁴⁴), que constituye el sector con las tasas de temporalidad más elevadas para los nuevos empleos (del 92,4%). Este sector, motor de la ocupación, favorece claramente el establecimiento de la población (para los jóvenes) en una temporalidad permanente. El sector de la construcción muestra asimismo tasas de temporalidad muy elevadas (del 91%), pero genera solamente un 8,1% de los nuevos empleos (seguimos en el primer semestre de 2006). Estas tasas son relativamente más bajas para la industria (84%) y para la agricultura (81,9%)⁴⁵.

Es en el sector servicios donde el grado de rotación anual es más elevado (4) si se compara con el conjunto de la economía vasca (3,4). El grado de rotación se mide a partir del número de contratos temporales firmados, en relación a la totalidad de los asalariados contratados bajo esta modalidad en un período determinado (contratos/personas). Las tasas de rotación descienden en el resto de sectores de la economía vasca, estableciéndose en un 3,2 para la agricultura, en un 2,7 para la construcción y en un 1,8 para la industria. Las bajas tasas de renovación de los contratos temporales (12,6 de renovaciones cada año para 100 contratos temporales) permiten asimismo observar que una gran parte de las personas contratadas con un contrato temporal dejan la empresa, viéndose obligadas a buscar un nuevo empleo o a entrar en una transición hacia una situación de desempleo. Es en la industria donde la renovación es más habitual, con un 19,8 para cada 100 temporales, mientras que en la construcción esta cifra desciende a 6⁴⁶.

Si medimos la duración media de un contrato temporal, llegamos a las mismas conclusiones. En 2003, la duración media de los contratos eventuales por circunstancias de la producción (que representan el 68,9% de los contratos temporales) era de 52 días. Los contratos interinos (el 15,5% del total) tenían una duración media de 29 días. Los contratos por obra o servicio (el 11%) duraban una media de 74 días. Los tres tipos de contrato tenían

42 Según las encuestas realizadas por el Gobierno vasco, esta tasa era del 46% en el 2000 y del 54% en el 2004. Gobierno vasco (2004), "La Juventud Vasca 2004", Vitoria-Gasteiz, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno vasco.

Gobierno vasco (2000), "La Juventud Vasca 2000", Vitoria-Gasteiz, servicio Central de Publicaciones del Gobierno vasco.

43 CCOO-Euskadi (2006), pp.44.

44 Egailan (2004), pp.13

45 Ibid, pp.49

46 Ibidem, pp.50

en 2003 una duración media inferior a la de 2002⁴⁷. En 2004 menos del 5% de los contratos temporales tenían una duración superior a los seis meses, y la media del conjunto de contratos temporales era de 47 días. Esta tendencia muestra asimismo un descenso de la duración de los contratos desde 2001⁴⁸. Esta media es del doble para los hombres (107 días) en relación a las mujeres (54 días). Para los jóvenes menores de 25 años, la media es inferior a los 60 días⁴⁹.

A pesar del carácter limitado de esta exposición sobre las trayectorias de los jóvenes vascos, nos parece bastante razonable contemplar una constatación de la hipótesis que mantiene que los jóvenes tienen tendencia a quedarse "atrapados en la temporalidad". No somos aún capaces de demostrar que esta lamentable situación no es simplemente una situación transitoria (un peaje) hacia una estabilidad en el comienzo de la vida adulta. Sin embargo, las tesis de Luis TOHARIA y de Inmaculada CEBRIAN que hemos mencionado al comienzo del presente capítulo, junto con los datos que acabamos de presentar, nos permiten plantear una hipótesis que consiste en afirmar (incluso denunciar) que una parte importante de los jóvenes no solo no se libera de esta condición de temporalidad, sino que, por el contrario, no hacen más que comenzar una carrera sociolaboral de precariedad permanente. Esta situación aumenta el riesgo de pasar a la marginalidad social y a la pobreza, a la par que dificulta la construcción de una carrera profesional ascendente e incluso coloca a estos jóvenes en dificultades evidentes para tener una vida social estable y satisfactoria. En el caso de las mujeres, para quienes, como hemos constatado, la temporalidad está más generalizada, esta problemática anula también (o reduce enormemente) su derecho a la reproducción.

