

**ACCESO DE LOS JÓVENES AL MERCADO DE
TRABAJO: SITUACIÓN ACTUAL, POLÍTICAS,
FRENOS Y MOTIVACIONES.**

**APLICACIÓN EN LAS COMUNIDADES
AUTÓNOMAS DE CASTILLA Y LEÓN Y
CASTILLA-LA MANCHA**



eoi
Escuela de Negocios

2003

ÍNDICE

| | | |
|--------|--|-----|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2. | OBJETIVOS Y METODOLOGÍA..... | 6 |
| 2.1. | Objetivos | 6 |
| 2.2. | Metodología | 7 |
| 3. | ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA DE LAS REGIONES | 10 |
| 3.1. | Estructura socioeconómica de Castilla y León | 10 |
| 3.1.1. | Entorno Poblacional..... | 10 |
| 3.1.2. | Magnitudes económicas en Castilla y León | 15 |
| 3.1.3. | Mercado de trabajo en Castilla y León | 19 |
| 3.2. | Estructura socioeconómica de Castilla-La Mancha..... | 22 |
| 3.2.1. | Entorno Poblacional..... | 22 |
| 3.2.2. | Magnitudes económicas de Castilla-La Mancha | 30 |
| 3.2.3. | Mercado de trabajo en Castilla-La Mancha..... | 37 |
| 4. | ANÁLISIS DEL COLECTIVO DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA Y EN LAS REGIONES ANALIZADAS | 42 |
| 4.1. | Análisis de la situación del colectivo de jóvenes..... | 42 |
| 4.2. | Percepciones de los jóvenes sobre el contexto actual..... | 65 |
| 5. | SIGNIFICACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DE LOS JÓVENES DE CASTILLA Y LEÓN Y CASTILLA-LA MANCHA EN SU MERCADO DE TRABAJO. | 75 |
| 6. | POLÍTICAS EUROPEAS, NACIONALES, REGIONALES Y SECTORIALES REGULADORAS DE EMPLEO JUVENIL | 85 |
| 6.1. | Políticas de empleo en la Unión Europea. | 85 |
| 6.2. | Políticas regionales de empleo en Castilla La Mancha y Castilla León. | 92 |
| 6.2.1. | Políticas regionales de empleo en Castilla La Mancha..... | 92 |
| 6.2.2. | Políticas regionales de empleo en Castilla y León | 107 |
| 7. | EXAMEN DE LAS EXIGENCIAS A LOS JÓVENES CONSECUENCIA DE LAS VARIACIONES EN EL MODELO SOCIOECONÓMICO ACTUAL. | 112 |
| 7.1. | Variaciones en el modelo socioeconómico..... | 112 |
| 7.2. | El marco del trabajo | 133 |

| | | |
|------|---|-----|
| 8. | ANÁLISIS DE LA OPINIÓN DIRECTA DE LOS INVOLUCRADOS | 148 |
| 8.1. | La visión de los expertos entrevistados | 150 |
| 8.2. | Percepción del colectivo de trabajadores jóvenes en Castilla – La Mancha y Castilla y León | 160 |
| 9. | LA PERCEPCIÓN DEL ACCESO DE LOS JÓVENES AL MERCADO DE TRABAJO: CONCLUSIONES | 166 |
| | BIBLIOGRAFÍA | 173 |

1. INTRODUCCIÓN

El contexto económico Internacional actual muestra síntomas de desaceleración económica, de lo cual una consecuencia directa la presenta el aumento del desempleo y la mayor dificultad en el acceso al puesto de trabajo.

En un sentido amplio, un mercado es un terreno de intercambio en el que los individuos o las fuerzas que convergen, tratan de maximizar sus propias ventajas o recursos. En el proceso, el mercado sirve también para coordinar las distintas actividades o funciones que se desarrollan en su seno.

Los jóvenes, enmarcados en una creciente exigencia de gran capacitación derivada entre otras causas de los cambios en los propios modelos económicos, la importante implantación de las nuevas tecnologías en la mayoría de las áreas empresariales o la internacionalización del trabajo entre otras, se ven en la necesidad de estar muy preparados para optar a una baja oferta laboral.

Ante una situación de inestabilidad laboral como la actual, los jóvenes aparecen como uno de los colectivos más indefensos, siendo en muchas ocasiones los primeros en sufrir las condiciones de movilidad o rotación en las empresas.

En particular, regiones como las analizadas, Castilla y León y Castilla-La Mancha, no gozan del desarrollo económico y por ende de las oportunidades de trabajo que otras regiones españolas. Se trata de regiones con un peso importante de sectores tradicionales con mayor dificultad de adopción de nuevos factores de competitividad: internacionalización, tecnificación, etc.

En este contexto, nos parece de sumo interés conocer el estado del mercado de trabajo de estas regiones en lo que a los jóvenes se refiere a fin de detectar oportunidades y amenazas para los mismos. Este análisis además pretende contar con la subjetividad que en principio puede suponer la visión del joven respecto de,

no sólo el mercado de trabajo, sino los valores y aptitudes que configuran una manera de pensar y actuar y que, en definitiva, median en su postura ante el trabajo.

Partimos de la hipótesis de que se trata de un grupo social sometido a las vigentes presiones laborales derivadas de los actuales cambios en los modelos económicos /estructurales empresariales, de la evolución del mercado laboral y de la generalización de las nuevas tecnologías.

Por todo ello el acceso de los jóvenes a su primer puesto de trabajo, así como la permanencia en el mismo, se realiza en un contexto de gran exigencia pero con ciertos síntomas de desaceleración económica con el consiguiente peligro de desempleo y/o una mayor dificultad de incorporación y adaptación al actual mercado laboral.

El estudio se centrará en las regiones de Castilla- La Mancha y Castilla - León, zonas que no están a la cabeza del desarrollo económico nacional y donde, en principio, las oportunidades de acceso al mercado laboral serían más escasas evidenciando más claramente las dificultades del colectivo objeto de nuestro análisis.

Cabe señalar que metodológicamente entendemos por "joven" en sentido estricto a aquella persona que no supera los 25 años. El concepto, la idea e incluso la percepción de lo joven varía según las culturas y los momentos históricos. Paradójicamente, en una sociedad como la nuestra donde se rinde culto a lo joven en todo su sentido y manifestación (desde la estética, la imagen, la moda...) y donde se busca la juventud como un valor en sí mismo, el joven cuenta cada vez con menos recorrido vital. En el mercado laboral se detecta, como veremos más adelante, una inflación de juventud junto con una desvalorización de la experiencia. A los 40 años una persona puede empezar a encontrarse dentro de colectivos vulnerables laboralmente hablando. Hoy más que nunca la edad actúa como importante variable discriminatoria en el mercado de trabajo.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

2.1. Objetivos

Este estudio tiene como objeto analizar la situación actual del mercado de trabajo para los jóvenes, tanto en el acceso al primer empleo, las condiciones y estabilidad del mismo, el propio fenómeno del desempleo y las alternativas futuras existentes para facilitar su incorporación al mercado de trabajo. Igualmente tratarán de extraerse cuales son los frenos y motivaciones existentes para los jóvenes en su acceso al mercado de trabajo, así como la óptica del empresario contratador y las instituciones representativas.

El análisis se centrará en las regiones españolas de Castilla-León y Castilla-La Mancha al tratarse de comunidades que no gozan del mismo desarrollo que las principales comunidades españolas y donde los jóvenes cuentan con menos grado de oportunidades. También es propósito de este estudio realizar énfasis en el análisis de la situación de la mujer.

El objetivo general de la presente investigación le da título a saber:

Análisis cualitativo del acceso de los jóvenes al mercado laboral en Castilla- La Mancha y Castilla- León. Percepción de la actual situación y diagnóstico de los principales frenos y motivaciones.

Como objetivos específicos nos hemos propuesto:

- Contextualización del mercado laboral: principales cambios y transformaciones.
- Análisis de las actuales condiciones del mercado laboral con especial atención a los colectivos más vulnerables.

- Acercamiento a la actual situación y problemática de los jóvenes como oferta de mano de obra en el contexto del mercado de trabajo: tendencias actuales y futuras.
- Posibles capacitaciones exigidas a los jóvenes como consecuencia de las variaciones en el modelo socioeconómico actual: cambios educativos, nuevas tecnologías, internacionalización y flexibilización del trabajo, nuevos nichos de empleo, aparición de competencia extranjera etc.
- Percepción de los principales agentes implicados en el proceso: oferta y demanda de trabajo; contratantes y contratados.
- Principales frenos y motivaciones a la hora de acceder y permanecer dentro del mercado laboral.
- Análisis cualitativo de los factores percibidos como los más influyentes sobre el acceso al empleo.
- Diagnóstico global de la actual situación de los jóvenes como colectivo vulnerable en Castilla - La Mancha y Castilla- León frente al mercado laboral y posibles alternativas para facilitar su correcto acceso e incorporación.
- Proyección de tendencias futuras por parte de los sujetos implicados en el acceso al empleo para los jóvenes.

2.2. Metodología

El presente Estudio tiene como objetivo conocer, una vez determinados los principales aspectos que determinan la situación actual del mercado de trabajo para los jóvenes y la tipología de demanda que este mercado hace sobre los mismos (formación, disponibilidad, etc), determinar cual es la óptica, actitud y percepción de los jóvenes sobre el mercado de trabajo, así como sus demandas para dicho mercado.

El trabajo se realizará sobre las siguientes bases metodológicas:

- Recopilación bibliográfica, análisis de datos secundarios.
- Trabajo de campo.
 - Realización de entrevistas personales a los colectivos clave analizados, potenciales trabajadores, empresarios, responsables de instituciones públicas, etc.
 - Dinámica de grupo con colectivos analizados.
 - Procesamiento de datos.
- Análisis y conclusiones.
- Presentación del estudio.

La fase de trabajo de campo se ha basado en una doble metodología de carácter cualitativo que abarca la complejidad del panorama del colectivo y permite ahondar en las posiciones estructurales y en su percepción por parte de los agentes implicados en el proceso.

Para ello se optó por una metodología de carácter cualitativo basada en:

- Grupo de discusión.
- Entrevistas en profundidad.

Para el óptimo cumplimiento de los objetivos definidos hemos realizado dos grupos de discusión de dos horas de duración con jóvenes trabajadores jóvenes con reciente trayectoria en el mercado laboral y/o jóvenes en busca de su primer empleo.

Grupo I: León

Grupo II: Toledo

En ambos grupos se buscó una representatividad en variables como el sexo y los niveles de formación que nos permitiera extraer conclusiones en este sentido.

5 entrevistas en profundidad de una hora de duración con expertos en mercado laboral y con los distintos agentes implicados en el proceso: jóvenes empresarios o contratantes, responsables de recursos humanos, expertos en educación y mercado laboral, así como responsables institucionales en áreas de empleo. A través de las entrevistas realizadas se ha recogido desde el discurso empresarial al institucional pasando por el académico e universitario, obteniendo así un panorama completo de la cuestión que nos ocupa.

Asimismo se ha trabajado con abundante material de datos secundarios que nos ha permitido contextualizar y profundizar en nuestros objetivos propuestos.

El trabajo de campo se ha realizado en las zonas pertinentes de acuerdo con los objetivos del estudio y dentro de los plazos programados con EOI (de mayo a junio del 2003). La identidad final de los sujetos entrevistados y de los participantes en los grupos de discusión queda sujeta a la confidencialidad de la deontología profesional.

3. ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA DE LAS REGIONES

3.1. Estructura socioeconómica de Castilla y León

3.1.1. Entorno Poblacional

Castilla y León, con una superficie de 94.223 Km², es una extensa región interior ubicada en el noroeste de la Península Ibérica y limítrofe con otras nueve comunidades autónomas españolas y Portugal. Es la primera comunidad española en cuanto a extensión, con un 18,6% del territorio español, sin embargo apenas cuenta con poco más del 5% de la población española, con menos de dos millones y medio de habitantes. Castilla y León se caracteriza por la extraordinaria atomización de los núcleos dispersos en el territorio y la escasez de núcleos urbanos de tamaño intermedio, lo que dificulta el proceso de desarrollo económico. Esta circunstancia explica a su vez que se trate de una de las regiones españolas que más sufren la pérdida de población.

Entorno Poblacional

| | CASTILLA Y LEÓN | ESPAÑA |
|--|-----------------|------------|
| Superficie (Km ²) | 94.223 | 505.988 |
| Población de derecho (Habitantes). Censo 2001 | 2.456.474 | 40.847.371 |
| Densidad de población (Hab./Km ²). Censo 2001 | 26,1 | 80,7 |
| Variación de la población (%). Período 1991-2001 | -3,5 | 5,1 |
| Migraciones interiores: saldo migratorio interior. Período 1992-2001 | -44.310 | 0 |

Fuente: Ministerio de las Administraciones Públicas. 2003

Distribución de la población según tamaño de los municipios (Censo 2001) (%)

| | CASTILLA Y LEÓN | ESPAÑA |
|----------------------------|-----------------|--------|
| < 2.001 habitantes | 29,6 | 7,3 |
| 2.001-10.000 habitantes | 15,5 | 16,3 |
| 10.001-100.000 habitantes | 23,6 | 36,2 |
| 100.001-500.000 habitantes | 31,3 | 23,1 |
| > 500.000 habitantes | 0,0 | 17,1 |

Fuente: Ministerio de las Administraciones Públicas. 2003

La población de Castilla y León está dispersa, en gran medida, en núcleos de pocos habitantes, ya que un 29,3% se distribuye en localidades de menos de 2.001 personas, un 31,3% vive en núcleos de 100.001 a 500.000, y no hay ninguna ciudad de más de 500.000 censados. Un 23,6% vive en núcleos de 10.001 a 10.000 habitantes.

Variables poblacionales y de territorio

| | Extensión (Km2) | Población | Variación población 91-01 (absoluta) | Variación población 91-01 (%) |
|------------|-----------------|-----------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Ávila | 8,052 | 163,885 | -10,493 | -6 |
| Burgos | 14,080 | 349,810 | -2,962 | -0.8 |
| León | 15,541 | 499,517 | -26,379 | -5 |
| Palencia | 8,052 | 177,345 | -8,134 | -4.4 |
| Salamanca | 12,350 | 350,209 | -7,592 | -2.1 |
| Segovia | 6,850 | 147,028 | -160 | -0.1 |
| Soria | 10,301 | 91,314 | -3,223 | -3.4 |
| Valladolid | 8,111 | 497,961 | 3,754 | 0.8 |
| Zamora | 10,562 | 202,356 | -11,312 | -5.3 |

Fuente: Servicios de Estudios La Caixa

Entre 1991 y 2001, y a excepción de Valladolid, todas las provincias de Castilla-León perdieron población. Ávila ha sido la de mayores pérdidas, con un -6%,

mientras que curioso es que las dos ciudades más pobladas – León y Valladolid - han sufrido tendencias contrapuestas: la primera perdió un 5% de población, mientras la segunda creció un 0,8%.

Evolución de la densidad de población.

Años 1900-1999 (hab/km²)

| | 1900 | 1950 | 1960 | 1970 | 1981 | 1991 | 1999 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Ávila | 24.9 | 31.2 | 29.6 | 25.3 | 22.2 | 21.5 | 20.7 |
| Burgos | 23.7 | 26.8 | 26.7 | 25.1 | 25.5 | 24.9 | 24.3 |
| León | 25.0 | 35.2 | 37.8 | 35.5 | 33.5 | 33.4 | 32.5 |
| Palencia | 24.0 | 29.1 | 28.9 | 24.8 | 23.2 | 22.9 | 22.3 |
| Salamanca | 26.0 | 33.4 | 32.9 | 30.1 | 29.8 | 30.1 | 28.4 |
| Segovia | 22.9 | 29.0 | 28.1 | 23.4 | 21.5 | 21.2 | 21.2 |
| Soria | 14.6 | 15.7 | 14.3 | 11.2 | 9.6 | 9.1 | 8.9 |
| Valladolid | 34.0 | 42.4 | 44.3 | 50.3 | 59.7 | 62.4 | 61.0 |
| Zamora | 26.1 | 29.9 | 28.5 | 23.9 | 21.2 | 20.0 | 19.4 |
| Castilla y León | 24.5 | 30.4 | 30.3 | 27.9 | 27.4 | 27.2 | 26.4 |
| España | 36.9 | 55.7 | 60.5 | 67.3 | 74.7 | 78.1 | 79.5 |

Fuente: INE, "Censo de Población" y "Padrón Municipal de Habitantes".

En cuanto al peso de la población joven en esta región, es mucho menor que en el resto de España, contrariamente, se trata de una población tendente a envejecer. Estructura de asentamientos dispersa, baja densidad y elevada tasa de envejecimiento de la población, lo que implica una cierta fragmentación del mercado regional y una mayor aplicación por habitante de recursos para la prestación de servicios sanitarios y sociales.

Castilla-León tiene una media de edad elevada, ya que un 22,7% de la población se concentra en tramos de edad superiores a los 64 años. La población femenina es la más envejecida, pues si hasta los 54 años son minoría respecto a los hombres, a partir de esa edad son mayoría, tendencia que se agudiza mucho en los tramos de edad superiores.

Población de derecho según la edad (grupos quinquenales) y el sexo.

Porcentajes. Año 1996

| GRUPOS DE EDAD | CASTILLA Y LEÓN | | |
|----------------|-----------------|---------|--------|
| | Varones | Mujeres | Total |
| De 0 a 4 | 1.91 | 1.79 | 3.70 |
| 5 a 9 | 2.30 | 2.18 | 4.48 |
| 10 a 14 | 2.86 | 2.70 | 5.56 |
| 15 a 19 | 3.65 | 3.48 | 7.13 |
| 20 a 24 | 3.89 | 3.72 | 7.61 |
| 25 a 29 | 3.83 | 3.68 | 7.51 |
| 30 a 34 | 3.85 | 3.70 | 7.55 |
| 35 a 39 | 3.74 | 3.51 | 7.26 |
| 40 a 44 | 3.28 | 2.96 | 6.24 |
| 45 a 49 | 3.04 | 2.84 | 5.87 |
| 50 a 54 | 2.77 | 2.72 | 5.49 |
| 55 a 59 | 2.44 | 2.55 | 4.99 |
| 60 a 64 | 3.02 | 3.22 | 6.24 |
| 65 a 69 | 2.92 | 3.27 | 6.19 |
| 70 a 74 | 2.51 | 2.97 | 5.48 |
| 75 a 79 | 1.53 | 2.16 | 3.70 |
| 80 a 84 | 1.02 | 1.72 | 2.74 |
| 85 y más | 0.80 | 1.47 | 2.28 |
| TOTAL | 49.36 | 50.64 | 100.00 |

Fuente: INE, "Padrón Municipal de Habitantes 1996"

La población Castellano-Leonesa es vieja comparada con la media nacional. Los mayores de 64 años sumaban un 22,7% del total de la población en la región (un 17% la media en España), y los jóvenes menores de 15 años un 12% (un 14,5% en el cómputo nacional).

Población según grupos de edad (Censo 2001)

| | CASTILLA Y LEÓN | ESPAÑA |
|------------|-----------------|--------|
| < 15 años | 12,0 | 14,5 |
| 15-64 años | 65,3 | 68,5 |
| > 64 años | 22,7 | 17,0 |

Fuente: Ministerio de las Administraciones Públicas. 2003

Del año 1996 a 2000, la migración interior de la población Castellano-Leonesa hacia otras Comunidades Autónomas ha ido en constante aumento, hasta el punto de que en cuatro años ha crecido un 83%. En total, en 5 años, emigraron de la región 107.640 personas, lo que representa más del 4% de la población de la comunidad.