Esta hipótesis necesita, para ser verificada, de un análisis longitudinal más profundo, a partir de fuentes, microdatos y técnicas empíricas complejas. Abordamos pues en el próximo apartado una primera aproximación a estas metodologías de investigación.

2.3. Introducción al análisis longitudinal de trayectorias sociolaborales

Para realizar una aproximación que se adapte al análisis de la nueva realidad flexible y de transición de los mercados de trabajo, es necesario posar una mirada diferente sobre las fuentes estadísticas disponibles. Por una parte, encontramos la puesta en práctica de nuevas encuestas que permiten un análisis longitudinal basado en una observación de las trayectorias de las personas en períodos sucesivos (2.3.1.). Por otra, las fuentes estadísticas clásicas hacen también un seguimiento de las personas durante períodos más cortos (las muestras se realizan mediante una entrada y salida periódica de individuos) y un análisis de la evolución cambiante

47 Consejo Económico y Social Vasco (2004), pp.221.

48 Egailan (2004), pp.146.

49 Ibid., pp148.

de las transiciones de un año al otro es asimismo posible, realizando una aproximación comparada de dos períodos diferentes (2.3.2.).

A) La Encuesta de Coyuntura Laboral y la Encuesta *de Transiciones* Educativo-Formativas e Inserción Laboral

Estas dos encuestas, realizadas en España a nivel nacional, permiten un análisis longitudinal de las trayectorias socio-profesionales. A pesar de que la exposición de los datos principales no permite una descomposición regional suficiente para profundizar en la realidad del País Vasco, sí permite extraer algunas reflexiones generales, puesto que su metodología se basa en un seguimiento periódico del mismo grupo de personas durante períodos más largos que los de las encuestas oficiales convencionales.

La **Encuesta de Coyuntura Laboral**⁵⁰ (iniciada por el antiguo Ministerio de Trabajo e Inmigración en 1990) muestra que la tasa de temporalidad ha descendido en la Comunidad Autónoma Vasca en los últimos años, pasando del 33,5% en 1999 al 30,8% durante el 2007. Este ligero descenso de la tasa de temporalidad muestra unos datos desfavorables para las mujeres. Estas fueron contratadas mediante contratos temporales en el 33,9% de los casos en 1999, mientras que en 2007 la temporalidad afecta al 55,4% de las mujeres vascas. Este fuerte aumento compensa la reducción de la tasas de temporalidad de los hombres, del 31,7% al 27,5%, para el mismo período, constatando una creciente segmentación de género de las condiciones de trabajo.

La Encuesta de Coyuntura Laboral nos permite asimismo posar una mirada sobre la movilidad en el trabajo. En 2007, en el País Vasco hubo 1,5 modificaciones del estatus de cada efectivo en el trabajo por trimestre. Sobre 100 contratos, 18,2 personas fueron contratadas y 16,4 expiraron. Esta cifra aumentó considerablemente en el caso de los contratos temporales. Sobre 100 contratos temporales, cada trimestre se firmaron 56,6 nuevos contratos de duración determinada y 48 expiraron. Aunque estas cifras no nos permiten realizar un análisis por edad y por sexo, muestran una fuerte inestabilidad de las trayectorias durante 2007.

La **Encuesta *de Transiciones* Educativo-Formativas e Inserción Laboral**⁵¹ (realizada por el Ministerio de Educación y Ciencia) hace un seguimiento de los jóvenes que han finalizado su formación (o que la han dejado sin obtener un título) durante el año 2001. Se efectúan dos encuestas por persona, la primera durante los seis primeros meses tras la salida de la institución educativa, y la segunda cuatro años después (en 2005). A pesar de que esta encuesta presenta la mayoría de las cifras agregadas para toda España, nos permite observar ciertas tendencias que nos ayudan a comprender las trayectorias sociolaborales de

50 MTAS (2007, 2004, 1999), Encuesta de coyuntura laboral, www.mtas.es

51 Ministerio de Educación y Ciencia (2006), *Encuesta sobre las Transiciones*, www.mec.es

los jóvenes, mostrándonos que las posibilidades de acceder a un *empleo significativo*⁵² y las modalidades contractuales en que este se efectúa, es muy desigual según los distintos niveles educativos.

- Las personas que en 2001 terminaron la E.S.O. no han mayoritariamente encontrado un empleo significativo a lo largo de todo el periodo (74,8%). Entre las que lo han encontrado, una gran mayoría no ha sido empleada con un contrato indefinido (solo un 3,3% de este colectivo se encuentra en esta situación). Datos similares con una ligera mejoría nos encontramos para los titulados en Bachiller en el 2001, siendo las diferencias de género para estos dos primeros colectivos poco acentuadas. Este hecho se debe a que una gran mayoría de estos dos colectivos se encuentran todavía estudiando en el año 2005. Las diferencias de género en este aspecto y para estos colectivos no es demasiado relevante.

- El resto de colectivos que finalizaron en el 2001 una Formación Profesional de Grado Medio (FPGM) o Superior (FPGS), un curso del *Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional* (PNFIP) o una Formación Ocupacional (*Escuelas Taller y Casas de Oficio*, ETCO), presentan tasas de empleo significativo con contratos indefinidos algo más altas (entre 9,82% y 11,78% del total de cada colectivo), siendo por contra muy desigual su repartición entre las otras dos posibilidades de la encuesta (empleo significativo con contrato temporal o no empleo significativo). Estos van desde los titulados en FPGM (76,42% con contratos temporales y 11,81% no han tenido un empleo significativo) y los de FPGS (69% y 21,12%), a los de los PNFIP (63,46% y 22,66%) y las ETCO (71,13% y 19,05%).

- Resulta paradójico que los jóvenes que en 2001 abandonaron el sistema escolar sin obtener su título de E.S.O. presenten una distribución de acceso al empleo significativo enmarcadas en este segundo grupo (10,9 han tenido durante el periodo un empleo significativo con contrato indefinido), 67,85% con contrato temporal y el 21,25 no lo han obtenido). Esta paradoja llega al extremo de que los que han realizado cursos en las ETCO tienen un tasa de empleo no cualificado más alta (30,3%) que los que abandonaron la secundaria (28,9%)

- El sesgo de género para estos grupos analizados en los dos párrafos anteriores tiene en todos los casos un comportamiento tendencialmente similar. Observamos para todos ellos que los varones se acercan en mayor medida al empleo significativo mediante formas contractuales y las mujeres sin embargo no encuentran mayormente un empleo significativo (quedando atrapadas en diversos e inconexos trabajos precarios)

- En un análisis por regiones, esta encuesta permite constatar que en el

52 Es empleo significativo el de más de 20 horas semanales, durante un periodo mínimo de 6 meses de forma continuada y en la misma empresa.

País Vasco, entre quienes dejaron la ESO en 2001, un 75% dejó también había dejado el sistema educativo seis meses después, incluso cuando solo un 28% de entre ellos trabajaba más de 20 horas semanales en ese momento. Cuatro años después (en 2005), solo un 60% de entre ellos trabajaba más de 20 horas semanales, permaneciendo un 15% en el sistema educativo. El resto (el 25%) se encontraba en otros casos, la mayoría en situación de desempleo, de inactividad o de empleo irregular.