Migración interior. Población de castilla y león que ha emigrado, clasificada por CC.AA. De destino. Años 1996-2000

| DESTINO | Castilla y León | | | | |
|----------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
| TOTAL | 14,109 | 19,410 | 22,909 | 25,379 | 25,833 |
| Andalucía | 723 | 1,075 | 1,196 | 1,432 | 1,383 |
| Aragón | 428 | 538 | 629 | 619 | 659 |
| Asturias | 893 | 1,234 | 1,241 | 1,479 | 1,441 |
| Baleares | 369 | 533 | 716 | 844 | 1,068 |
| Canarias | 1,007 | 1,252 | 1,314 | 1,386 | 1,532 |
| Cantabria | 514 | 737 | 942 | 1,044 | 972 |
| Castilla-La Mancha | 460 | 618 | 749 | 873 | 712 |
| Cataluña | 1,107 | 1,281 | 1,599 | 1,651 | 1,885 |
| Comunidad Valenciana | 1,019 | 1,499 | 1,612 | 2,028 | 2,416 |
| Extremadura | 544 | 638 | 706 | 891 | 725 |
| Galicia | 806 | 1,211 | 1,346 | 1,357 | 1,336 |
| Madrid | 3,956 | 5,426 | 6,898 | 7,463 | 7,637 |
| Murcia | 205 | 285 | 274 | 367 | 274 |
| Navarra | 168 | 310 | 426 | 458 | 423 |
| País Vasco | 1,517 | 2,335 | 2,631 | 2,741 | 2,707 |
| La Rioja | 264 | 344 | 449 | 535 | 527 |
| Ceuta | 59 | 42 | 89 | 98 | 71 |
| Melilla | 70 | 52 | 92 | 113 | 65 |

Fuente: INE, "Estadística de Variaciones Residenciales".

En sólo dos años, 1999 y 2000, ha habido un enorme crecimiento del número de inmigraciones hacia Castilla y León, sobretodo de población extranjera. Los casos de Valladolid, Burgos y León han sido realmente espectaculares. Si en 1998 entraron a vivir en toda Castilla-León 19 extranjeros, en 2000 fueron un total de 5.147.

Migración exterior. Inmigrantes procedentes del extranjero según provincias de destino. Años 1998-2000

| DESTINO | 1998 | | 1999 | | 2000 | |
|-----------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | Españoles | Extranjeros | Españoles | Extranjeros | Españoles | Extranjeros |
| Ávila | 35 | 1 | 35 | 53 | 57 | 301 |
| Burgos | 18 | 2 | 84 | 186 | 103 | 707 |
| León | 244 | 8 | 394 | 415 | 386 | 1,233 |
| Palencia | 39 | 1 | 65 | 62 | 49 | 331 |
| Salamanca | 130 | 3 | 168 | 98 | 183 | 108 |
| Segovia | 13 | 3 | 37 | 123 | 38 | 582 |
| Soria | 3 | - | 12 | 105 | 25 | 544 |
| Valladolid | 42 | 1 | 167 | 230 | 208 | 1,145 |
| Zamora | 19 | - | 99 | 61 | 92 | 196 |
| Castilla y León | 543 | 19 | 1,061 | 1,333 | 1,141 | 5,147 |

Fuente: INE, "Estadística de Variaciones Residenciales"

3.1.2. Magnitudes económicas en Castilla y León

A lo largo de la década de los noventa, el desarrollo económico de Castilla y León se ha visto influenciado por la adhesión a la Comunidad Europea, la apertura de fronteras y el apoyo financiero de los Fondos Estructurales. Ha sido un periodo de fuerte cambio estructural y de crecimiento que deberá continuar con la transformación de su economía para adoptar un perfil menos vulnerable y más competitivo, profundizando en las actuaciones que inciden en los factores de desarrollo que le han permitido alcanzar su actual posición.

Si bien el PIB y la Renta disponible bruta en Castilla y León, medidos por habitante en ambos casos, son menores que en la media nacional, el crecimiento real del PIB por habitante entre 2000 y 2001 fue mayor en la región en estudio (3% contra el 1,9%) que en el conjunto de España, hasta situarse en un 76% con respecto a la media europea.

Producción

| | CASTILLA Y LEÓN | ESPAÑA |
|---|-----------------|-----------|
| PIBpm (millones de euros). Año 2001 | 37.112,5 | 650.193,0 |
| Variación real del PIBpm 2000-2001 (%) | 2,8 | 2,7 |
| Participación del PIBpm regional en el total nacional (%). Año 2001 | 5,7 | 100,0 |
| PIBpm/Hab. (Media de España=100). Año 2001 | 93,3 | 100,0 |
| Variación real del PIBpm/Hab. 2000-2001 (%) | 3,0 | 1,9 |
| -Renta disponible bruta/Hab. (Media de España=100). Año 2000 | 98,1 | 100,0 |
| PIB por habitante en UPA (Media EU15 =100). Año 2000 | 76,0 | 82,0 |

Fuente: Ministerio de las Administraciones Públicas. 2003

El Valor Añadido Bruto en el sector agrícola en Castilla y León durante el año 2001 fue casi el doble que en el conjunto de España. En la Industria y la Construcción fue algo superior, mientras que en los servicios fue inferior. La evolución del VAB al coste de los factores desde 1996 hasta 1999, había sido algo inferior, en términos porcentuales, en Castilla y León que en España, un 19% y un 21% respectivamente.

Estructura sectorial del VAB a precios básicos (%). Año 2001

| | CASTILLA Y LEÓN | ESPAÑA |
|--------------|-----------------|--------|
| Agricultura | 6,7 | 3,4 |
| Industria | 21,8 | 20,3 |
| Construcción | 9,4 | 8,8 |
| Servicios | 62,1 | 67,5 |

Fuente: Ministerio de las Administraciones Públicas. 2003

Evolución del V.A.B. al coste de factores. Según sectores 1996-1999

| | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Castilla y León | | | | |
| Sector Agricultura y Pesca | 2,457,106 | 2,586,125 | 2,757,690 | 2,914,097 |
| Sector Industria | 6,126,339 | 6,441,570 | 6,962,821 | 7,229,803 |
| Sector Construcción | 2,272,283 | 2,365,349 | 2,539,294 | 2,801,293 |
| Sector Servicios | 15,213,684 | 16,012,669 | 17,066,226 | 18,153,817 |
| TOTAL | 26,069,411 | 27,405,713 | 29,326,031 | 31,099,011 |
| España | | | | |
| Sector Agricultura y Pesca | 22,068,365 | 23,327,359 | 24,964,504 | 25,862,555 |
| Sector Industria | 98,599,089 | 104,828,814 | 112,416,141 | 117,278,407 |
| Sector Construcción | 36,127,565 | 37,883,025 | 41,304,827 | 47,062,151 |
| Sector Servicios | 303,752,119 | 321,413,484 | 344,045,142 | 369,149,562 |
| TOTAL | 460,547,137 | 487,452,682 | 522,730,614 | 559,352,674 |

Fuente: Fundación BBVA, "Renta Nacional de España y su distribución provincial. Unidad: Miles de euros.

Si bien los datos de crecimiento del PIB para 1997 en Castilla y León eran bastante peores que para la media nacional en términos comparativos con respecto al año anterior, a partir del año siguiente la tendencia empezó a invertirse, y mientras otras comunidades estabilizarían o decrecerían en la evolución de su desarrollo económico, Castilla y León aumentaría considerablemente su ritmo de crecimiento.

Crecimiento del PIB (P.M.) Precios constantes (% variación año anterior)

| COMUNIDADES AUTÓNOMAS | 1997(P) | 1998(P) | 1999(P) | 2000(A) | 2001(1ªE) |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| Andalucía | 5.18 | 3.63 | 4.43 | 4.47 | 3.36 |
| Aragón | 3.65 | 1.66 | 2.67 | 4.20 | 2.61 |
| Asturias (Principado de) | 2.42 | 3.97 | 1.39 | 4.33 | 2.16 |
| Baleares (Islas) | 5.92 | 1.89 | 3.13 | 2.64 | 2.62 |
| Canarias | 4.02 | 6.39 | 5.00 | 3.91 | 2.63 |
| Cantabria | 3.57 | 4.78 | 5.61 | 6.39 | 2.80 |
| Castilla y León | 1.73 | 2.18 | 3.52 | 3.64 | 2.78 |
| Castilla-La Mancha | 3.46 | 4.29 | 1.35 | 5.35 | 2.82 |
| Cataluña | 2.91 | 3.20 | 4.34 | 3.84 | 2.26 |
| Comunidad Valenciana | 5.41 | 5.61 | 4.29 | 4.69 | 3.36 |
| Extremadura | 4.23 | 4.18 | 6.04 | 4.41 | 2.89 |
| Galicia | 3.26 | 2.98 | 3.40 | 2.72 | 2.26 |
| Madrid (Comunidad de) | 4.34 | 6.60 | 4.90 | 3.87 | 3.26 |
| Murcia (Región de) | 6.07 | 5.73 | 3.35 | 3.36 | 3.23 |
| Navarra (Comunidad Foral) | 4.37 | 4.65 | 3.23 | 6.36 | 1.89 |
| País Vasco | 4.55 | 5.15 | 4.88 | 4.52 | 1.65 |
| Rioja (La) | 3.77 | 3.29 | 2.13 | 3.66 | 2.37 |
| Ceuta y Melilla | 5.67 | 6.67 | 3.46 | 0.89 | 1.52 |
| Extra-Regio | 0.30 | 1.23 | 5.25 | 4.49 | -5.24 |
| España | 4.03 | 4.34 | 4.13 | 4.10 | 2.76 |

(P): Datos Provisionales (A): Datos Avance (1ª E): Datos Primera Estimación

Fuente: Contabilidad Regional de España. Base 1995. INE

El Valor Añadido Bruto por ocupado en Castilla y León en 2000 fue un 5% superior a la media del resto de regiones, sobretodo por la productividad en Agricultura e Industria, ya que el VAB por ocupado en la Construcción y los Servicios fue inferior.

**Productividad (Año 2000) VAB a precios básicos por ocupado
(Media de España=100)**

| | CASTILLA Y LEÓN | ESPAÑA |
|--------------|-----------------|--------|
| Agricultura | 123,4 | 100,0 |
| Industria | 111,6 | 100,0 |
| Construcción | 95,7 | 100,0 |
| Servicios | 96,6 | 100,0 |
| Total | 98,7 | 100,0 |

Fuente: Ministerio de las Administraciones Públicas. 2003

En España, el saldo de la Balanza Comercial en el año 2002 fue deficitaria en 41.974 millones de euros, mientras que en la comunidad castellano-leonesa registró un superávit de 58,6 millones. Castilla-León es una región relativamente exportadora si tenemos en cuenta que en España las exportaciones representan el 19,8% del PIB, mientras que en la región castellana se exporta el 22,2%.

Comercio exterior (año 2002)

| | CASTILLA Y LEÓN | ESPAÑA |
|--|-----------------|-----------|
| - Saldo Balanza comercial (millones de euros) | 58,6 | -41.974,7 |
| - Exportación regional/exportación nacional total (%) | 6,1 | 100,0 |
| - Exportaciones/PIBpm (%) (Año 2001) | 22,2 | 19,8 |
| - Inversiones extranjeras en empresas españolas (millones de euros) (Año 2001) | 62,0 | 48.188,2 |

Fuente: Ministerio de las Administraciones Públicas. 2003

3.1.3. Mercado de trabajo en Castilla y León

En Castilla y León la tasa de actividad y la tasa de empleo son inferiores que en el resto de España, pero la tasa de paro es menor, un 11,06% la comunidad leonesa y un 11,73% España.

Mercado de trabajo (Primer trimestre de 2003)

| | CASTILLA Y LEÓN | ESPAÑA |
|---|-----------------|----------|
| - Activos (miles) | 1.052,6 | 18.615,0 |
| - Ocupados (miles) | 936,1 | 16.432,4 |
| - Parados (miles) | 116,4 | 2.182,7 |
| - Paro registrado (miles). Marzo 2003 | 103,7 | 1.719,6 |
| - Tasa de actividad (%) | 49,92 | 54,56 |
| - Tasa de empleo (%) | 44,39 | 48,16 |
| - Tasa de paro (%) | 11,06 | 11,73 |
| - Tasa de paro registrado (%). Marzo 2003 | 9,94 | 9,30 |
| - Tasa de paro armonizada (UE15=7,6%). Abril 2001 | 12,2 | 13,1 |

Fuente: Ministerio de las Administraciones Públicas. 2003

En términos de factor de creación de empleo, el sector agrícola tiene en Castilla y León una importancia mayor que en el resto de España, en cuanto mantiene a un 8,9% del total de empleos, mientras que en España la agricultura sostiene el 5,9% de las ocupaciones totales. El sector servicios, sin embargo, demanda menos trabajadores que la media nacional.

Estructura sectorial del empleo (%): (Primer trimestre de 2003)

| | CASTILLA Y LEÓN | ESPAÑA |
|----------------|-----------------|--------|
| * Agricultura | 8,9 | 5,9 |
| * Industria | 19,0 | 19,1 |
| * Construcción | 12,3 | 11,8 |
| * Servicios | 59,8 | 63,2 |

Fuente: Ministerio de las Administraciones Públicas. 2003

En cuanto a la evolución de la ocupación por sectores de actividad desde 1990 hasta 2001 en España, podemos observar como el sector agrario ha ido perdiendo ocupación en favor de los otros tres sectores, sobretodo la Construcción y los Servicios (en este sector de actividad hay, en 2001, seis veces más empleos que en Agricultura).

Ocupados por sectores económicos. Años 1987-2001
 (Media anual, miles de personas)

| | AGRICULTURA | INDUSTRIA | CONSTRUCCIÓN | SERVICIOS | TOTAL |
|------|-------------|-----------|--------------|-----------|-------|
| 1990 | 171.1 | 175.6 | 86.8 | 424.5 | 857.9 |
| 1991 | 150.9 | 173.1 | 92.1 | 445.8 | 861.9 |
| 1992 | 138.8 | 166.6 | 87.2 | 446.0 | 838.7 |
| 1993 | 121.8 | 154.6 | 87.9 | 452.7 | 817.0 |
| 1994 | 113.5 | 152.7 | 90.0 | 435.7 | 791.9 |
| 1995 | 112.0 | 144.8 | 84.3 | 446.9 | 788.0 |
| 1996 | 107.8 | 149.4 | 83.3 | 455.0 | 795.5 |
| 1997 | 107.1 | 145.1 | 85.6 | 467.6 | 805.3 |
| 1998 | 99.7 | 157.5 | 86.3 | 485.6 | 829.1 |
| 1999 | 93.4 | 162.2 | 99.2 | 516.0 | 870.7 |
| 2000 | 89.0 | 176.1 | 108.3 | 526.7 | 900.1 |
| 2001 | 90.4 | 181.3 | 111.9 | 535.1 | 918.7 |

Fuente: INE, "Encuesta de Población Activa"

El número de activos subió en España entre 1987-2001 un 20%, mientras que en Castilla y León lo hizo sólo en un 4%, y el cómputo de ocupados creció el 35% y sólo un 13% respectivamente. Sin embargo, la rebaja de la masa de parados ha sido algo superior en Castilla y León (39%, frente al 37,2% en España).

Principales magnitudes del mercado laboral. Años 1987-2001
 (Media anual, miles de personas)

| | ACTIVOS | | OCUPADOS | | PARADOS | |
|------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|---------|
| | Castilla y León | España | Castilla y León | España | Castilla y León | España |
| 1987 | 973.2 | 14,725.8 | 807.0 | 11,749.1 | 166.3 | 2,976.7 |
| 1988 | 990.1 | 15,110.1 | 818.3 | 12,203.6 | 171.8 | 2,906.5 |
| 1989 | 1,002.7 | 15,270.7 | 836.6 | 12,638.2 | 166.2 | 2,632.5 |
| 1990 | 1,014.1 | 15,465.4 | 857.9 | 12,954.9 | 156.1 | 2,510.5 |
| 1991 | 1,014.9 | 15,602.3 | 861.9 | 13,057.1 | 153.1 | 2,545.2 |
| 1992 | 1,019.0 | 15,705.7 | 838.7 | 12,822.3 | 180.3 | 2,883.4 |
| 1993 | 1,026.6 | 15,892.6 | 817.0 | 12,293.8 | 209.6 | 3,598.8 |
| 1994 | 1,007.9 | 16,087.7 | 791.9 | 12,207.6 | 216.0 | 3,880.7 |
| 1995 | 995.9 | 16,227.6 | 788.0 | 12,512.1 | 207.9 | 3,715.6 |
| 1996 | 996.0 | 16,492.3 | 795.5 | 12,835.0 | 200.5 | 3,657.3 |
| 1997 | 1,004.6 | 16,731.4 | 805.3 | 13,259.5 | 199.3 | 3,471.9 |
| 1998 | 1,013.3 | 16,984.8 | 829.1 | 13,807.6 | 184.2 | 3,177.3 |
| 1999 | 1,029.2 | 17,290.3 | 870.7 | 14,568.0 | 158.5 | 2,722.4 |
| 2000 | 1,044.2 | 17,856.5 | 900.1 | 15,369.7 | 144.1 | 2,486.9 |
| 2001 | 1,021.1 | 17,814.6 | 918.7 | 15,945.6 | 102.4 | 1,869.1 |

Notas: (m.a.) media anual.

Fuente: INE, "Encuesta de Población Activa"

Tanto la tasa de actividad como la tasa de parados han ido registrando, exceptuando el período de crisis económica acontecido en el primer lustro de la década de los 90, una tendencia a la optimización de sus guarismos, si bien mientras la tasa de paro en 1987 en Castilla y León era menor que la media de España, en 2001 estas cifras se igualaron.

Principales magnitudes del mercado laboral. Años 1987-2001

(Media anual, miles de personas)

| | TASA DE ACTIVIDAD | | TASA DE PARO | |
|------|-------------------|--------|-----------------|--------|
| | Castilla y León | España | Castilla y León | España |
| 1987 | 47.2 | 50.2 | 17.1 | 20.2 |
| 1988 | 47.5 | 50.8 | 17.4 | 19.2 |
| 1989 | 47.7 | 50.6 | 16.6 | 17.2 |
| 1990 | 47.8 | 50.8 | 15.4 | 16.2 |
| 1991 | 47.6 | 50.8 | 15.1 | 16.3 |
| 1992 | 47.6 | 50.7 | 17.7 | 18.4 |
| 1993 | 47.7 | 50.8 | 20.4 | 22.6 |
| 1994 | 47.1 | 51.0 | 21.4 | 24.1 |
| 1995 | 47.1 | 51.0 | 20.9 | 22.9 |
| 1996 | 47.4 | 51.3 | 20.1 | 22.2 |
| 1997 | 47.7 | 51.6 | 19.8 | 20.8 |
| 1998 | 48.1 | 52.0 | 18.2 | 18.7 |
| 1999 | 48.8 | 52.5 | 15.4 | 15.7 |
| 2000 | 49.5 | 53.6 | 13.8 | 13.9 |
| 2001 | 48.4 | 52.9 | 10.0 | 10.5 |

Fuente: INE, "Encuesta de Población Activa", según la nueva metodología de 2001.