- Entre aquellos jóvenes que hicieron la Selectividad en 2001 en el País Vasco, un 65,6% asistió a la universidad (esta cifra es del 67,7% para España) y un 30,39% realizó una Formación Profesional de grado superior (un 24,44% para España). Estos datos presentan una diferencia muy marcada entre chicos y chicas. Mientras que el 71,28 de las chicas fue a la universidad, solo un 58,7% de los chicos siguió el mismo camino.

La Inserción Laboral de los Jóvenes en La Unión Europea: Un estudio comparativo de las trayectorias laborales*

Este estudio, basado en los *Paneles de Hogares de la Unión Europea*, muestra una aproximación comparativa de las decisiones que toman los jóvenes a propósito de su carrera profesional en diferentes países, así como de sus condiciones de vida durante los primeros años de su vida laboral.

Haciendo uso de la encuesta longitudinal más completa e importante para la realización de las comparaciones internacionales, María Ángeles DÁVILA (de la Universidad de Castilla la Mancha) estudia las transiciones que establecen los jóvenes entre la salida del sistema educativo y el acceso a su primer empleo, la estabilidad en el empleo, la rotación profesional y la movilidad entre puestos diferentes en la construcción de carreras ordenadas.

*DÁVILA-RODRIGUEZ, María Ángeles (2004), *La Inserción Laboral de los Jóvenes en la Unión Europea. Un estudio comparativo de las trayectorias laborales*, Madrid, CES – Colección Estudios.

B) Las transiciones en el País Vasco según la Encuesta de Población en Relación con la Actividad

La Encuesta de Población en Relación con la Actividad (EPRA), realizada por el EUSTAT (Institución de Estadística que depende del gobierno vasco) es la más común de las bases estadísticas de todos los países europeos. Utilizando la misma metodología que la Encuesta de Población Activa (de referencia en la comparación entre países), está consagrada a mostrar la realidad del mercado laboral en momentos concretos. A pesar de que esta aproximación estadística es la más habitual, la enorme cantidad de información que proporcionan estas encuestas puede permitir estudios longitudinales si tomamos los microdatos antes de que sean elaborados en la presentación de las fotos fijas de la realidad del trabajo. Puesto que las personas utilizadas en las muestras van renovándose (en el caso de la EPRA, solo permanecen dos años en la encuesta), los estudios longitudinales largos que apuntan a un análisis de las trayectorias no son posibles con esta herramienta.

Podemos sin embargo realizar un análisis de las transiciones entre un año y el siguiente (observando si una persona que tenía un estatus dado ha cambiado o no sus condiciones). Seguidamente, podemos observar el comportamiento de estas transiciones en evolución, observando como el conjunto de estos "cambios en las condiciones" (en relación con la actividad, la tipología contractual...) evolucionan de un binomio a otro. Estas aproximaciones comparativas nos permiten extraer intuiciones sobre cómo los modelos de transición se transforman de un período a otro.

Este paso que acabamos de introducir ha sido realizado por Garikoitz OTAZUA, del Departamento de Economía Aplicada de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea⁵³. En su informe, Otazua realiza un estudio de las transiciones según la EPRA entre 1999 y 2000 y entre 2002 y 2003. Se interesa por una parte por las transiciones entre la ocupación, el desempleo y la inactividad. Por otra, muestra las transiciones entre el contrato indefinido, el contrato de duración determinada, el no-empleo y el autoempleo; a nosotros nos interesa ver cómo estas dos tipologías de transición evolucionan de un período al otro.

En la primera tipología de transiciones (entre ocupación, desempleo e inactividad), observamos las siguientes evoluciones:

- En los dos períodos, una gran parte de los inactivos siguen estándolo el año siguiente (un 86% en 1999-2000 y un 86,2% en 2001-2001.)
- Si bien un 62,7% de los desempleados en 1999 siguen en paro o en inactividad en 2000 (el 37,4% se encuentra en una "transición de integración" hacia la ocupación), este porcentaje se reduce a un 55,8% para el período 2002-2003

53 OTAZUA, Garikoitz (2005), Lan Merkatua – Mercado laboral, Informe EUSTAT.

(período en el que un 44,1% se encuentra en transición hacia la ocupación.)

- Un 6,3% de los activos en 1999 se encuentra en una "transición hacia la exclusión" (desempleo o inactividad) en 2000. Este porcentaje aumenta al 6,9% para el período 2002-2003.

Pero es en la segunda tipología de transiciones (contrato fijo, contrato temporal, autoempleo y no-empleo) donde encontramos una evolución más tendente a la precariedad:

- Entre aquellos que tenían un contrato indefinido las transiciones son muy poco significativas para los dos periodos; el 89,8% de las personas conservó el mismo estatus durante ambos periodos (1999-2000 y 2002-2003).

- Entre aquellos que tenían un contrato temporal en 1999, un 24,9% había realizado una transición hacia otro contrato de duración determinada en 2000. Este porcentaje es del 20,3% para el período 2002-2003.

- Dentro del mismo grupo (empleados con un contrato temporal en 1999), un 58,3% tienen el mismo estatus contractual en 2000 y un 14,3% han operado una transición hacia el no-empleo. Estos porcentajes son de un 62,7% y un 22% para el periodo 2002-2003.

- Finalmente, la reclusión en el no-empleo se constata y se mantiene en los dos períodos. Un 85,5% en 1999-2000 y un 87% en 2002-2003 siguen sin empleo un año después, entrando en el grupo de desempleados de larga duración.

A pesar de que en este estudio las transiciones sociolaborales de los jóvenes no se analicen específicamente, el cruce de ambos modelos de transición (entre ocupación/desempleo/inactividad y contrato fijo/contrato temporal/autoempleo/no-empleo) se constata la hipótesis de una reducción de los problemas asociados al desempleo mediante la creciente utilización de modalidades precarias de contratación.

En este apartado hemos realizado una introducción a las técnicas longitudinales de análisis de las trayectorias, apuntando a la necesidad de desarrollar estas herramientas para llevar a cabo un estudio exhaustivo de los procesos de precarización. A pesar de no disponer actualmente de resultados concluyentes que nos permitan verificar la hipótesis planteada en la introducción (atrapamiento en la precariedad de los jóvenes vascos), hemos realizado una primera aproximación a los indicadores estáticos que nos muestran una visión limitada pero útil de esta realidad. A continuación trataremos de ver como esta realidad de precariedad sociolaboral de los jóvenes puede estar condicionando sus expectativas de concienciación y practica sindical militante, en relación al panorama actual de las organizaciones sindicales y con la intención de apuntar algunas vías de construcción de alternativas viables en este campo.

Conclusión: Una pequeña recapitulación y unas pistas para el debate

Tanto en la primera parte de aproximación general y conceptual al fenómeno de la precariedad, como en la segunda de análisis empírico de las condiciones y procesos de precarización de los jóvenes vascos, hemos tratado de abordar una problemática compleja con las limitaciones que nuestra propia situación nos impone. Como ya hemos apuntado, la precariedad social y laboral es actualmente una realidad que se expande y que adopta múltiples formas y vías de desarrollo, generando toda una gama de aspectos objetivos y subjetivos que pueden utilizarse para su medición. Consideramos que la conceptualización teórica es más que necesaria para abordar los procesos de precarización, así como la elección de variables e indicadores que nos permitan demostrar el estado actual de esta cuestión en nuestra sociedad. Para este segundo cometido, hemos apuntado las limitaciones estadísticas de los indicadores estáticos, que analizan la precariedad sociolaboral entendiendo a los jóvenes como un grupo o franja de edad y analizando la evolución de dicho colectivo como un todo del que las personas van dejando de formar parte a medida que van pasando a la etapa adulta. Para superar esta limitación hemos tratado de delimitar la hipótesis de "atrapamiento en la precariedad", para cuya constatación será aún necesario un profundo estudio longitudinal de las trayectorias sociolaborales de los jóvenes vascos. Una primera aproximación a las encuestas longitudinales actualmente existentes nos ha servido para explicar la consistencia de esta metodología de análisis de procesos, que no se fija en los estados actuales, sino en la evolución de las personas a lo largo del tiempo y en la resolución o estancamiento de sus situaciones de discriminación, explotación o degradación de sus condiciones de vida.