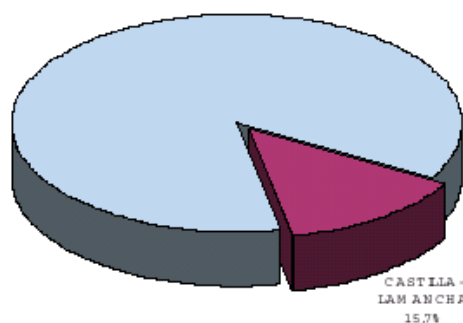
3.2. Estructura socioeconómica de Castilla-La Mancha

3.2.1. Entorno Poblacional

De acuerdo a la información de la Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha, esta comunidad tiene una superficie de 79.463 Km², el 15,7% del territorio nacional. Está situada en el centro de la Península Ibérica,

ocupando gran parte de la meseta meridional y está atravesada por dos grandes ríos: el Tajo y el Guadiana. Es la tercera comunidad en cuanto a su extensión superficial, después de Castilla y León y Andalucía. Su perímetro es de 2.282 km. Limita con siete Comunidades Autónomas y tiene una posición estratégica en España en las relaciones norte-sur y este-oeste.

Castilla-La Mancha y España. Relación superficie territorio



Fuente: “Castilla-La Mancha de cerca”. 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha

Extensión superficial

| | Albacete | Ciudad Real | Cuenca | Guadalajara | Toledo | CASTILLA-LA MANCHA | ESPAÑA |
|-----------------|----------|-------------|--------|-------------|--------|--------------------|---------|
| Km ² | 14.926 | 19.813 | 17.140 | 12.214 | 15.370 | 79.463 | 505.988 |

Fuente: “Castilla-La Mancha de cerca”. 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha

En cuanto a la utilización del territorio el 22,1% de la superficie nacional que se destina a tierras de cultivo están localizadas en Castilla-La Mancha, son 4.215.200 hectáreas que representan un 53% del territorio regional. Por orden de importancia le sigue con 1.934.500 hectáreas lo dedicado a terreno forestal, significando un 11,8% de dicha superficie en el territorio nacional. Castilla-La Mancha es una región de clima continental perteneciente a la denominada España seca.

Nos encontramos ante una región extensa y poco poblada. La población asciende según las cifras de población de 2002 a 1.782.038 habitantes, lo que supone el 4,3% de la población total de España.

El crecimiento demográfico con respecto al censo de 1991 ha sido de 123.592 personas, un 7,5% de incremento, igual al experimentado por el conjunto nacional en el mismo período (7,6%).

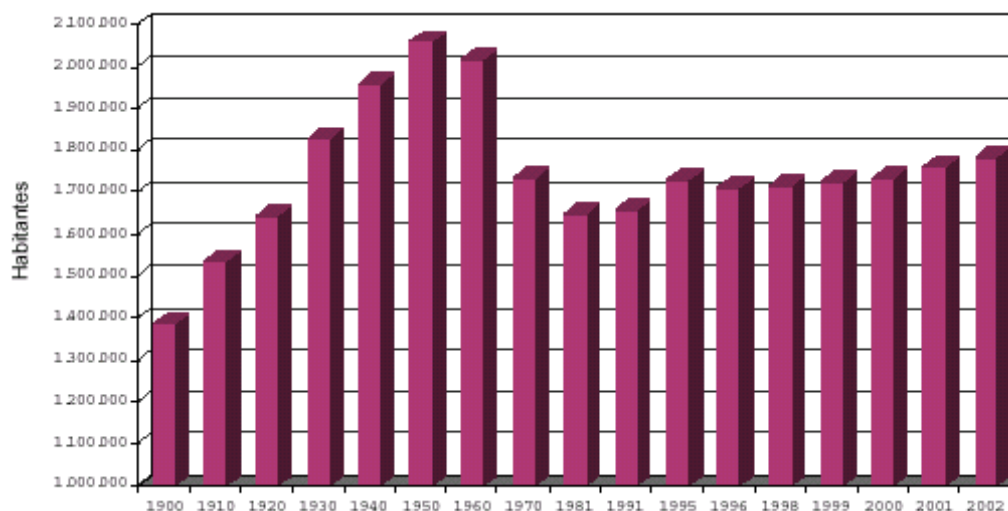
Una característica demográfica relevante es la reducida densidad de población (22 hab/km²), muy por debajo de la media nacional (83 hab/km²) y media europea (119 hab/km²).

Población de Derecho

| Año | Albacete | Ciudad Real | Cuenca | Guadalajara | Toledo | Castilla-La Mancha | España | % CLM / E |
|------------|-----------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|---------------------------|---------------|------------------|
| 1900 | 237.877 | 321.580 | 249.696 | 200.186 | 376.814 | 1.386.153 | 18.594.405 | 7,45 |
| 1910 | 264.698 | 379.674 | 269.634 | 209.352 | 413.217 | 1.536.575 | 19.927.150 | 7,71 |
| 1920 | 291.333 | 427.365 | 281.628 | 201.444 | 442.933 | 1.644.703 | 21.303.162 | 7,72 |
| 1930 | 332.619 | 491.657 | 309.526 | 203.998 | 489.396 | 1.827.196 | 23.564.867 | 7,75 |
| 1940 | 379.169 | 537.549 | 340.898 | 211.561 | 490.385 | 1.959.562 | 26.251.188 | 7,46 |
| 1950 | 400.731 | 572.589 | 344.033 | 208.652 | 533.654 | 2.059.659 | 28.039.112 | 7,35 |
| 1960 | 375.175 | 589.365 | 328.554 | 189.585 | 532.583 | 2.015.262 | 30.639.777 | 6,58 |
| 1970 | 340.720 | 512.821 | 251.619 | 149.804 | 477.732 | 1.732.696 | 33.918.032 | 5,11 |
| 1981 | 339.374 | 475.129 | 215.975 | 143.473 | 474.682 | 1.648.633 | 37.682.355 | 4,38 |
| 1991 | 342.677 | 475.435 | 205.198 | 145.593 | 489.543 | 1.658.446 | 38.872.268 | 4,27 |
| 1995 | 361.327 | 490.573 | 207.499 | 155.884 | 515.434 | 1.730.717 | 40.460.055 | 4,28 |
| 1996 | 359.010 | 478.672 | 201.712 | 157.255 | 515.880 | 1.712.529 | 39.669.394 | 4,32 |
| 1998 | 358.597 | 479.474 | 199.086 | 159.331 | 519.664 | 1.716.152 | 39.852.651 | 4,31 |
| 1999 | 361.021 | 479.087 | 200.963 | 161.669 | 523.459 | 1.726.199 | 40.202.160 | 4,29 |
| 2000 | 363.263 | 476.633 | 201.053 | 165.347 | 527.965 | 1.734.261 | 40.499.791 | 4,28 |
| 2001 | 364.835 | 478.957 | 200.346 | 174.999 | 541.379 | 1.760.516 | 40.847.371 | 4,31 |
| 2002 | 371.787 | 484.338 | 201.614 | 177.761 | 546.538 | 1.782.038 | 41.837.894 | 4,26 |

Fuente: Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha. Censo de Población y Padrón Municipal de Habitantes. INE.

Evolución de la población de Castilla-La Mancha

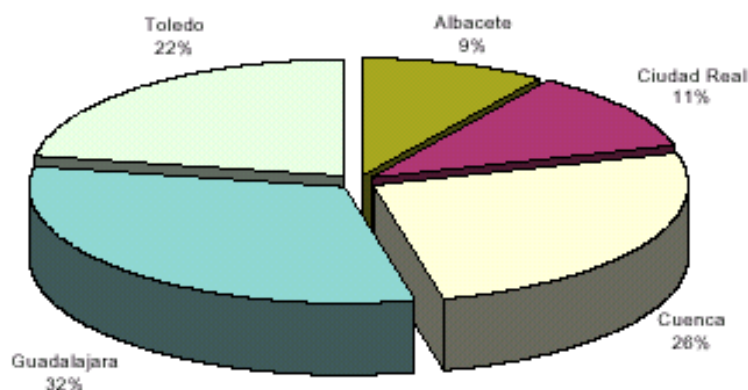


Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha

Castilla-La Mancha cuenta con 919 municipios que suponen el 11,3% de los municipios de España, con una extensión media de 87 km², por encima de la media nacional que es de 62 km². Una cuarta parte de los municipios de la región tienen una extensión territorial entre los 50 y 100 km². La extensión media más baja la presentan los municipios de la provincia de Guadalajara con 42,4 km² y la mayor en la provincia de Ciudad Real con 194,2 km².

La estructura de asentamientos poblacionales tiene un carácter marcadamente rural, con 34 entidades locales menores y 779 pedanías. Una tercera parte de los municipios de Castilla-La Mancha tienen una población comprendida entre los 101 y 500 habitantes, y es más, el 55% de los municipios tienen menos de 500 habitantes. Son cinco los municipios que tienen una población superior a 50.000 habitantes, abarcando el 19% de la población regional.

Distribución provincial de los municipios de Castilla-La Mancha



Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha

Municipios castellano-manchegos clasificados por estratos de población

| Estratos de población | 2002 | | | | | |
|-----------------------|------------|--------------|-----------|----------------------|--------------|-----------|
| | Municipios | | | Población de Derecho | | |
| | Nº | % | % + | Habitantes | % | %+ |
| 0-100 | 187 | 20,3 | 20,3 | 10.540 | 0,6 | 0,6 |
| 101-500 | 319 | 34,7 | 55,1 | 77.691 | 4,4 | 5,0 |
| 501-1.000 | 129 | 14,0 | 69,1 | 91.796 | 5,2 | 10,1 |
| 1.001-2.000 | 115 | 12,5 | 81,6 | 160.664 | 9,0 | 19,1 |
| 2.001-3.000 | 67 | 7,3 | 88,9 | 164.112 | 9,2 | 28,3 |
| 3.001-5.000 | 41 | 4,5 | 93,4 | 159.408 | 8,9 | 37,3 |
| 5.001-10.000 | 34 | 3,7 | 97,1 | 239.471 | 13,4 | 50,7 |
| 10.001-20.000 | 13 | 1,4 | 98,5 | 165.988 | 9,3 | 60,0 |
| 20.001-30.000 | 6 | 0,7 | 99,1 | 150.295 | 8,4 | 68,5 |
| 30.001-50.000 | 2 | 0,2 | 99,3 | 77.289 | 4,3 | 72,8 |
| 50.001-100.000 | 5 | 0,5 | 99,9 | 332.629 | 18,7 | 91,5 |
| Más de 100.000 | 1 | 0,1 | 100,0 | 152.155 | 8,5 | 100,0 |
| Total | 919 | 100,0 | -- | 1.782.038 | 100,0 | -- |

Fuente: Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha. (*) Padrón municipal 2002

Las pirámides poblacionales de los censos de 1970 y 2001 reflejan la transformación de la población de Castilla-La Mancha en estos 30 años, se ha reducido un 42% la población entre 0 y 14 años. El grupo de edad de 25 a 39 años ha aumentado su importancia pasando de representar el 17% de la población

regional en 1970 al 23% en 2001, también aumenta considerablemente (54%) el grupo de edad de 60 y más años.

Nos hallamos por tanto ante una región con falta de población joven y un mayor peso de la población mayor.

Distribución de la población por grupos de edad (%)

| | Castilla-La Mancha | España |
|------------|--------------------|--------|
| < 15 años | 16,0 | 14,5 |
| 15-64 años | 64,2 | 68,5 |
| > 64 años | 19,8 | 17,0 |

Fuente: INE 2001

En cuanto a la distribución de la población por sexos, la misma según la renovación del padrón municipal de habitantes de 1 de enero de 2002, es del 49,9% de varones y 51,1% mujeres, hay 4.064 mujeres más que varones.

La población de Castilla-La Mancha arroja en el censo de 2001 los siguientes datos respecto del estado civil de su población: los solteros/as representan el 42,2%, los casados/as el 49,7%, viudos/as el 6,6% y separados/as y divorciados/as el 1,6% de la población regional.

El movimiento natural de la población en Castilla-La Mancha desde la década de los 80 sigue la misma tendencia que a nivel nacional, caracterizado por el descenso en el número de nacimientos y la estabilidad en las defunciones lo que origina un menor crecimiento vegetativo. El último dato provisional disponible correspondiente a 2001 sigue esta tendencia, y cifra la tasa de natalidad en 9,2 nacimientos por cada 1.000 hab. y la tasa de mortalidad en 9,4 defunciones por 1.000 hab., la tasa de nupcialidad se sitúa para la Región en 5,7 matrimonios por 1.000 hab., superior en casi un punto a la registrada a nivel nacional. Hay que reseñar como dato destacable el importante descenso en la tasa de mortalidad

infantil (defunciones de menores de un año por 1.000 nacidos vivos). En 1981 la tasa de mortalidad infantil tanto en Castilla-La Mancha como en España era de 12,5 y en el año 2001, según datos provisionales del INE, es de 2,2 y 3,5 respectivamente, más de un punto inferior en la Región.

Movimiento natural de la población

| | 1981 | 1985 | 1990 | 1995 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001(P) |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|---------|
| Castilla-La Mancha | | | | | | | | |
| Nupcialidad | 5,6 | 5,5 | 5,7 | 4,9 | 4,9 | 5,0 | 5,0 | 5,7 |
| Natalidad | 14,0 | 12,3 | 11,5 | 10,0 | 9,5 | 9,8 | 9,6 | 9,2 |
| Mortalidad | 9,2 | 9,6 | 9,3 | 9,5 | 10,0 | 10,2 | 9,7 | 9,4 |
| Crecimiento vegetativo | 4,8 | 2,7 | 2,2 | 0,5 | -0,5 | -0,4 | 0,0 | -0,3 |
| Mortalidad Infantil (*) | 12,5 | 7,4 | 6,9 | 4,7 | 3,6 | 3,6 | 4,0 | 2,2 |

Fuente: Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha.

En contraste con la pérdida de población habida en décadas pasadas (más de 480.733 castellano-manchegos, uno de cada cuatro, tuvieron que abandonar la Región), Castilla-La Mancha es ahora una de las principales Comunidades Autónomas receptoras de población merced a las mejores condiciones de vida y trabajo de sus habitantes. Si analizamos el saldo migratorio interior, el resultante del movimiento de la población con otras Comunidades Autónomas, el bienio 1984-85 arroja un saldo positivo para Castilla-La Mancha.

En los años 1986-1990 nuestra región mantenía aún un saldo migratorio negativo que, sin embargo, pasa a ser positivo en 1991 (+1.674 personas), experimentando incrementos en los años siguientes. Los últimos datos correspondientes a 2001, arrojan un saldo migratorio interior de +3.420 personas, manteniéndose Castilla-La Mancha entre las cinco comunidades autónomas mayores receptoras netas de población (después de Madrid, Andalucía, Valencia y Cataluña).

El número de personas extranjeras residentes en la región a 31 de diciembre de 2001 fue de 22.451, un 42% más que en el año anterior.

A pesar de este incremento, el porcentaje de extranjeros residentes en la región representa sólo el 2% de los extranjeros residentes en España y sólo un 1,2% de la población de la Región.

En el período 1985-2001 la población inmigrante en Castilla-La Mancha totaliza 497.155 migraciones. El 53% proceden de otras Comunidades Autónomas (Madrid y Comunidad Valenciana son las comunidades de procedencia más comunes), el 41% son migraciones producidas por cambios de residencia dentro de las cinco provincias de la Comunidad y el 6,5% restante proceden de otros países. De estos últimos, el 86% son extranjeros y el 14% son españoles que regresan a nuestra región.

Saldos migratorios en Castilla-La Mancha

| Años | Inmigrantes de otras CC.AA. | Emigrantes a otras CC.AA. | Saldo migratorio interior |
|------|-----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1981 | 2.910 | 4.304 | -1.394 |
| 1982 | 6.952 | 7.272 | -320 |
| 1983 | 8.633 | 8.937 | -304 |
| 1984 | 10.211 | 8.632 | 1.579 |
| 1985 | 11.226 | 10.698 | 528 |
| 1986 | 5.530 | 7.346 | -1.816 |
| 1987 | 9.883 | 14.137 | -4.254 |
| 1988 | 12.622 | 17.606 | -4.984 |
| 1989 | 14.339 | 19.702 | -5.363 |
| 1990 | 16.582 | 18.292 | -1.710 |
| 1991 | 11.180 | 9.506 | 1.674 |
| 1992 | 16.367 | 13.251 | 3.116 |
| 1993 | 18.064 | 14.235 | 3.829 |
| 1994 | 20.617 | 15.281 | 5.336 |
| 1995 | 21.890 | 16.473 | 5.417 |
| 1996 | 13.306 | 11.478 | 1.828 |
| 1997 | 32.163 | 29.434 | 2.729 |
| 1998 | 36.795 | 34.585 | 2.210 |
| 1999 | 41.818 | 38.764 | 3.054 |
| 2000 | 40.627 | 38.852 | 1.775 |
| 2001 | 42.373 | 38.953 | 3.420 |

Fuente: Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha. INE

En cuanto al nivel de instrucción de la población de 16 y más años (que representa el 82% de la población total) podemos considerar que en el período comprendido entre los censos 1991 y 2001, los analfabetos se han reducido un 30%; en 2001, 4 de cada 100 personas no sabe leer ni escribir, frente a los 6 que había en 1991. Los titulados superiores representan el 9,4% frente al 4,5% de hace 10 años.

3.2.2. Magnitudes económicas de Castilla-La Mancha

La observación de los principales datos macroeconómicos referidos a la evolución de la economía de Castilla-La Mancha permiten aseverar que, con carácter general, la tendencia ha sido la de saber aprovechar los períodos en los que las economías nacional y europea han crecido a un ritmo rápido y presentar una extraordinaria resistencia a acusar en similar proporción las bajadas en la producción en los períodos recesivos.

Castilla-La Mancha ha dejado de pertenecer al grupo de regiones más pobres de la Europa. En el 2º Informe Intermedio sobre la Cohesión Económica y Social elaborado por la Comisión Europea, de enero de 2003, se confirma el avance económico de Castilla-La Mancha y su acelerada convergencia con la media comunitaria en términos de PIB per cápita (pps). Castilla-La Mancha ha avanzado 12 puntos, ha pasado del 55% al 67% de la media comunitaria en once años.

El PIB regional se ha multiplicado por cinco en el período 1983-2002. Se han obtenido unos crecimientos económicos por encima de la media española: la tasa de crecimiento medio anual del PIB Regional se ha situado en Castilla-La Mancha casi un punto por encima de la media nacional.

En cuanto al índice por habitante se ha pasado respecto del conjunto nacional del 76,7% al 81%, significativo crecimiento por cuanto el índice medio de convergencia del conjunto de Comunidades Autónomas ha decrecido.

Crecimiento del PIB regional por habitante (pm)

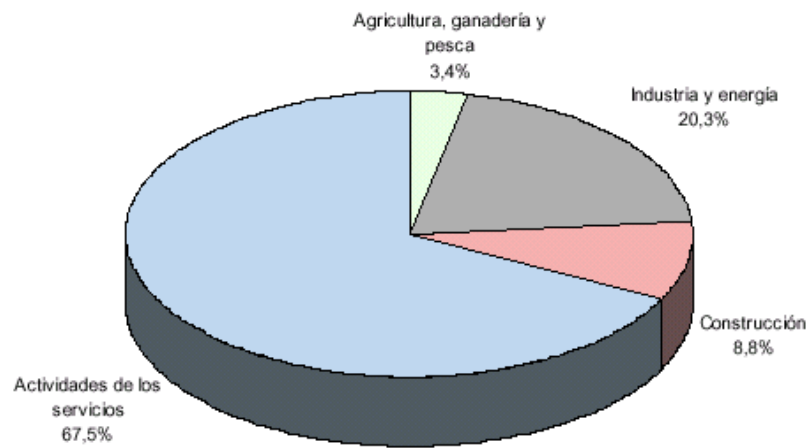
| CC.AA. | 1983 | | 2002 | | Crecimiento 83-02 | |
|---------------------------|-----------------|-------------|------------------|--------------|-------------------|--------------|
| | Euros Crrtes. | Esp = 100 | Euros Crrtes. | Esp = 100 | Nominal | Media anual |
| Andalucía | 2.736,12 | 72,9 | 13.319,75 | 74,15 | 386,8% | 19,3% |
| Aragón | 3.991,34 | 106,4 | 19.210,96 | 106,94 | 381,3% | 19,1% |
| Asturias | 3.574,01 | 95,2 | 15.427,49 | 85,88 | 331,7% | 16,6% |
| Baleares | 5.545,40 | 147,8 | 22.569,99 | 125,64 | 307,0% | 15,4% |
| Canarias | 3.562,43 | 94,9 | 15.680,58 | 87,29 | 340,2% | 17,0% |
| Cantabria | 3.793,50 | 101,1 | 16.441,38 | 91,52 | 333,4% | 16,7% |
| Castilla-La Mancha | 2.879,73 | 76,7 | 14.576,30 | 81,14 | 406,2% | 20,3% |
| Castilla y León | 3.240,71 | 86,4 | 17.037,47 | 94,84 | 425,7% | 21,3% |
| Cataluña | 4.701,03 | 125,3 | 22.040,50 | 122,69 | 368,8% | 18,4% |
| Com. Valenciana | 3.881,58 | 103,4 | 18.230,51 | 101,48 | 369,7% | 18,5% |
| Extremadura | 2.330,47 | 62,1 | 12.733,28 | 70,88 | 446,4% | 22,3% |
| Galicia | 3.055,13 | 81,4 | 15.321,53 | 85,29 | 401,5% | 20,1% |
| Com. Madrid | 4.806,38 | 128,1 | 22.870,21 | 127,31 | 375,8% | 18,8% |
| Murcia | 3.089,28 | 82,3 | 14.273,03 | 79,45 | 362,0% | 18,1% |
| Navarra | 4.192,44 | 111,7 | 22.222,03 | 123,70 | 430,1% | 21,5% |
| País Vasco | 4.205,24 | 112,1 | 21.355,42 | 118,88 | 407,8% | 20,4% |
| La Rioja | 4.207,06 | 112,1 | 20.482,11 | 114,02 | 386,9% | 19,3% |
| MEDIA NACIONAL | 3.752,46 | 100 | 17.964,19 | 100 | 378,7% | 18,9% |

Fuente: Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha. Cuadernos de Información Económica (mar-abr 03) FUNCAS

Esta evolución de crecimiento económico, es aún más importante si se tiene en cuenta que el mismo está favoreciendo el ajuste sectorial de la estructura productiva regional, convergiendo con los patrones medios nacional y europeo. El progreso económico en Castilla-La Mancha está muy condicionado por la estructura productiva y, en concreto, por el importante peso que el sector agrario tiene en la economía regional, influyendo de forma decisiva las condiciones climatológicas en las tasas de crecimiento que se han producido.

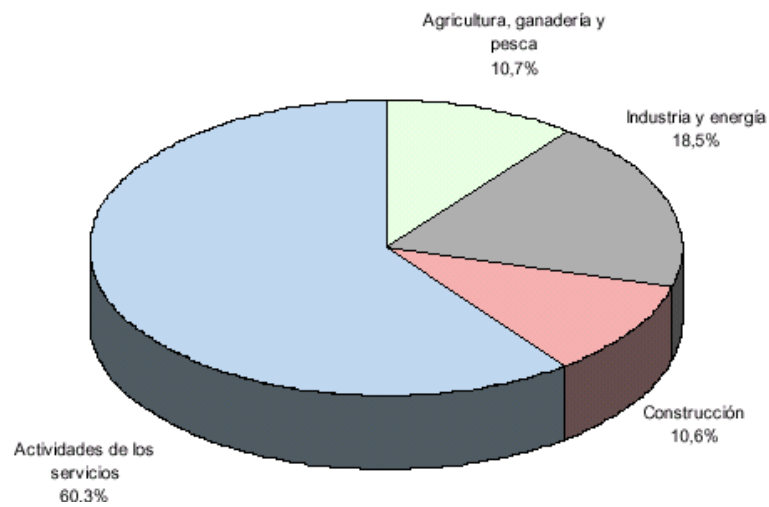
En 2002, el porcentaje de participación de los distintos sectores económicos en el VAB a precios corrientes de Castilla-La Mancha es: sector agrario 9,8%, sector industrial 21,3%, construcción 13,9% y sector servicios 55%.

Estructura del VAB a precios básicos de España (2001)



Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha.

Estructura del VAB a precios básicos de Castilla-La Mancha (2001)



Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha.

***Crecimiento de la renta familiar bruta disponible por habitante
 (Poder de compra)***

| CC.AA. | 1985 | | 2002 | | Crecimiento 85-02 | |
|---------------------------|-----------------|--------------|------------------|--------------|-------------------|--------------|
| | Euros Crtes. | Esp = 100 | Euros Crtes. | Esp = 100 | Nominal | Media anual |
| Andalucía | 2.918,32 | 81,64 | 9.865,00 | 79,92 | 238,0% | 13,2% |
| Aragón | 3.937,95 | 110,16 | 14.768,00 | 119,65 | 275,0% | 15,3% |
| Asturias | 3.384,57 | 94,68 | 11.621,00 | 94,15 | 243,4% | 13,5% |
| Baleares | 4.934,21 | 138,03 | 13.076,00 | 105,94 | 165,0% | 9,2% |
| Canarias | 3.373,85 | 94,38 | 10.412,00 | 84,36 | 208,6% | 11,6% |
| Cantabria | 3.415,26 | 95,54 | 12.034,00 | 97,50 | 252,4% | 14,0% |
| Castilla-La Mancha | 3.150,22 | 88,12 | 11.623,00 | 94,17 | 269,0% | 14,9% |
| Castilla y León | 3.404,04 | 95,22 | 13.422,00 | 108,74 | 294,3% | 16,3% |
| Cataluña | 4.170,13 | 116,65 | 13.899,00 | 112,61 | 233,3% | 13,0% |
| Com. Valenciana | 3.740,08 | 104,62 | 12.187,00 | 98,74 | 225,8% | 12,5% |
| Extremadura | 2.835,62 | 79,32 | 10.508,00 | 85,13 | 270,6% | 15,0% |
| Galicia | 3.264,57 | 91,32 | 11.770,00 | 95,36 | 260,5% | 14,5% |
| Com. Madrid | 4.059,42 | 113,56 | 14.278,00 | 115,68 | 251,7% | 14,0% |
| Murcia | 3.271,01 | 91,50 | 9.843,00 | 79,75 | 200,9% | 11,2% |
| Navarra | 3.681,60 | 102,99 | 13.555,00 | 109,82 | 268,2% | 14,9% |
| Pais Vasco | 3.605,64 | 100,86 | 13.913,00 | 112,72 | 285,9% | 15,9% |
| La Rioja | 4.160,63 | 116,39 | 13.446,00 | 108,94 | 223,2% | 12,4% |
| MEDIA NACIONAL | 3.574,81 | 100 | 12.343,00 | 100 | 245,3% | 13,6% |

Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha. Cuadernos de Información Económicas (mar-abr 03) FUNCAS

Por otra parte, el tejido empresarial de Castilla-La Mancha lo forman 100.492 empresas económicamente activas a 1 de enero de 2002, según datos del Directorio Central de Empresas del INE. El 31,7% de las empresas se dedican principalmente a actividades comerciales, un 12,6% a actividades industriales, un 16,1% a la construcción y un 39,6% al resto de los servicios.

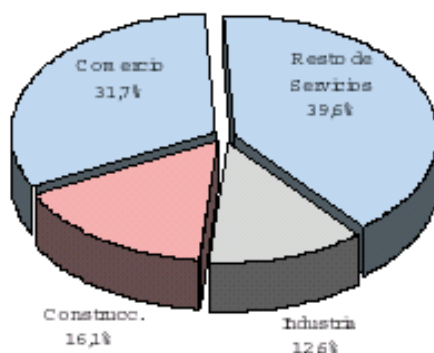
Siguiendo el patrón nacional, las empresas castellano-manchegas se caracterizan por ser de pequeño tamaño. El 52,3% no emplea a ningún asalariado, del 47,6% restante que son empresas con asalariados, un 57% tienen 1 ó 2 asalariados y un 21,3% tienen entre 3 y 5 asalariados, el 21,7% de empresas restante tienen más de 5 asalariados.

Empresas activas en Castilla-La Mancha

| Año | Total | Industria | | Construcción | | Comercio | | Resto Servicios | |
|------|---------|-----------|------|--------------|------|-----------|------|-----------------|------|
| | | Val. abs. | % | Val. abs. | % | Val. abs. | % | Val. abs. | % |
| 1995 | 88.936 | 12.362 | 13,9 | 10.939 | 12,3 | 32.462 | 36,5 | 33.173 | 37,3 |
| 1999 | 98.147 | 12.271 | 12,5 | 13.679 | 13,9 | 33.388 | 34,0 | 38.809 | 39,5 |
| 2000 | 99.423 | 12.398 | 12,5 | 14.438 | 14,5 | 32.845 | 33,0 | 39.742 | 40,0 |
| 2001 | 100.804 | 12.634 | 12,5 | 15.354 | 15,2 | 33.010 | 32,7 | 39.806 | 39,5 |
| 2002 | 100.492 | 12.621 | 12,6 | 16.193 | 16,1 | 31.839 | 31,7 | 39.839 | 39,6 |

Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha. INE

Distribución por sectores de las empresas activas en Castilla-La Mancha (enero 2002)



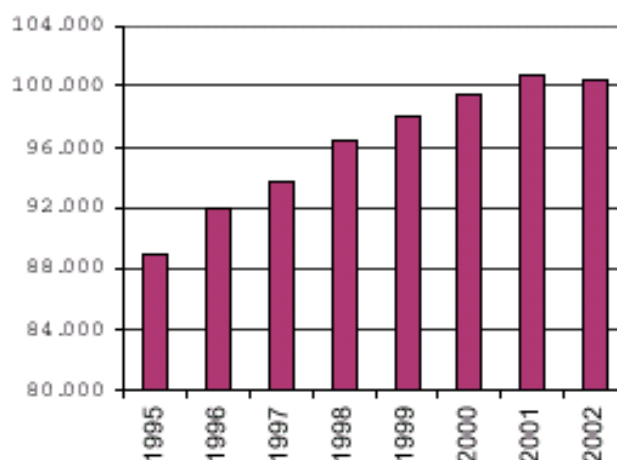
Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha

Crecimiento empresarial en Castilla-La Mancha 1995-2002

| TOTAL | Industria | Construcción | Comercio | Resto de Servicios | |
|-----------|-----------|--------------|----------|--------------------|-------|
| Val. abs. | 11.556 | 259 | 5.254 | -623 | 6.666 |
| % | 13,0% | 2,1% | 48,0% | -1,9% | 20,1% |

Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha. INE

Evolución de las empresas activas en Castilla-La Mancha



Fuente: "Castilla-La Mancha de cerca". 2003. Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha

En el período 1983-2002 el incremento medio anual de las exportaciones fue del 56% y de las importaciones fue del 282%. En 2002 el comercio exterior de Castilla-La Mancha sumó en concepto de exportaciones un total de 2.123,60 millones de euros e importaciones por 3.770,61 millones de euros. Un aspecto a destacar es la gran concentración geográfica de las exportaciones castellano-manchegas, diez países (siete de ellos pertenecientes a la UE) concentran el 70% de las exportaciones.

Respecto a la procedencia de las importaciones, destacar a Alemania como origen del 49,3% del total, seguida de Francia con un 8,5%, Italia con un 5,6% y Reino Unido con un 5,4%.

Los principales productos exportados en 2002 que representan un 62% del total son, por este orden: productos químicos (14,5%); equipos, componentes y accesorios de automoción (9,4%); electrónica e informática (8,8%); vinos (7,3%) calzado (5,9%); bebidas sin alcohol (3,9%) muebles (3,8%); carnes y despojos frescos y congelados (3,3%); leche y derivados lácteos (2,6%); otras bebidas

alcohólicas (2,5%). Los productos más importados son los vehículos de transporte que representan un 33% del total de las importaciones realizadas.

Por provincias el peso de las exportaciones en 2002 está muy repartido, siendo Toledo la que tiene un mayor peso sobre el total de exportaciones con el 27,4%, le sigue Ciudad Real con el 27,3%, Guadalajara con una participación del 21,5%, Albacete con el 20,1% y Cuenca con el 3,7%. En cuanto a las importaciones, Guadalajara realiza más de la mitad de las compras exteriores con un 67,1%, seguido de Toledo con un 17,8%, Albacete con un 8,9%, Ciudad Real con el 4,4% y Cuenca con el 1,8%.

La inversión bruta directa de terceros países en nuestra Región ha sido en el periodo enero-junio 2002 de 23,9 millones de euros. La procedencia de las inversiones es mayoritariamente de países europeos, principalmente Países Bajos, Mónaco e Italia y en menor medida Alemania, Francia y Bélgica. Respecto a los sectores objeto de inversión hay que señalar a gestión de sociedades y tenencia de valores; industria química y transformación del caucho y materias plásticas; industria del papel, edición y artes gráficas; otras manufacturas y Alimentación, bebidas y tabaco.

Las inversiones brutas de las empresas castellano-manchegas en otros países ha registrado en el periodo enero-junio 2002 un total de 22,7 millones de euros localizándose totalmente en Méjico. El sector al que se ha dirigido la inversión es comercio.

Principales cifras económicas:

PIB Regional a precios de mercado (2002, FUNCAS) 25.943,3 millones de euros

Crecimiento nominal del PIB Regional a p.m. (1983-2002, FUNCAS) 442,5%

PIB Regional por habitante (2002, FUNCAS) 14.576,3 euros

VAB a precios básicos (2001, INE) 20.475,85 millones euros

Crecimiento nominal del VAB a p.b. (1988-2001, INE) 155%

VAB a precios básicos por habitante (2001, INE) 11.666,80 euros

VAB a precios básicos, estructura sectorial (2001, INE):

Agricultura y pesca 10,7%

Industria 18,5%

Construcción 10,6%

Servicios 60,3%

R.F.B.D. (poder de compra) (2002, FUNCAS) 19.049,0 millones de euros

Crecimiento nominal de la R.F.B.D. (poder compra) (1995-02, FUNCAS) 7,7%

R.F.B.D. por habitante (poder de compra) (2002, FUNCAS) 11.623 euros

Productividad total y por sectores (VAB / Ocupado 2002) 30,19 miles euros

Agricultura y pesca 35,76 miles euros

Industria 35,28 miles euros

Construcción 26,16 miles euros

Servicios 28,66 miles euros

Empresas activas (01-01-2002, DIRCE) 100.492

Precios de consumo, variación acumulada (marzo 2003, INE) 3,6%

Exportaciones (2002, ICEX) 2.123,60 millones de euros

Importaciones (2002, ICEX) 3.770,61 millones de euros

Inversión extranjera directa bruta en Castilla-La Mancha (enero-junio 2002, Ministerio de Economía) 4,9 millones de euros

Inversión bruta de Castilla-La Mancha en otros países (enero-junio 2002, Ministerio de Economía) 22,7 millones de euros

3.2.3. Mercado de trabajo en Castilla-La Mancha

En el período 1983-2002 se produce un crecimiento de la población activa de 148.800 personas, un 26,3%. La tasa de actividad (activos/hab. de más de 16 años) ha pasado del 45,4% en 1983 al 50,1% en 2002, aumentando 4,7 puntos en la región frente a 4,4 puntos en el conjunto nacional.

El incremento de los activos en el período 1983-2002 (26,3%) ha sido superior al experimentado por las variables de población (7,3%) y población mayor de 16 años (14,3%). La comparación de estos porcentajes nos permite afirmar inicialmente que la incorporación de la población al mercado de trabajo se produce a un ritmo acelerado. Además, si tenemos en cuenta que el incremento de activos se produce fundamentalmente en el estrato de edad entre los 25 y 54 años (63,5%), mientras que disminuye en términos absolutos el número de activos con edades comprendidas entre los 16 y 19 años, 20 y 24 años y de 55 y más años, hemos de concluir que el incremento en el número de activos proviene más de la incorporación al mercado de trabajo de personas que anteriormente se encontraban al margen del mismo que por la presión de los más jóvenes (16-24 años).

Muy especialmente merece destacarse el aumento de mujeres al mercado laboral, 117.425 entre 1983 y 2002, que absorben el 78,9% del incremento de la población activa en el período.

Los activos femeninos que en 1983 constituían el 24% de la población activa, en el año 2002 incrementan esa participación hasta el 35,5%, elevando por consiguiente la tasa de actividad femenina en 13 puntos.

De las personas que accedieron al mercado laboral fueron 161.450 las clasificadas como ocupadas que principalmente se emplearon en el sector construcción (98%) y servicios (92%). Por sexos, destacar que las personas ocupadas en este período 1983-2002 fueron mayoritariamente mujeres donde la cifra de crecimiento fue del 94,2%, muy superior al 15,5% obtenido por los hombres. La evolución de la ocupación es coherente con las importantes transformaciones de la estructura productiva, y muestra cómo la economía castellano-manchega se está situando en el camino de las de nuestro entorno. En 2002 el 57% de la población ocupada se dedica al sector servicios, el 18,6% a la industria, el 15% a la construcción y el 9,5% al sector agrario.

Ocupados por sectores económicos en Castilla-La Mancha

(% y miles de personas)

| Período | Total | Agricultura | | Industria | | Construcción | | Servicios | | | |
|---------|-------------|-------------|---|-----------|------|--------------|------|-----------|------|-------|------|
| | | V.abs. | % | V.abs. | % | V.abs. | % | V.abs. | % | | |
| 1983 | Media anual | 486,3 | | 146,3 | 30,1 | 98,5 | 20,3 | 49,3 | 10,1 | 191,7 | 39,4 |
| 1999 | Media anual | 584,8 | | 65,4 | 11,2 | 122,7 | 21,0 | 81,8 | 14,0 | 315,0 | 53,9 |
| 2000 | Media anual | 614,9 | | 65,5 | 10,6 | 121,6 | 19,8 | 90,9 | 14,8 | 337,0 | 54,8 |
| 2001 | Media anual | 631,2 | | 68,5 | 10,9 | 121,4 | 19,2 | 94,1 | 14,9 | 347,2 | 55,0 |
| 2002 | Media anual | 647,7 | | 61,3 | 9,5 | 120,3 | 18,6 | 97,6 | 15,1 | 368,6 | 56,9 |

Nota: Datos ponderados

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Tasa de actividad y paro en Castilla-La Mancha

| Período | Tasa de Actividad | | | Tasa de Paro | | | |
|---------|-------------------|---------|-------------|--------------|---------|-------------|------|
| | Hombres | Mujeres | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Ambos sexos | |
| 1983 | Media anual | 70,2 | 21,5 | 45,4 | 12,2 | 19,9 | 14,1 |
| 1999 | Media anual | 65,5 | 33,7 | 49,4 | 9,4 | 25,7 | 15,0 |
| 2000 | Media anual | 66,0 | 34,5 | 50,0 | 7,5 | 22,0 | 12,6 |
| 2001 | Media anual | 64,9 | 33,8 | 49,1 | 5,6 | 16,3 | 9,3 |
| 2002 | Media anual | 65,4 | 35,3 | 50,1 | 5,5 | 16,4 | 9,4 |

Nota: Datos ponderados

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Afiliados a la Seg. Social

| Período | Castilla-La Mancha | |
|---------|--------------------|---------|
| 1989 | Media anual | 433.400 |
| 1999 | Media anual | 511.700 |
| 2000 | Media anual | 534.300 |
| 2001 | Media anual | 552.500 |
| 2002 | Media anual | 574.200 |
| 2003 | Marzo | 586.700 |

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (Mº de T. y A. S.)