A pesar de que no ha sido posible en esta comunicación, todo un campo de análisis y experimentación de prácticas sociales se abre paso en el actual contexto de precarización de las condiciones de trabajo y de vida juveniles. ¿Qué incidencia tiene la precariedad en los comportamientos de los jóvenes en el trabajo, en su conciencia de clase y en sus expectativas de implicación social y sindical transformadora?. Se habla actualmente de la crisis de sindicalización de los jóvenes. Algunos autores hablan incluso de su *precariedad sindical*, entendida esta como la dificultad de los jóvenes de llevar a cabo prácticas militantes en la empresa dadas sus condiciones precarias de contratación. Es evidente que esta situación inquieta a las organizaciones sindicales, que se plantean las limitaciones de sus estructuras y modelos organizativos en la inclusión de los grupos que se alejan de las características centrales de la clases trabajadoras (mujeres, inmigrantes, jóvenes, gays y lesbianas, minorías étnicas y/o religiosas...). Es importante realizar un replanteamiento de las propuestas que los sindicatos y los movimientos sociales mantienen en relación a la acción militante dentro de la empresa, tratando de configurar nuevas formas de auto-organización de los jóvenes y precarios, imaginando y tratando de llevar a la práctica una respuesta colectiva y solidaria

frente a unos problemas que, como apuntábamos, van tomando cada día un cariz más individualizado.

Consideramos que para esto es indispensable pararse a pensar, establecer dinámicas lo más unitarias posibles entre personas y organizaciones diversas. Es necesario realizar una reflexión sobre estas cuestiones, empezando por entender las limitaciones que la precariedad supone para la acción sindical de los jóvenes y tratando de evaluar diversas prácticas alternativas que van surgiendo a lo largo y ancho del planeta. Consideramos que las organizaciones sindicales deben tener un rol determinante en esta renovación de discurso y generación de propuestas, no sin dejar de lado a toda una nueva gama de colectivos y movimientos juveniles cuya implicación en la acción reivindicativa y la crítica del trabajo es hoy en buena medida llevada a cabo fuera de los marcos clásicos de participación sindical. ¿Es posible una sinergia positiva entre organizaciones sindicales y nuevas culturas militantes de los jóvenes?. Esperamos ir encontrando colectivamente las respuestas a estas cuestiones, porque de ellos puede depender la supervivencia de las tradiciones de origen obrero de acción contra la precariedad y por una emancipación del género humano de la injusticia y la explotación.

Bibliografía

ANTON Antonio (2007), "Precariedad laboral juvenil", www.pensamientocrítico.org.

ANTON, Antonio (2007), "Respuestas a la precariedad laboral", Hika nº191.

ANTÓN, Antonio (2006), *El devenir del sindicalismo y la cuestión juvenil*, Madrid, Ed. Talasa

BAUMAN, Zygmunt (2007) , *Vida de consumo*, Fondo de Cultura Económica, Argentina

BIHR, Alain (2007), "Capital... humain", *Le monde diplomatique*, diciembre 2007.

CAPELLA, Juan Ramón (1991), "Las transformaciones del Estado contemporáneo", *Mientras tanto* nº46

CGT - Comisión Confederal contra la Precariedad (2005), "La precariedad en la vida", Mayo 2005.

COCA, César, "El dinero de las prestaciones", artículo publicado en *El Correo* el 26 de marzo de 2007.