Colocaciones registradas

| Período | Castilla-La Mancha |
|------------------|--------------------|
| 1996 Total anual | 282.006 |
| 1999 Total anual | 388.848 |
| 2000 Total anual | 394.663 |
| 2001 Total anual | 396.497 |
| 2002 Total anual | 408.584 |

Índice Rotación = Colocaciones / Paro Registrado

Fuente: Elaboración propia con datos del INEM.

Paro registrado en Castilla-La Mancha por sectores económicos

| Período | TOTAL | Agricultura | | Industria | | Construcción | | Servicios | | Sin empleo ant. | |
|------------------|---------|-------------|------|-----------|------|--------------|------|-----------|------|-----------------|------|
| | | V. abs. | % | V. abs. | % | V. abs. | % | V. abs. | % | V. abs. | % |
| 1987 Media anual | 113.950 | 14.192 | 12,5 | 21.692 | 19,0 | 22.383 | 19,6 | 24.133 | 21,2 | 31.550 | 27,7 |
| 1999 Media anual | 73.199 | 2.862 | 3,9 | 14.236 | 19,4 | 11.696 | 16,0 | 31.370 | 42,9 | 13.035 | 17,8 |
| 2000 Media anual | 72.082 | 2.464 | 3,4 | 13.432 | 18,6 | 11.860 | 16,5 | 32.704 | 45,4 | 11.622 | 16,1 |
| 2001 Media anual | 72.128 | 2.254 | 3,1 | 13.513 | 18,7 | 11.916 | 16,5 | 34.066 | 47,2 | 10.378 | 14,4 |
| 2002 Media anual | 73.537 | 2.299 | 3,1 | 14.148 | 19,2 | 12.014 | 16,3 | 35.296 | 48,0 | 9.779 | 13,3 |
| 2003 Media anual | 79.798 | 2.330 | 2,9 | 15.438 | 19,3 | 13.122 | 16,4 | 38.705 | 48,5 | 10.204 | 12,8 |
| 2003 Enero | 80.006 | 2.233 | 2,8 | 15.466 | 19,3 | 13.663 | 17,1 | 38.703 | 48,4 | 9.941 | 12,4 |
| 2003 Febrero | 80.130 | 2.367 | 3,0 | 15.471 | 19,3 | 12.971 | 16,2 | 39.069 | 48,8 | 10.252 | 12,8 |
| 2003 Marzo | 79.258 | 2.389 | 3,0 | 15.378 | 19,4 | 12.731 | 16,1 | 38.342 | 48,4 | 10.418 | 13,1 |

(*) Media anual 2003 hasta marzo

Fuente: Estadísticas de Empleo. INEM

Porcentaje por grupos de edad

Paro registrado en Castilla-La Mancha por grupos de edad

| Período | TOTAL | 16-19 años | 20-24 años | 25-29 años | 30-34 años | 35-39 años | 40-44 años | 45-49 años | 50-54 años | 55-59 años | Más de 59 años |
|------------------|--------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------|
| 1990 Media anual | 92.692 | 12,7 | 23,7 | 18,8 | 10,9 | 6,8 | 5,5 | 4,8 | 6,0 | 7,5 | 3,2 |
| 1999 Media anual | 73.199 | 6,9 | 14,9 | 17,9 | 15,9 | 13,2 | 9,5 | 6,6 | 6,1 | 5,8 | 3,2 |
| 2000 Media anual | 72.082 | 6,0 | 13,7 | 16,8 | 15,8 | 13,6 | 10,5 | 7,2 | 6,7 | 6,1 | 3,6 |
| 2001 Media anual | 72.128 | 5,7 | 13,3 | 16,4 | 15,6 | 13,4 | 11,2 | 7,5 | 6,9 | 6,3 | 3,6 |
| 2002 Media anual | 73.537 | 5,7 | 12,9 | 16,1 | 15,4 | 13,4 | 11,4 | 7,8 | 7,1 | 6,6 | 3,6 |
| 2003 Media anual | 79.798 | 5,7 | 13,4 | 15,9 | 15,0 | 13,4 | 11,5 | 8,1 | 6,9 | 6,5 | 3,6 |
| 2003 Enero | 80.006 | 5,7 | 13,4 | 16,0 | 15,0 | 13,4 | 11,4 | 8,0 | 7,0 | 6,5 | 3,5 |
| 2003 Febrero | 80.130 | 5,7 | 13,4 | 16,0 | 15,0 | 13,4 | 11,5 | 8,0 | 6,9 | 6,5 | 3,6 |
| 2003 Marzo | 79.258 | 5,7 | 13,3 | 15,7 | 14,9 | 13,4 | 11,5 | 8,2 | 6,9 | 6,6 | 3,7 |

(*) Media anual 2003 hasta marzo

Fuente: Estadísticas de Empleo. INEM

La oferta de empleos en nuestra Castilla-La Mancha ha crecido a un ritmo superior al demandado por el crecimiento de población activa por cuanto ha permitido además, reducir el número de parados registrados en el INEM en 40.413 personas desde 1987 a 2002, un 35,5% menos. De las personas que abandonaron las listas de paro, casi un 54% no habían tenido nunca un empleo y su edad estaba comprendida principalmente entre los 16 y los 24 años aunque también es de destacar el descenso habido en el grupo de edad de 20 a 24 años.

Principales cifras del mercado de trabajo:

Ocupados total y porcentaje por sectores (4º trimestre 2002, EPA) 655.800

Agricultura y pesca 9,4%

Industria 18,3%

Construcción 14,8%

Servicios 57,5%

Tasa de Actividad (4º trimestre 2002, EPA) 54,3

Tasa de Paro (4º trimestre 2002, EPA) 11,5

Parados total y porcentaje por sectores (marzo 2003, INEM) 79.258

Agricultura y pesca 3,0%

Industria 19,4%

Construcción 16,1%

Servicios 48,4%

Sin empleo anterior 13,1%

4. ANÁLISIS DEL COLECTIVO DE LOS JÓVENES EN ESPAÑA Y EN LAS REGIONES ANALIZADAS

4.1. Análisis de la situación del colectivo de jóvenes

Una vez analizada la situación de las regiones españolas objeto del análisis, interesa examinar en este punto el colectivo de los jóvenes españoles y en particular de los castellano- leoneses y castellano-manchegos.

En particular se analizarán en este punto diferentes aspectos como el peso de los jóvenes en la población española, la evolución de la población joven, su situación económica, el estado de ocupación y paro entre los jóvenes españoles, la evolución del paro, etc.

De acuerdo a las cifras de enero de 2003 del Instituto Nacional de Estadística, de los casi 41 millones de habitantes de España en enero de 2003, poco más del 10% pertenecían a estas regiones. Nos encontramos por tanto ante unas extensas regiones que cuentan con un porcentaje bajo del total de la población española.

En particular, en el tramo que podemos considerar de población joven, desde los 15 a los 29 años, España contaba con algo más de 9 millones de habitantes, de los mismos poco más de 800.000 pertenecen a las dos castillas.

Por tanto nos hallamos con regiones poco pobladas y que, además, presentan un porcentaje de población joven especialmente baja. Como anteriormente ya se ha examinado, el fenómeno migratorio hacia otras regiones de la población joven, la baja tasa de natalidad, etc condicionan esta situación.

Sin embargo cabe hablar de una situación estructural en la que la ausencia de grandes empresas, el tradicionalismo en su estructura económica, la ausencia de

oportunidades de trabajo, etc, favorecen el dinamismo de una población hacia otras regiones españolas.

Población por edad (grupos quinquenales). Habitantes (enero 2003)

| Edad | España | | Castilla y León | | Castilla-La Mancha | |
|----------|------------|------------|-----------------|------------|--------------------|------------|
| | 40,847,371 | Porcentaje | 2,456,474 | Porcentaje | 1,760,516 | Porcentaje |
| 0-4 | 1,922,242 | 4.71 | 88,272 | 3.59 | 85,972 | 4.88 |
| 5-9 | 1,906,571 | 4.67 | 94,001 | 3.83 | 92,652 | 5.26 |
| 10-14 | 2,103,657 | 5.15 | 111,330 | 4.53 | 102,366 | 5.81 |
| 15-19 | 2,464,951 | 6.03 | 137,370 | 5.59 | 109,767 | 6.23 |
| 20-24 | 3,184,566 | 7.80 | 172,515 | 7.02 | 127,696 | 7.25 |
| 25-29 | 3,498,323 | 8.56 | 183,259 | 7.46 | 134,815 | 7.66 |
| 30-34 | 3,376,752 | 8.27 | 181,102 | 7.37 | 137,456 | 7.81 |
| 35-39 | 3,292,276 | 8.06 | 188,001 | 7.65 | 140,053 | 7.96 |
| 40-44 | 3,027,690 | 7.41 | 183,024 | 7.45 | 128,817 | 7.32 |
| 45-49 | 2,609,134 | 6.39 | 158,467 | 6.45 | 100,087 | 5.69 |
| 50-54 | 2,433,679 | 5.96 | 146,895 | 5.98 | 91,331 | 5.19 |
| 55-59 | 2,212,855 | 5.42 | 136,620 | 5.56 | 82,641 | 4.69 |
| 60-64 | 1,850,408 | 4.53 | 118,963 | 4.84 | 78,255 | 4.45 |
| 65-69 | 2,090,809 | 5.12 | 151,032 | 6.15 | 96,529 | 5.48 |
| 70-74 | 1,847,316 | 4.52 | 143,377 | 5.84 | 94,383 | 5.36 |
| 75-79 | 1,441,362 | 3.53 | 120,634 | 4.91 | 75,574 | 4.29 |
| 80-84 | 876,532 | 2.15 | 74,132 | 3.02 | 45,361 | 2.58 |
| 85-89 | 479,610 | 1.17 | 44,077 | 1.79 | 24,896 | 1.41 |
| 90 ó más | 228,638 | 0.56 | 23,403 | 0.95 | 11,865 | 0.67 |

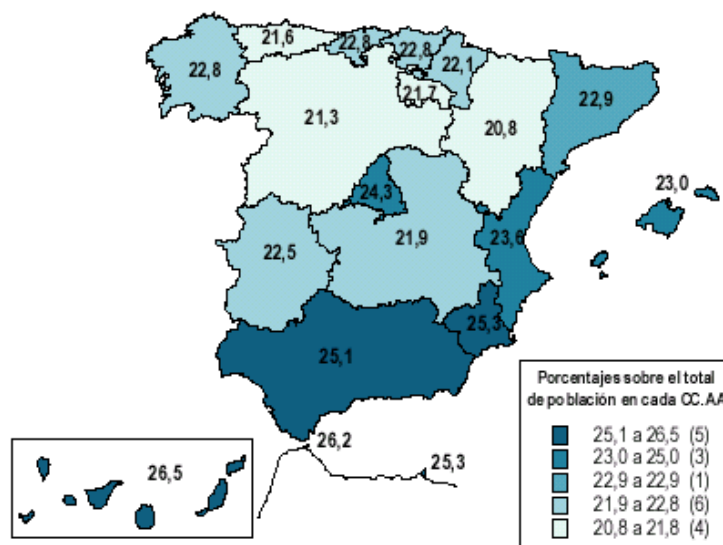
Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En otro orden, resulta como punto de partida necesario en este estudio, realizar un análisis del colectivo de jóvenes españoles, dado que el perfil de los jóvenes castellanos presenta mucha analogía con los mismos.

En este sentido, el Instituto Nacional de Estadística realizó un estudio acerca de los jóvenes en el año 2001 del cual pueden extraerse importantes consideraciones que a continuación se comentan.

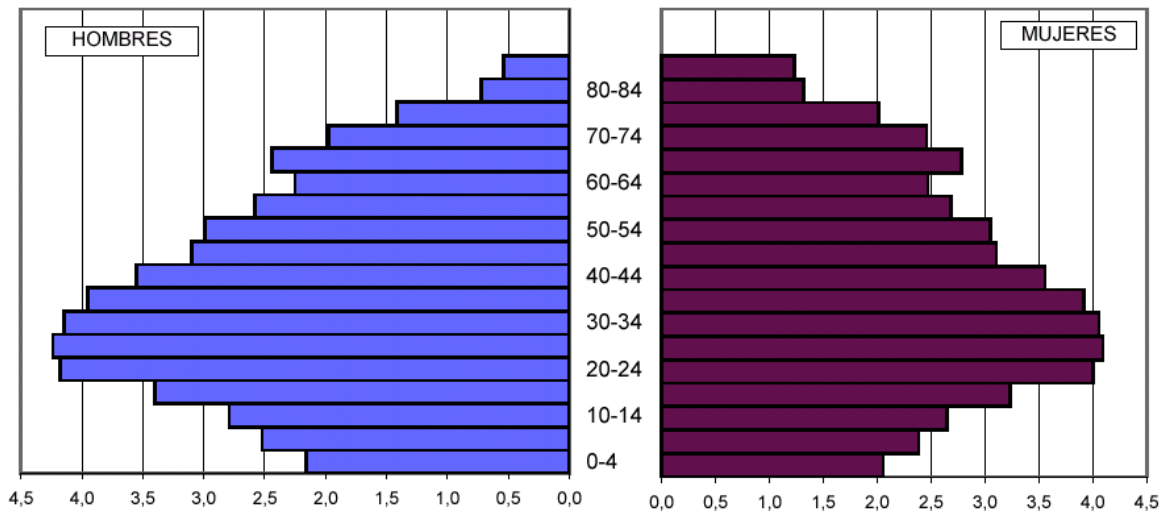
En cuanto a la distribución de la población joven y el porcentaje de población para cada una de las regiones españolas, las dos castillas cuentan con unos porcentajes de población bajos, en ninguna de ellas, los jóvenes superan el 22% de su población. En el caso de Castilla y León estamos tras Aragón, ante la penúltima comunidad en cuanto al peso de la población joven.

***Distribución Porcentual de la población joven (15-29 años),
por Comunidades Autónomas***



Fuente: INE 1999

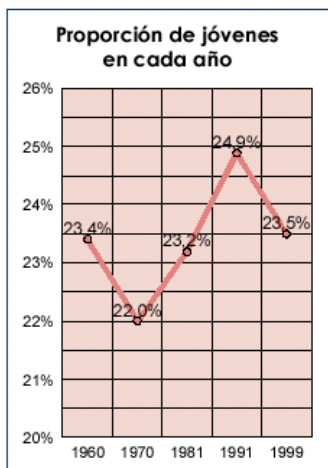
Pirámide de población España. 2000. Porcentaje sobre el total de población



Fuente: Renovación del Padrón Municipal a 1 de enero de 2000. INE

En cuanto a la evolución que ha sufrido el peso de la población joven española en los últimos cuarenta años, a finales de la década pasada nos hallábamos prácticamente en los mismos niveles que cuarenta años atrás, en torno al 23,5% de la población española. Esta situación rompía la tendencia alcista acaecida den el periodo 1970-1990, donde se paso desde el 22% hasta casi el 25% de la población

Evolución de la población joven 1960-1999

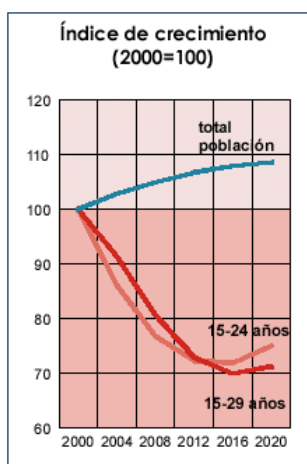


| Años | Total población | 15-29 años | 15-24 años | GRUPOS DE EDADES | | |
|--|-----------------|------------|------------|------------------|------------|------------|
| | | | | 15-19 años | 20-24 años | 25-29 años |
| Valores absolutos (en miles) | | | | | | |
| 1960 | 30.528,5 | 7.148,5 | 4.701,7 | 2.434,0 | 2.267,7 | 2.446,7 |
| 1970 | 34.040,7 | 7.497,6 | 5.258,1 | 2.709,3 | 2.548,8 | 2.239,5 |
| 1981 | 37.683,4 | 8.742,9 | 6.205,5 | 3.263,3 | 2.942,2 | 2.537,4 |
| 1991 | 38.872,3 | 9.681,3 | 6.576,9 | 3.339,6 | 3.237,4 | 3.104,3 |
| 1999 | 40.202,2 | 9.444,8 | 6.160,7 | 2.805,8 | 3.354,9 | 3.284,1 |
| Proporción sobre la población total | | | | | | |
| 1960 | 100,0% | 23,4% | 15,4% | 8,0% | 7,4% | 8,0% |
| 1970 | 100,0% | 22,0% | 15,4% | 8,0% | 7,5% | 6,6% |
| 1981 | 100,0% | 23,2% | 16,5% | 8,7% | 7,8% | 6,7% |
| 1991 | 100,0% | 24,9% | 16,9% | 8,6% | 8,3% | 8,0% |
| 1999 | 100,0% | 23,5% | 15,3% | 7,0% | 8,3% | 8,2% |

Fuente: INE 1999

A partir del censo de 1991, la proyección de población joven para el año 2020 presentaría un continuo descenso hasta situarla en 20 años en una pérdida en torno al 25% respecto de los niveles del año 2000. No obstante factores como el aumento de la migración de personas jóvenes hacia nuestro país probablemente corrijan estos resultados.

Proyecciones de población joven e índice de crecimiento (2000-2020)



| Años | GRUPOS DE EDADES | | | 15-24 años | 15-29 años | Total población |
|---|------------------|------------|------------|------------|------------|-----------------|
| | 15-19 años | 20-24 años | 25-29 años | | | |
| Valores absolutos (en miles) | | | | | | |
| 2000 | 2.559,0 | 3.188,1 | 3.397,7 | 5.747,1 | 9.144,8 | 39.927,4 |
| 2004 | 2.202,5 | 2.748,4 | 3.401,7 | 4.950,9 | 8.352,6 | 41.051,1 |
| 2008 | 2.088,6 | 2.326,6 | 2.967,3 | 4.415,2 | 7.382,6 | 41.891,9 |
| 2012 | 2.008,8 | 2.148,1 | 2.507,4 | 4.157,0 | 6.664,4 | 42.605,1 |
| 2016 | 2.047,1 | 2.084,4 | 2.257,7 | 4.131,5 | 6.389,2 | 43.094,2 |
| 2020 | 2.246,8 | 2.063,7 | 2.200,7 | 4.310,4 | 6.511,1 | 43.355,8 |
| Índice de crecimiento (2000=100) | | | | | | |
| 2000 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| 2004 | 86,1 | 86,2 | 100,1 | 86,1 | 91,3 | 102,8 |
| 2008 | 81,6 | 73,0 | 87,3 | 76,8 | 80,7 | 104,9 |
| 2012 | 78,5 | 67,4 | 73,8 | 72,3 | 72,9 | 106,7 |
| 2016 | 80,0 | 65,4 | 66,4 | 71,9 | 69,9 | 107,9 |
| 2020 | 87,8 | 64,7 | 64,8 | 75,0 | 71,2 | 108,6 |

Fuente: INE, Proyecciones de población calculada a partir del censo 1991

Así todo, en el periodo 1998-2005 estas proyecciones supondrían una pérdida en torno a los 400.000 jóvenes, hasta situarse en el año 2005 en las poco más de 8.100.000 personas.

Proyecciones de población 1998-2005

| Grupos de edad | AÑO 1998 | | | AÑO 2005 | | |
|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Total | 39,453,417 | 19,301,795 | 20,151,622 | 41,272,867 | 20,194,556 | 21,078,311 |
| 0-4 años | 1,836,907 | 946,539 | 890,368 | 2,111,728 | 1,087,646 | 1,024,082 |
| 5-9 años | 1,975,973 | 1,017,640 | 958,333 | 1,917,098 | 987,067 | 930,031 |
| 10-14 años | 2,213,750 | 1,135,379 | 1,078,371 | 2,009,189 | 1,036,758 | 972,431 |
| 15-19 años | 2,792,290 | 1,430,390 | 1,361,900 | 2,148,554 | 1,104,043 | 1,044,511 |
| 20-24 años | 3,289,496 | 1,678,883 | 1,610,613 | 2,627,723 | 1,342,648 | 1,285,075 |
| 25-29 años | 3,300,150 | 1,681,375 | 1,618,775 | 3,322,913 | 1,691,148 | 1,631,765 |
| 30-34 años | 3,210,238 | 1,624,166 | 1,586,072 | 3,556,917 | 1,811,806 | 1,745,111 |
| 35-39 años | 2,990,666 | 1,499,470 | 1,491,196 | 3,438,379 | 1,743,873 | 1,694,506 |
| 40-44 años | 2,661,594 | 1,328,057 | 1,333,537 | 3,209,331 | 1,610,615 | 1,598,716 |
| 45-49 años | 2,428,271 | 1,207,651 | 1,220,620 | 2,872,153 | 1,428,721 | 1,443,432 |
| 50-54 años | 2,307,642 | 1,136,634 | 1,171,008 | 2,507,288 | 1,238,678 | 1,268,610 |
| 55-59 años | 1,958,743 | 953,706 | 1,005,037 | 2,367,744 | 1,153,897 | 1,213,847 |
| 60-64 años | 2,033,999 | 964,328 | 1,069,671 | 2,056,886 | 986,313 | 1,070,573 |
| 65-69 años | 2,037,778 | 943,740 | 1,094,038 | 1,841,898 | 852,855 | 989,043 |
| 70-74 años | 1,728,812 | 762,937 | 965,875 | 1,904,699 | 847,091 | 1,057,608 |
| 75-79 años | 1,274,245 | 516,638 | 757,607 | 1,551,515 | 644,184 | 907,331 |
| 80-84 años | 797,873 | 283,105 | 514,768 | 1,066,671 | 398,938 | 667,733 |
| 85 y más años | 614,990 | 191,157 | 423,833 | 762,181 | 228,275 | 533,906 |

Fuente: Proyecciones de la Población de España calculadas a partir del Censo de Población de 1991. Revisadas 2001. INE.

De acuerdo a los datos de 2001, del total de 8.098.000 jóvenes, algo más de la mitad eran varones, siendo el tramo de edad donde mayor número de jóvenes se concentraban el de los 20 a 24 años, con un total de 3.140.000 personas. Se trata además del colectivo más activo a la hora de demandar trabajo. Por otra parte, examinando el estado civil de los jóvenes españoles, un 88% se encontraba soltero y un 10,8% casado. Entre las mujeres, el porcentaje de casadas asciende hasta el 14%, factor que en última instancia puede considerar su peso sobre el empleo.

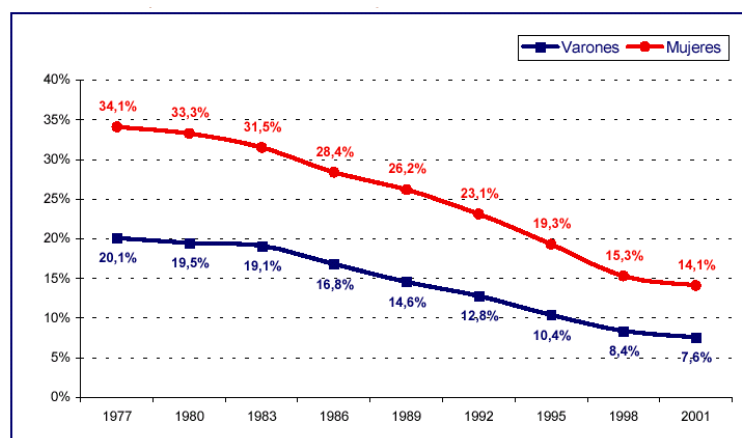
Distribución de la población joven por sexo, grupos de edad y estado civil
 (miles y porcentajes)

| Sexo y grupos de edades | TOTAL | ESTADO CIVIL | | | |
|-------------------------|---------|--------------|--------|-------|-----------------------|
| | | Soltero | Casado | Viudo | Separado o Divorciado |
| AMBOS SEXOS | | | | | |
| Total 16-29 años | 8.098,9 | 88,8% | 10,8% | 0,0% | 0,4% |
| De 16 a 19 años | 2.056,8 | 99,2% | 0,8% | — | 0,0% |
| De 20 a 24 años | 3.140,0 | 95,0% | 4,8% | 0,0% | 0,2% |
| De 25 a 29 años | 2.902,1 | 74,7% | 24,4% | 0,1% | 0,9% |
| VARONES | | | | | |
| Total 16-29 años | 4.157,1 | 92,1% | 7,6% | 0,0% | 0,2% |
| De 16 a 19 años | 1.065,0 | 99,6% | 0,4% | — | — |
| De 20 a 24 años | 1.591,9 | 96,9% | 3,0% | 0,0% | 0,1% |
| De 25 a 29 años | 1.500,2 | 81,8% | 17,7% | — | 0,5% |
| MUJERES | | | | | |
| Total 16-29 años | 3.941,8 | 85,3% | 14,1% | 0,0% | 0,6% |
| De 16 a 19 años | 991,9 | 98,7% | 1,3% | — | 0,0% |
| De 20 a 24 años | 1.548,1 | 93,2% | 6,5% | 0,0% | 0,3% |
| De 25 a 29 años | 1.401,9 | 67,0% | 31,5% | 0,1% | 1,4% |

Fuente: INE, EPA segundo trimestre 2001

En cualquier caso y analizando la evolución de la población joven en los últimos años es de notar como empleo y matrimonio son dos factores que se influyen. En los últimos 25 años el porcentaje de mujeres jóvenes casadas ha descendido veinte puntos hasta situarse en el 14%, mientras que el de hombres jóvenes casados lo hizo en casi trece puntos hasta el 7,6%.

Evolución de la proporción de población joven casada según sexo (1977-2001)
 (% jóvenes)



Fuente: INE, EPA segundo trimestre anual

En otro orden de cosas, en el año 2000, casi el 41% de los jóvenes obtenía los recursos económicos de terceros, porcentaje que alcanzaba el 48% en el caso de las mujeres, mientras que apenas un 18,5% afirmaba contar exclusivamente con recursos económicos propios (26% entre los varones). La situación cambia en función del tramo de edad examinado, así si el 69% de los jóvenes de edad comprendida entre los 15 y 19 años afirmaba depender de los recursos económicos ajenos, el porcentaje entre los jóvenes de edad de 25 a 29 años, era sólo del 18%.

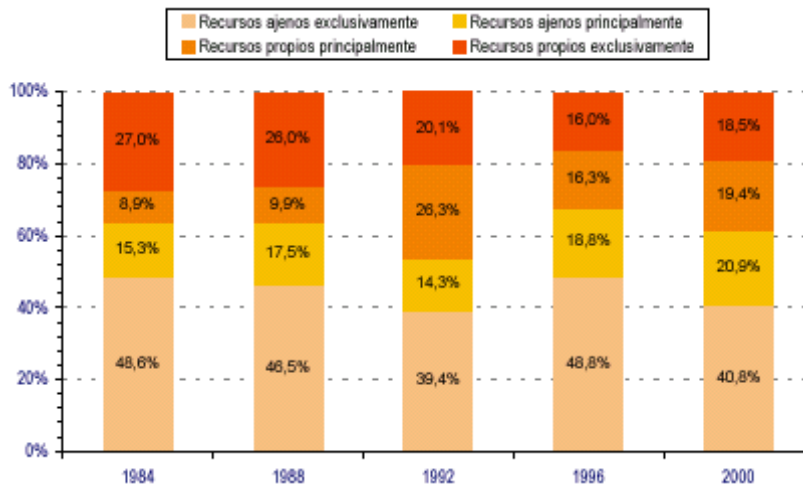
Origen de los recursos económicos de los jóvenes según sexo y grupo de edad

| Sexo y grupos de edades | RECURSOS ECONÓMICOS | | | | Base (N:) |
|-------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| | Propios exclusivamente | Propios principalmente | Ajenos principalmente | Ajenos exclusivamente | |
| AMBOS SEXOS | | | | | |
| Total 15-29 años | 18,5% | 19,4% | 20,9% | 40,8% | (6492) |
| De 15 a 19 años | 4,4% | 7,1% | 18,4% | 69,8% | (2109) |
| De 20 a 24 años | 17,3% | 21,3% | 25,7% | 35,4% | (2225) |
| De 25 a 29 años | 33,6% | 29,4% | 18,6% | 18,1% | (2150) |
| VARONES | | | | | |
| Total 15-29 años | 26,0% | 20,5% | 19,1% | 34,1% | (3310) |
| De 15 a 19 años | 5,8% | 9,5% | 20,3% | 64,1% | (1081) |
| De 20 a 24 años | 25,0% | 22,5% | 23,4% | 28,7% | (1132) |
| De 25 a 29 años | 46,9% | 29,6% | 13,4% | 9,9% | (1092) |
| MUJERES | | | | | |
| Total 15-29 años | 10,7% | 18,2% | 22,9% | 47,9% | (3182) |
| De 15 a 19 años | 2,9% | 4,7% | 16,4% | 75,7% | (1028) |
| De 20 a 24 años | 9,3% | 20,1% | 28,0% | 42,3% | (1092) |
| De 25 a 29 años | 19,9% | 29,3% | 23,9% | 26,6% | (1058) |

Fuente: INJUVE 2000

En los últimos 15 años la situación ha presentado ligeras variaciones si bien es de notar que si en 1984 un 27% de los jóvenes afirmaba contar con recursos económicos propios exclusivamente, en el año 2000 el porcentaje de jóvenes en esta situación era sólo del 18%.

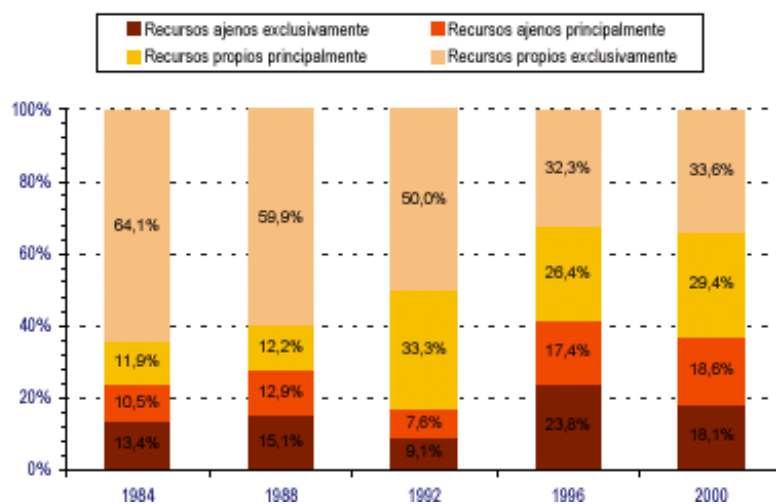
Evolución de los recursos económicos de la gente joven



Fuente: INJUVE

Sea como sea, la realidad actual muestra como los jóvenes entre 25 y 29 años hoy son más dependientes de sus familias, mientras que en el año 1984 el 64% afirmaba a la hora de valorar su dependencia-independencia contar con recursos propios exclusivamente, actualmente sólo uno de cada tres jóvenes se sitúa en esta posición.

Evolución de la dependencia-independencia económica de la población joven entre 25 y 29 años



Fuente: INJUVE

En cuanto a los ingresos medios de los jóvenes en el año 2000, variaban mucho en función del tramo de edad, siendo los ingresos medios de los jóvenes de 525 euros mensuales, si bien en el tramo de edad de 15 a 19 años se situaban en los 200 euros (sobre todo por aportaciones ajenas), entre los 20 y 24 años pasarían a los 498 euros y entre los jóvenes de 25 a 29 años, los ingresos medios se situarían en torno a los 868 euros.

Ingresos medios mensuales de los jóvenes

| Sexo y grupos de edades | TIPO DE INGRESOS | | | | | | | | Total ingresos medios al mes | |
|-------------------------|---------------------|--------|-----------------------|--------|-------------------------|--------|--------------------|--------|------------------------------|--------|
| | Ingresos personales | | Ingresos de su pareja | | Aportaciones familiares | | Otras aportaciones | | Pta | € |
| | Pta | € | Pta | € | Pta | € | Pta | € | | |
| AMBOS SEXOS | | | | | | | | | | |
| Total 15-29 años | 98.860 | 594,16 | 137.720 | 827,71 | 19.850 | 119,30 | 21.970 | 132,04 | 87.380 | 525,16 |
| De 15 a 19 años | 64.360 | 386,81 | s.f | s.f | 16.080 | 96,64 | 9.160 | 55,05 | 33.300 | 200,14 |
| De 20 a 24 años | 89.120 | 535,62 | 128.150 | 770,20 | 22.770 | 136,85 | 28.040 | 168,52 | 83.000 | 498,84 |
| De 25 a 29 años | 119.320 | 717,13 | 142.040 | 853,68 | 27.920 | 167,80 | 36.090 | 216,91 | 144.510 | 868,52 |
| VARONES | | | | | | | | | | |
| Total 15-29 años | 110.120 | 661,83 | 106.990 | 643,02 | 20.890 | 125,55 | 22.830 | 137,21 | 89.990 | 540,85 |
| De 15 a 19 años | 71.480 | 429,60 | s.f | s.f | 17.830 | 107,16 | 10.300 | 61,90 | 39.510 | 237,46 |
| De 20 a 24 años | 101.450 | 609,73 | 90.150 | 541,81 | 22.710 | 136,49 | 30.650 | 184,21 | 88.330 | 530,87 |
| De 25 a 29 años | 132.410 | 795,80 | 113.670 | 683,17 | 29.460 | 177,06 | 39.990 | 240,34 | 142.550 | 856,74 |
| MUJERES | | | | | | | | | | |
| Total 15-29 años | 83.670 | 502,87 | 147.590 | 887,03 | 18.830 | 113,17 | 21.130 | 126,99 | 84.580 | 508,34 |
| De 15 a 19 años | 53.030 | 318,72 | s.f | s.f | 14.280 | 85,82 | 7.730 | 46,46 | 26.480 | 159,15 |
| De 20 a 24 años | 72.690 | 436,88 | 140.200 | 842,62 | 22.840 | 137,27 | 25.950 | 155,96 | 77.140 | 463,62 |
| De 25 a 29 años | 102.420 | 615,56 | 151.270 | 909,15 | 26.510 | 159,33 | 33.100 | 198,94 | 146.530 | 880,66 |

Fuente: INJUVE

Examinando la situación de los jóvenes en relación con la actividad económica, se observa de entrada que los jóvenes representan el 24,6% de la población española y el 29% de la población activa de acuerdo a los datos de la EPA del segundo trimestre de 2001. En esta estadística además se ponía de manifiesto como los jóvenes suponen el 26,5% del total de ocupados españoles y el 45% de los parados. Como era de esperar, entre aquellos que buscan su primer empleo, un 81% se hallan comprendidos entre los 16 y 29 años.

Llama la atención la diferencia entre los varones jóvenes y las mujeres jóvenes en cuanto a que, estas últimas, suponen un peso específico mayor tanto entre la

población ocupada como la parada del total de población ocupada y parada para sus respectivos sexos.

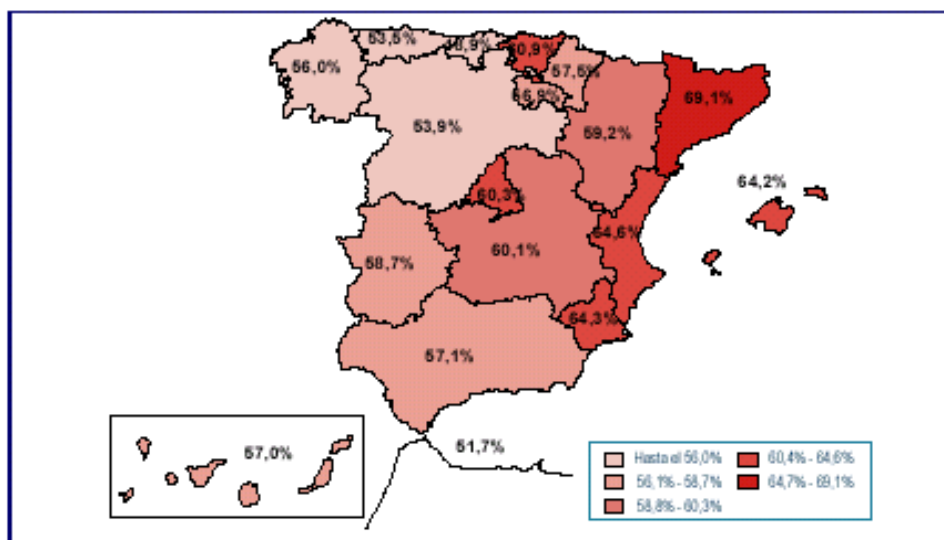
Población joven y actividad económica

| Sexo y situación relacionada con la actividad económica | Total 16 y más años | | De 16 a 29 años | | 30 y más años | |
|---|---------------------|-------|-----------------|------|---------------|------|
| | V. absoluto | % | V. absoluto | % | V. absoluto | % |
| AMBOS SEXOS | | | | | | |
| TOTAL | 32.926,8 | 100,0 | 8.098,9 | 24,6 | 24.827,9 | 75,4 |
| ACTIVOS | 16.898,7 | 100,0 | 4.878,3 | 28,9 | 12.020,3 | 71,1 |
| - Ocupados | 14.706,6 | 100,0 | 3.894,3 | 26,5 | 10.812,3 | 73,5 |
| - Parados | 2.192,1 | 100,0 | 984,1 | 44,9 | 1.208,0 | 55,1 |
| .. buscan 1º empleo | 423,7 | 100,0 | 342,0 | 80,7 | 81,7 | 19,3 |
| INACTIVOS | 15.982,6 | 100,0 | 3.175,0 | 19,9 | 12.807,6 | 80,1 |
| VARONES | | | | | | |
| TOTAL | 15.844,7 | 100,0 | 4.157,1 | 26,2 | 11.687,6 | 73,8 |
| ACTIVOS | 10.113,5 | 100,0 | 2.703,5 | 26,7 | 7.410,0 | 73,3 |
| - Ocupados | 9.204,2 | 100,0 | 2.290,2 | 24,9 | 6.914,0 | 75,1 |
| - Parados | 909,3 | 100,0 | 413,3 | 45,4 | 496,1 | 54,6 |
| .. buscan 1º empleo | 133,9 | 100,0 | 119,9 | 89,6 | 14,0 | 10,4 |
| INACTIVOS | 5.685,7 | 100,0 | 1.408,1 | 24,8 | 4.277,6 | 75,2 |
| MUJERES | | | | | | |
| TOTAL | 17.082,1 | 100,0 | 3.941,8 | 23,1 | 13.140,3 | 76,9 |
| ACTIVOS | 6.785,2 | 100,0 | 2.174,9 | 32,1 | 4.610,3 | 67,9 |
| - Ocupados | 5.502,4 | 100,0 | 1.604,1 | 29,2 | 3.898,4 | 70,8 |
| - Parados | 1.282,8 | 100,0 | 570,8 | 44,5 | 712,0 | 55,5 |
| .. buscan 1º empleo | 289,8 | 100,0 | 222,0 | 76,6 | 67,8 | 23,4 |
| INACTIVOS | 10.296,9 | 100,0 | 1.766,9 | 17,2 | 8.530,0 | 82,8 |

Fuente: INE, EPA segundo trimestre 2001

En lo que a actividad se refiere, la población joven de las regiones objeto del análisis, tanto Castilla-La Mancha como Castilla y León, poseen actualmente bajas tasas de actividad respecto de la media española, 60,1% y 53,9% respectivamente. Especialmente bajo es el dato en Castilla Y León, casi 15 puntos por debajo de regiones avanzadas como Cataluña.