Comisiones Obreras-Euskadi (2006), "El Empleo en Euskadi 1er semestre de 2006"

Consejo Económico y Social Vasco (2004), *Memoria socioeconómica de la comunidad Autónoma del País Vasco*, Bilbao

DAVILA-RODRÍGUEZ María Ángeles (2004), *La Inserción Laboral de los Jóvenes en la Unión Europea. Un estudio comparativo de las trayectorias laborales*, Madrid, CES – Colección Estudios

DOERINGER P. et PIORE M. (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, New York-London, M. E. Sharpe Inc.

ESPACIO ALTERNATIVO (2007), *Materiales para analizar y combatir la precariedad: Relación salarial y clase trabajadora*, Madrid, Colección Crítica&Alternativa

LANBIDE (2006), "Coyuntura del mercado laboral de la CAPV, 2eme trimestre 2006"

Egailan (2004), "Análisis de las contrataciones 2004", Observatorio del sistema Vasco de

Formación Profesional

Euskal Gazteri Kontseilua-Consejo de la Juventud de Euskadi (2005), Juventud y Trabajo

Euskal Gazteri Kontseilua-Consejo Vasco de la Juventud (1999), Desempleo Juvenil y Exclusión Social en Euskadi

Gobierno vasco (2004), "La Juventud Vasca 2004", Vitoria-Gasteiz, Servicio Central de Publicaciones.

Gobierno vasco (2000), "La Juventud Vasca 2000", Vitoria-Gasteiz, servicio Central de Publicaciones.

GORZ, André (1988), *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Paris, Gallimard

HIDALGO-VEGA, Álvaro y PÉREZ-CAMARERO Santiago (2004), *Aspectos salariales de los jóvenes trabajadores*, Madrid, Instituto de la Juventud

INEM (2005), "Simulación retrospectiva de demandantes, paro registrado y Denos con criterios SISPE", Series febrero de 2001 a abril de 2006.

INEM (2005), "Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)", Nota Informativa.

LANBIDE (2006), *Coyuntura del mercado laboral de la CAPV*, 2eme trimestre 2006

Ministerio de Educación y Ciencia (2006), *Encuesta sobre las Transiciones*, www.mec.es

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007, 2004,1999), Encuestas de coyuntura laboral, www.mtas.es

OTAZUA, Garikoitz (2005), *Lan Merkatua – Mercado laboral*, Informe EUSTAT.

POLAVIEJA, Javier G.(2003), *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, p. 86-105

TAIFA-Seminario de economía crítica (2006), *Del pleno empleo a la plena precariedad*, Informe de economía nº 3

TOHARIA Luis et CEBRIAN Inmaculada (2007), *La temporalidad en el empleo: Atrapamiento y Trayectorias*, Madrid, Ed. MTAS

UNANUE LETAMENDI, José Miguel (2002), *Las relaciones laborales en Euskal Herria: Apuntes históricos y análisis de su evolución desde la transición política*, Bilbao, Fundación Manu Robles-Aranguiz Institutua

ZUBERO, Imanol (2000), *El derecho a vivir con dignidad: del pleno empleo al empleo pleno*, ediciones HOAC, Madrid

ZUBIRI-REY, Jon Bernat y LAMOTTE, Bruno (2008), "New forms of labour Market segmentation, insecurity and professional relations", Oporto, 29th annual conference International Working Party on Labour Market Segmentation

ZUBIRI-REY Jon Bernat (2008).- "Nuevas Formas de Precariedad Laboral", Revista Noticias Obreras, 1 de marzo del 2008. Disponible en: <http://www.economiccritica.net/>

ZUBIRI-REY, Jon Bernat y LEONISIO, Rafael (2007), "¿Juventud, divino tesoro? La precariedad de los jóvenes vascos en el trabajo y la vivienda", *Revista Bake Hitzak*, julio 2007, Disponible en: <http://www.economiccritica.net/>