Tasas de actividad de la población joven según CC.AA

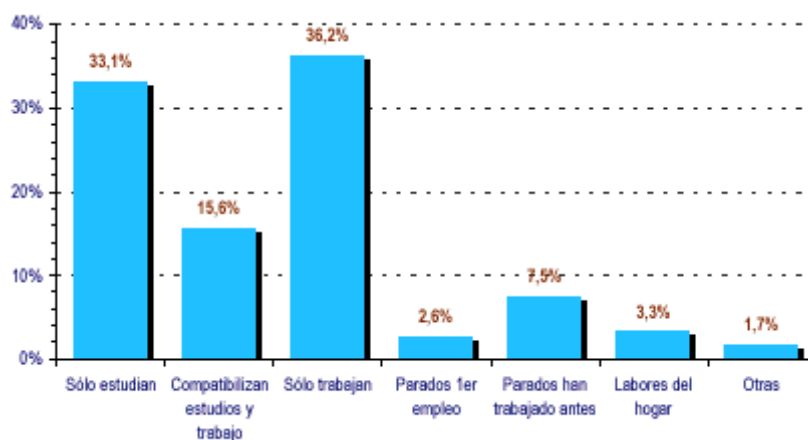


Fuente: INE, EPA

Respecto a las ocupaciones de la gente joven, un 36% de los mismos afirma trabajar exclusivamente y casi el 16% afirma compatibilizar trabajo y estudios. Uno de cada tres jóvenes dice estudiar exclusivamente y en torno al 10% estaría parado.

La situación difiere enormemente según se analice uno u otro tramo de edad, mientras que el 67% de los jóvenes entre 15 y 19 años afirman estudiar, sólo el 7% de los situados entre los 25 y 29 años están en esta situación. En este tramo de edad el 57% afirma trabajar exclusivamente. El mayor porcentaje de parados se sitúa en el tramo de edad de 20 a 24 años, donde un 12% reconocen no tener empleo.

Ocupaciones de los jóvenes



Fuente: INJUVE

Ocupación de los jóvenes según sexo y grupos de edad

| Sexo y grupos de edades | OCUPACIONES | | | | | | Base (N:) |
|-------------------------|---------------|-----------------------------------|---------------|---------|-------------------|-------|------------|
| | Sólo estudian | Compatibilizan estudios y trabajo | Sólo trabajan | Parados | Labores del hogar | Otras | |
| AMBOS SEXOS | | | | | | | |
| Total 15-29 años | 33,1% | 15,6% | 36,2% | 10,0% | 3,3% | 1,7% | (6492) |
| De 15 a 19 años | 67,4% | 11,4% | 12,9% | 6,2% | ,5% | 1,5% | (2109) |
| De 20 a 24 años | 26,0% | 20,2% | 37,4% | 12,2% | 2,8% | 1,3% | (2225) |
| De 25 a 29 años | 6,8% | 15,0% | 57,8% | 11,6% | 6,5% | 2,2% | (2150) |
| VARONES | | | | | | | |
| Total 15-29 años | 30,6% | 15,7% | 43,3% | 8,7% | ,0% | 1,5% | (3310) |
| De 15 a 19 años | 62,9% | 12,5% | 16,8% | 5,7% | | 2,1% | (1081) |
| De 20 a 24 años | 23,7% | 19,8% | 44,3% | 10,9% | | 1,2% | (1132) |
| De 25 a 29 años | 5,9% | 14,6% | 68,5% | 9,5% | ,1% | 1,4% | (1092) |
| MUJERES | | | | | | | |
| Total 15-29 años | 35,6% | 15,5% | 28,9% | 11,4% | 6,7% | 1,8% | (3182) |
| De 15 a 19 años | 72,2% | 10,2% | 8,9% | 6,7% | 1,1% | ,9% | (1028) |
| De 20 a 24 años | 28,3% | 20,7% | 30,2% | 13,5% | 5,8% | 1,5% | (1092) |
| De 25 a 29 años | 7,7% | 15,4% | 46,8% | 13,8% | 13,1% | 3,0% | (1058) |

Fuente: INJUVE

Respecto de la población ocupada por sectores los jóvenes presentan mayor peso en los sectores industrial y la construcción respecto de la media de la población ocupada española, si bien es de notar como los más jóvenes (de 16 a 19 años) superan la media de ocupación española en el sector agrícola.

La situación es bien distinta según el sector económico analizado y el sexo, las mujeres tiene mucho más peso en el sector servicios mientras que en el resto de sectores son los varones los que superan ampliamente a las mujeres. Si el 22% de los jóvenes varones se ocupa en la construcción (17% la media española), sólo un 2,1% son mujeres (1,5% media española).

Distribución de la población ocupada por sectores económicos

| Sexo y grupos de edades | Total | SECTORES ECONÓMICOS | | | |
|-------------------------|----------|---------------------|-----------|--------------|-----------|
| | | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
| AMBOS SEXOS | | | | | |
| Total 16 y más años | 14.706,6 | 6,7% | 19,9% | 11,5% | 62,0% |
| Total 16-29 años | 3.894,3 | 4,4% | 22,2% | 13,9% | 59,5% |
| De 16 a 19 años | 351,6 | 7,5% | 25,0% | 20,9% | 46,6% |
| De 20 a 24 años | 1.500,7 | 4,2% | 23,0% | 14,3% | 58,5% |
| De 25 a 29 años | 2.042,0 | 3,9% | 21,2% | 12,4% | 62,5% |
| VARONES | | | | | |
| Total 16 y más años | 9.204,2 | 7,8% | 24,0% | 17,5% | 50,6% |
| Total 16-29 años | 2.290,2 | 5,5% | 26,4% | 22,2% | 45,9% |
| De 16 a 19 años | 235,3 | 8,6% | 29,0% | 30,0% | 32,5% |
| De 20 a 24 años | 872,3 | 5,2% | 27,0% | 23,4% | 44,3% |
| De 25 a 29 años | 1.182,7 | 5,1% | 25,4% | 19,6% | 49,8% |
| MUJERES | | | | | |
| Total 16 y más años | 5.502,4 | 4,7% | 12,9% | 1,5% | 80,9% |
| Total 16-29 años | 1.604,1 | 2,7% | 16,2% | 2,1% | 79,0% |
| De 16 a 19 años | 116,3 | 5,4% | 17,1% | 2,3% | 75,2% |
| De 20 a 24 años | 628,4 | 2,9% | 17,3% | 1,6% | 78,2% |
| De 25 a 29 años | 859,3 | 2,2% | 15,3% | 2,4% | 80,0% |

Fuente: INE, EPA segundo trimestre 2001

Según la situación profesional de la población ocupada, el 82% de los jóvenes serían asalariados del sector privado. Por regla general los jóvenes presentan porcentajes mucho más bajos respecto de las medias de ocupación de los trabajadores españoles en lo que a empleadores, autónomos o empleados públicos se refiere.

Distribución de la población ocupada por situación profesional

| Sexo y grupos de edades | Total | SITUACIÓN PROFESIONAL | | | | | | |
|-------------------------|----------|-----------------------|----------|------------------------|----------------|-------------------------|-------------------------|----------------|
| | | Empleador | Autónomo | Miembro de cooperativa | Ayuda familiar | Asalariado sec. público | Asalariado sec. privado | Otra situación |
| AMBOS SEXOS | | | | | | | | |
| Total 16 y más años | 14.706,6 | 5,5% | 12,3% | 0,6% | 1,9% | 15,9% | 63,6% | 0,1% |
| Total 16-29 años | 3.894,3 | 1,5% | 5,0% | 0,5% | 2,7% | 7,2% | 82,9% | 0,2% |
| De 16 a 19 años | 351,6 | 0,2% | 1,5% | 0,1% | 6,3% | 4,0% | 87,7% | 0,2% |
| De 20 a 24 años | 1.500,7 | 0,8% | 4,0% | 0,5% | 2,8% | 5,6% | 86,0% | 0,3% |
| De 25 a 29 años | 2.042,0 | 2,2% | 6,4% | 0,5% | 2,0% | 8,8% | 79,8% | 0,2% |
| VARONES | | | | | | | | |
| Total 16 y más años | 9.204,2 | 6,8% | 13,8% | 0,7% | 1,1% | 13,0% | 64,5% | 0,1% |
| Total 16-29 años | 2.290,2 | 1,9% | 5,7% | 0,5% | 3,1% | 6,2% | 82,3% | 0,3% |
| De 16 a 19 años | 235,3 | 0,3% | 1,2% | 0,1% | 7,1% | 4,2% | 86,8% | 0,2% |
| De 20 a 24 años | 872,3 | 1,2% | 4,6% | 0,5% | 3,2% | 5,4% | 84,7% | 0,4% |
| De 25 a 29 años | 1.182,7 | 2,8% | 7,5% | 0,5% | 2,1% | 7,3% | 79,7% | 0,2% |
| MUJERES | | | | | | | | |
| Total 16 y más años | 5.502,4 | 3,3% | 9,7% | 0,5% | 3,4% | 20,9% | 62,1% | 0,1% |
| Total 16-29 años | 1.604,1 | 0,9% | 4,0% | 0,4% | 2,2% | 8,5% | 83,8% | 0,2% |
| De 16 a 19 años | 116,3 | — | 2,0% | 0,2% | 4,8% | 3,4% | 89,5% | 0,2% |
| De 20 a 24 años | 628,4 | 0,4% | 3,2% | 0,3% | 2,2% | 5,9% | 87,9% | 0,1% |
| De 25 a 29 años | 859,3 | 1,5% | 4,9% | 0,5% | 1,9% | 11,0% | 80,0% | 0,2% |

Fuente: INE, EPA segundo trimestre 2001

Otro aspecto interesante lo constituye el análisis de situaciones diversas compartidas con la ocupación como los trabajos sociales, labores de hogar, estudiantes, etc. En este sentido destaca como los jóvenes compatibilizan estudios y ocupación por encima de la media de los trabajadores totales españoles, mientras que llama la atención como el 41% de las mujeres afirma compatibilizar las labores del hogar con la ocupación.

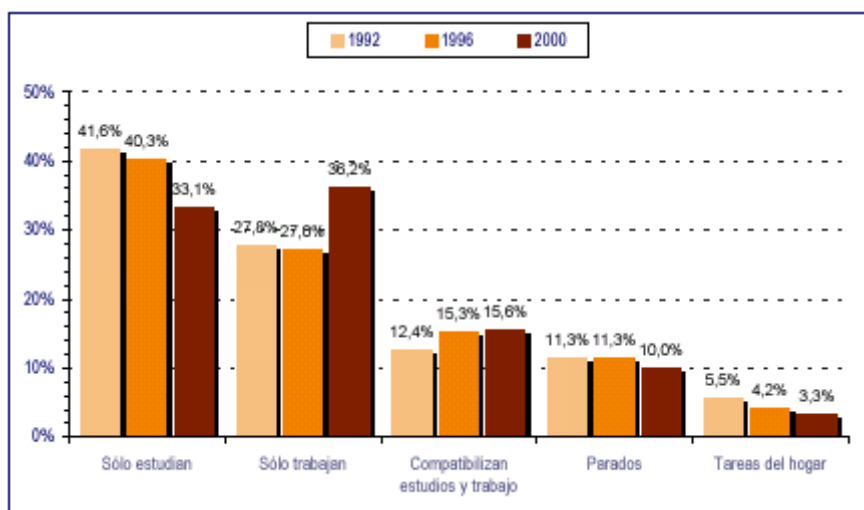
Distribución de la población ocupada según situaciones compartidas con la ocupación

| Sexo y grupos de edades | Total | SITUACIONES DIVERSAS COMPARTIDAS CON LA OCUPACIÓN | | | | |
|-------------------------|----------|---|----------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| | | Estudiante | Jubilado pensionista | Labores del hogar | Trabajos sociales | Otra situación* |
| AMBOS SEXOS | | | | | | |
| Total 16 y más años | 14.706,6 | 5,1% | 0,8% | 29,5% | 0,1% | 64,6% |
| Total 16-29 años | 3.894,3 | 12,3% | 0,0% | 21,6% | 0,1% | 66,1% |
| De 16 a 19 años | 351,6 | 18,8% | 0,0% | 15,2% | 0,1% | 65,9% |
| De 20 a 24 años | 1.500,7 | 15,3% | 0,0% | 18,6% | 0,0% | 66,1% |
| De 25 a 29 años | 2.042,0 | 9,0% | 0,0% | 24,8% | 0,1% | 66,1% |
| VARONES | | | | | | |
| Total 16 y más años | 9.204,2 | 3,9% | 0,5% | 10,6% | 0,1% | 84,9% |
| Total 16-29 años | 2.290,2 | 9,7% | 0,0% | 8,1% | 0,2% | 82,0% |
| De 16 a 19 años | 235,3 | 15,4% | 0,0% | 6,0% | 0,2% | 78,5% |
| De 20 a 24 años | 872,3 | 11,8% | 0,0% | 6,8% | 0,1% | 81,2% |
| De 25 a 29 años | 1.182,7 | 7,0% | 0,0% | 9,5% | 0,2% | 83,3% |
| MUJERES | | | | | | |
| Total 16 y más años | 5.502,4 | 7,0% | 1,2% | 61,1% | 0,0% | 30,6% |
| Total 16-29 años | 1.604,1 | 16,0% | 0,0% | 40,7% | — | 43,3% |
| De 16 a 19 años | 116,3 | 25,8% | — | 33,8% | — | 40,4% |
| De 20 a 24 años | 628,4 | 20,0% | — | 34,9% | — | 45,1% |
| De 25 a 29 años | 859,3 | 11,7% | 0,1% | 45,9% | — | 42,4% |

Fuente: INE, EPA segundo trimestre 2001

Examinado la evolución del tipo de ocupación de los jóvenes en el periodo 1992-2000, se aprecia un continuo descenso del colectivo joven que únicamente estudiaba.

Evolución de las ocupaciones de la gente joven (1992-2000)

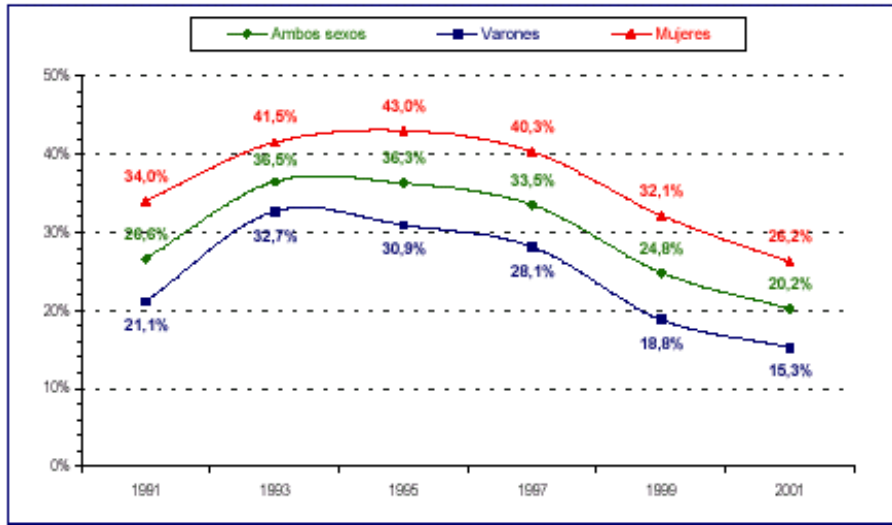


Fuente: INJUVE

En el año 1992 los jóvenes que únicamente estudiaban suponían el 41,6% de los jóvenes, en el año 200, únicamente suponen una tercera parte de los mismos. Correlativamente en este periodo se produce un incremento entre los jóvenes que exclusivamente trabajan, así como los que compatibilizan estudios y trabajo. En el periodo examinado se pasó desde el 27,8% de los jóvenes que, trabajaban exclusivamente en el año 1992, al 36,2% en el año 2000. Por otra parte, en el periodo de referencia se produjo un leve descenso del porcentaje de parados jóvenes.

Respecto de la evolución de las tasas de paro entre los jóvenes españoles en la última década, este factor se haya muy mediatizado por la coyuntura económica y política de cada momento, si bien puede notarse un descenso de la tasa de paro desde el año 1995 hasta situarse en el 20% en el año 2001 (15,3% entre los jóvenes varones y 26,2% entre las mujeres).

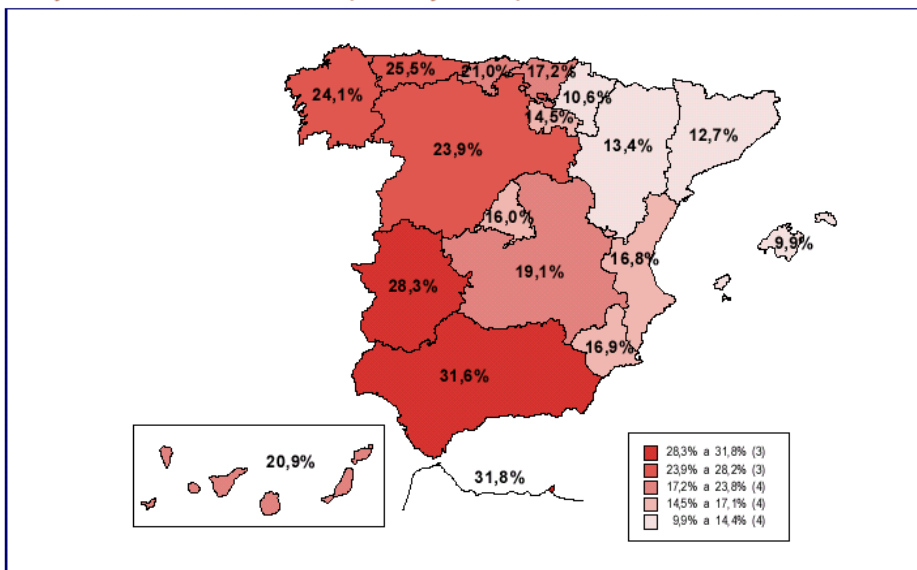
Evolución de las tasas de paro en la población joven (1991-2001)



Fuente: INE, EPA

En cuanto a la situación del paro para las diferentes regiones españolas, se aprecian significativas diferencias. En el año 2000 Castilla y León presentaba una alta tasa de paro entre los jóvenes respecto del resto de regiones españolas, un 23,9%, mientras que Castilla-La Mancha tenía una tasa de paro del 19,1% de los jóvenes. Se trata de regiones en todo caso por encima de la media española.

Tasas de paro en la población joven según CC.AA



Fuente: INE, EPA segundo trimestre de 2000

Examinando la distribución de la población parada según el nivel de formación, se observa como comparativamente los jóvenes parados respecto del total de parados presentan un nivel de analfabetismo casi inexistente (1%), siendo el porcentaje de jóvenes parados con formación primaria, secundaria o superior, mucho más significativo que la media de los parados españoles en cada una de las categorías formativas. Destaca sobremanera el porcentaje de mujeres jóvenes paradas con formación universitaria.

Distribución de la población parada por nivel de formación (miles y porcentajes)

| Sexo y grupos de edades | Total | NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO | | | | | |
|-------------------------|---------|------------------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| | | Analfabetos | Educación Primaria | Secundaria 1ª etapa y F.I.L. * | Secundaria 2ª etapa y F.I.L. * | F.I.L. el título secundaria 2ª etapa | Educación superior ** |
| AMBOS SEXOS | | | | | | | |
| Total 16 y más años | 2.192,1 | 1,1% | 25,7% | 31,8% | 20,0% | 0,1% | 21,3% |
| Total 16-29 años | 984,1 | 0,1% | 10,6% | 35,6% | 24,6% | 0,2% | 28,9% |
| De 16 a 19 años | 174,3 | — | 18,1% | 55,9% | 23,2% | 0,2% | 2,6% |
| De 20 a 24 años | 429,0 | 0,1% | 8,4% | 33,3% | 29,9% | 0,2% | 28,1% |
| De 25 a 29 años | 380,7 | 0,1% | 9,7% | 28,9% | 19,3% | 0,2% | 41,8% |
| VARONES | | | | | | | |
| Total 16 y más años | 909,3 | 1,4% | 30,6% | 32,9% | 17,4% | 0,2% | 17,5% |
| Total 16-29 años | 413,3 | 0,1% | 13,1% | 40,5% | 22,6% | 0,3% | 23,4% |
| De 16 a 19 años | 83,7 | — | 20,6% | 59,0% | 18,3% | 0,3% | 1,8% |
| De 20 a 24 años | 177,9 | 0,2% | 10,1% | 40,6% | 27,8% | 0,3% | 21,0% |
| De 25 a 29 años | 151,7 | 0,1% | 12,5% | 30,1% | 18,9% | 0,2% | 38,2% |
| MUJERES | | | | | | | |
| Total 16 y más años | 1.282,8 | 0,9% | 22,3% | 31,0% | 21,8% | 0,1% | 24,0% |
| Total 16-29 años | 570,8 | 0,0% | 8,8% | 32,0% | 26,1% | 0,1% | 32,8% |
| De 16 a 19 años | 90,6 | — | 15,8% | 52,9% | 27,8% | — | 3,4% |
| De 20 a 24 años | 251,2 | — | 7,2% | 28,1% | 31,5% | 0,1% | 33,2% |
| De 25 a 29 años | 229,0 | 0,1% | 7,9% | 28,1% | 19,6% | 0,2% | 44,1% |

Fuente: INE, EPA, segundo trimestre 2001

Respecto de cual era la situación de la población joven parada antes de buscar empleo, un 54% afirmaba estar trabajando, porcentaje que llega al 61,6% en el caso de los varones. Un 37% estudiaba (41% en el caso de las mujeres), mientras que poco más del 8% se encontraría en otras situaciones (servicio militar, prestación social, labores del hogar, etc).

**Distribución de la población joven parada por situación anterior
 a la búsqueda de empleo (miles y porcentajes)**

| Sexo y grupos de edades | Total | SITUACIÓN ANTERIOR A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO | | | | |
|-------------------------|---------|--|----------------|----------------|----------------------|----------------|
| | | Trabajaba | Era estudiante | Hacia SM / PSS | Se ocupaba del hogar | Otra situación |
| AMBOS SEXOS | | | | | | |
| Total 16 y más años | 2.192,1 | 69,1% | 18,4% | 0,3% | 8,7% | 3,6% |
| Total 16-29 años | 984,1 | 54,5% | 37,4% | 0,6% | 3,7% | 3,8% |
| De 16 a 19 años | 174,3 | 36,4% | 56,6% | 0,4% | 2,8% | 3,8% |
| De 20 a 24 años | 429,0 | 54,4% | 38,6% | 1,0% | 2,7% | 3,3% |
| De 25 a 29 años | 380,7 | 63,0% | 27,2% | 0,2% | 5,3% | 4,4% |
| VARONES | | | | | | |
| Total 16 y más años | 909,3 | 78,6% | 16,3% | 0,7% | 0,2% | 4,2% |
| Total 16-29 años | 413,3 | 61,6% | 32,5% | 1,4% | 0,3% | 4,2% |
| De 16 a 19 años | 83,7 | 44,9% | 48,8% | 0,9% | 0,6% | 4,7% |
| De 20 a 24 años | 177,9 | 62,4% | 30,6% | 2,5% | 0,1% | 4,4% |
| De 25 a 29 años | 151,7 | 69,9% | 25,7% | 0,4% | 0,3% | 3,8% |
| MUJERES | | | | | | |
| Total 16 y más años | 1.282,8 | 62,3% | 19,9% | — | 14,6% | 3,1% |
| Total 16-29 años | 570,8 | 49,4% | 40,9% | — | 6,2% | 3,5% |
| De 16 a 19 años | 90,6 | 28,5% | 63,9% | — | 4,7% | 2,9% |
| De 20 a 24 años | 251,2 | 48,7% | 44,2% | — | 4,6% | 2,5% |
| De 25 a 29 años | 229,0 | 58,4% | 28,2% | — | 8,6% | 4,8% |

Fuente: INE, EPA. Segundo trimestre 2001

Examinado como invierten el tiempo los jóvenes parados españoles, un 28% declara estar estudiando mientras tanto y un 27% se dedica a las labores del hogar. Este último porcentaje alcanza al 43% de las mujeres jóvenes paradas españolas.

**Distribución de la población joven parada según situaciones compartidas con paro
 (miles y porcentajes)**

| Sexo y grupos de edades | Total | SITUACIONES DIVERSAS COMPARTIDAS CON EL PARO | | | | |
|-------------------------|---------|--|----------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| | | Estudiante | Jubilado pensionista | Labores del hogar | Trabajos sociales | Otra situación* |
| AMBOS SEXOS | | | | | | |
| Total 16 y más años | 2.192,1 | 15,8% | 1,5% | 40,6% | 0,1% | 42,0% |
| Total 16-29 años | 984,1 | 28,2% | 0,2% | 26,7% | 0,0% | 44,8% |
| De 16 a 19 años | 174,3 | 35,1% | 0,2% | 20,8% | — | 43,9% |
| De 20 a 24 años | 429,0 | 29,3% | 0,2% | 24,3% | 0,0% | 46,2% |
| De 25 a 29 años | 380,7 | 23,8% | 0,2% | 32,2% | — | 43,7% |
| VARONES | | | | | | |
| Total 16 y más años | 909,3 | 14,3% | 1,3% | 8,5% | 0,2% | 75,7% |
| Total 16-29 años | 413,3 | 26,7% | 0,1% | 4,1% | 0,0% | 69,1% |
| De 16 a 19 años | 83,7 | 31,7% | — | 4,8% | — | 63,4% |
| De 20 a 24 años | 177,9 | 26,6% | 0,1% | 2,9% | 0,1% | 70,3% |
| De 25 a 29 años | 151,7 | 24,0% | 0,1% | 5,0% | — | 70,9% |
| MUJERES | | | | | | |
| Total 16 y más años | 1.282,8 | 16,9% | 1,6% | 63,4% | — | 18,1% |
| Total 16-29 años | 570,8 | 29,3% | 0,3% | 43,2% | — | 27,2% |
| De 16 a 19 años | 90,6 | 38,2% | 0,5% | 35,5% | — | 25,8% |
| De 20 a 24 años | 251,2 | 31,2% | 0,3% | 39,4% | — | 29,1% |
| De 25 a 29 años | 229,0 | 23,7% | 0,3% | 50,3% | — | 25,7% |

Fuente: INE, EPA segundo trimestre 2001

Ciñéndonos al estado formativo de los jóvenes españoles, de acuerdo a los datos de la EPA del segundo trimestre de 2001, el 41% de los mismos se encontrarían estudiando y, en el caso de las mujeres el porcentaje llega al 47,5%.

La situación varía en función del segmento de jóvenes que analizamos, en el caso de los jóvenes comprendidos entre los 16 y 19 años, el porcentaje de jóvenes que declaran estar estudiando alcanza el 76%, mientras que los comprendidos entre 20 y 24 años, sólo un 46% estudia. En el último tramo de edad considerado, el de los jóvenes con edades comprendidas entre los 24 y 29 años, apenas el 17% declarar seguir estudiando. En el caso de las jóvenes españolas, los porcentajes de estudiantes siempre son superiores a los varones.

Población joven que cursa estudios (miles y porcentaje)

| Sexo y grupos de edades | TOTAL | | ESTUDIAN* | | NO ESTUDIAN | |
|-------------------------|----------------|-------|----------------|------|----------------|------|
| | Valor absoluto | % | Valor absoluto | % | Valor absoluto | % |
| AMBOS SEXOS | | | | | | |
| Total 16-29 años | 8.098,9 | 100,0 | 3.512,8 | 43,4 | 4.586,1 | 56,6 |
| De 16 a 19 años | 2.056,8 | 100,0 | 1.573,4 | 76,5 | 483,4 | 23,5 |
| De 20 a 24 años | 3.140,0 | 100,0 | 1.434,6 | 45,7 | 1.705,4 | 54,3 |
| De 25 a 29 años | 2.902,1 | 100,0 | 504,8 | 17,4 | 2.397,3 | 82,6 |
| VARONES | | | | | | |
| Total 16-29 años | 4.157,1 | 100,0 | 1.639,6 | 39,4 | 2.517,5 | 60,6 |
| De 16 a 19 años | 1.065,0 | 100,0 | 760,0 | 71,4 | 305,0 | 28,6 |
| De 20 a 24 años | 1.591,9 | 100,0 | 645,8 | 40,6 | 946,1 | 59,4 |
| De 25 a 29 años | 1.500,2 | 100,0 | 233,7 | 15,6 | 1.266,5 | 84,4 |
| MUJERES | | | | | | |
| Total 16-29 años | 3.941,8 | 100,0 | 1.873,3 | 47,5 | 2.068,5 | 52,5 |
| De 16 a 19 años | 991,9 | 100,0 | 813,4 | 82,0 | 178,4 | 18,0 |
| De 20 a 24 años | 1.548,1 | 100,0 | 788,7 | 51,0 | 759,3 | 49,1 |
| De 25 a 29 años | 1.401,9 | 100,0 | 271,1 | 19,3 | 1.130,8 | 80,7 |

Fuente: INE, EPA segundo trimestre 2001

En el caso de las regiones objeto de este análisis se observa que en cuanto a la tasa de escolarización de su población joven, la situación es muy distinta. Castilla y León, con una tasa de escolarización del 51,7% de sus jóvenes es la región española con mayor porcentaje en este apartado, mientras que Castilla-

La Mancha se halla entre el grupo de comunidades con menor tasa de escolarización, apenas el 42% de su población está escolarizada.

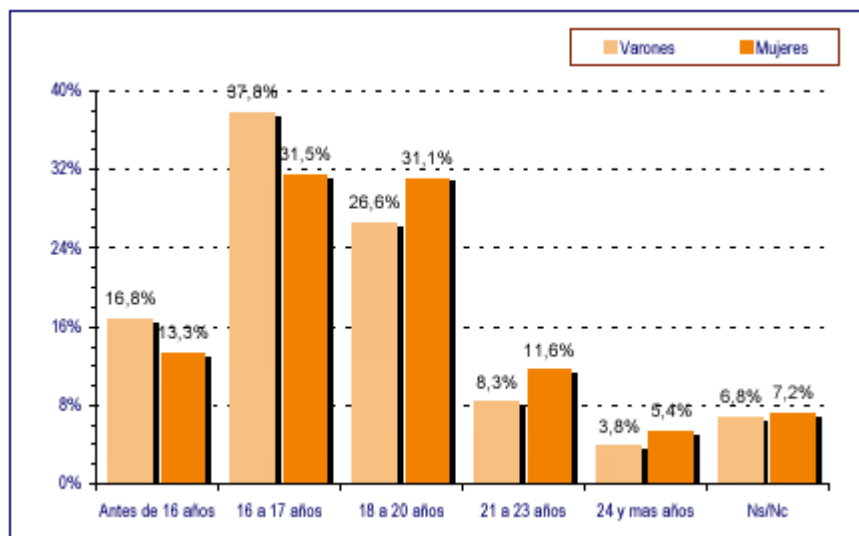
Tasa de escolarización de la población joven según CC.AA (%)



Fuente: INE, EPA segundo trimestre 2001

Otro dato interesante lo constituye el conocer a que edad el joven recibe su primer sueldo. El mayor porcentaje de los varones, un 37%, declara recibirlo entre los 16 y 17 años, mientras que en el caso de las mujeres un 31,5% declara recibirlo en ese tramo de edad, e igual porcentaje declara recibirlo entre los 18 y 20 años. La lectura obligada es que existe un porcentaje mayor de jóvenes varones que se incorpora antes a la actividad laboral.

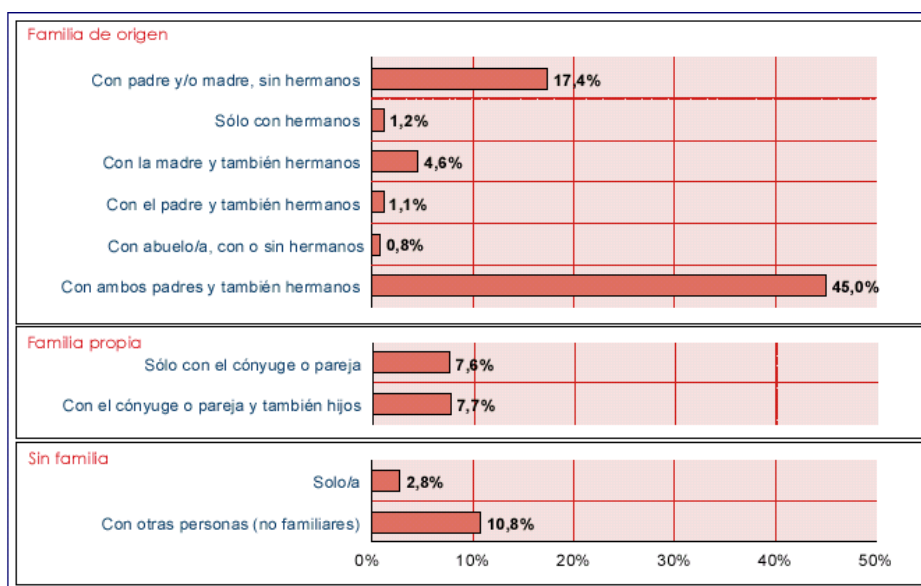
Edad de la primera experiencia laboral pagada



Fuente: INJUVE 2000

Por otra parte, examinando la situación de convivencia de los jóvenes, la gran mayoría, más de un 70% declara convivir en familia, únicamente un 2,8% afirma que vive sólo y un 15 % ha formado su familia o vive con su pareja. Existe un porcentaje del 11% de jóvenes que vive con otras personas.

Personas con las que conviven los jóvenes (%)



Fuente: INJUVE 2000

Habitualmente, los jóvenes españoles viven en el domicilio familiar, un 77% así lo declaraba en el año 2000. Este porcentaje además no ha sufrido variación respecto a 1996. En este periodo se constata un descenso del porcentaje de jóvenes que poseen casa independiente, un 17,7% y un incremento entre los que comparten vivienda con no familiares, un 4,7%. En el caso de mujeres jóvenes, el porcentaje que declara poseer casa independiente alcanza el 21,7%.

Lógicamente, los datos varían en función del tramo de edad examinado, mientras que apenas un 1% de los jóvenes entre 15 y 19 años poseen casa independiente, entre los de 25 a 29 años, el porcentaje alcanza el 41%.

Lugar donde vive habitualmente la gente joven. Evolución 1996-2000 (%)

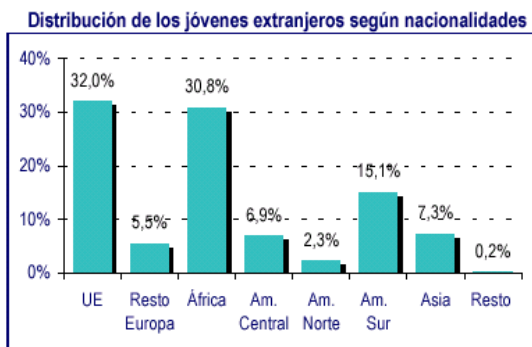
| Sexo y grupos de edades | Domicilio familia de origen | | Casa independiente | | Comparten vivienda con no familiares | | BASE (N:) | |
|-------------------------|-----------------------------|-------|--------------------|-------|--------------------------------------|------|------------|--------|
| | 1996 | 2000 | 1996 | 2000 | 1996 | 2000 | 1996 | 2000 |
| AMBOS SEXOS | | | | | | | | |
| Total 15-29 años | 77,7% | 77,4% | 18,5% | 17,7% | 3,8% | 4,7% | (6000) | (6492) |
| De 15 a 19 años | 95,4% | 96,0% | 2,9% | 1,1% | 1,6% | 2,8% | (2072) | (2109) |
| De 20 a 24 años | 82,4% | 81,8% | 11,9% | 11,2% | 5,7% | 6,8% | (2006) | (2225) |
| De 25 a 29 años | 53,6% | 54,6% | 42,1% | 40,7% | 4,3% | 4,4% | (1922) | (2150) |
| VARONES | | | | | | | | |
| Total 15-29 años | 81,2% | 81,2% | 14,5% | 13,9% | 4,2% | 4,8% | (3059) | (3310) |
| De 15 a 19 años | 96,0% | 96,6% | 2,3% | 1,1% | 1,8% | 2,1% | (1063) | (1081) |
| De 20 a 24 años | 85,4% | 85,0% | 8,3% | 7,8% | 6,3% | 7,1% | (1021) | (1132) |
| De 25 a 29 años | 60,7% | 62,2% | 34,5% | 32,6% | 4,8% | 4,9% | (975) | (1092) |
| MUJERES | | | | | | | | |
| Total 15-29 años | 74,0% | 73,4% | 22,6% | 21,7% | 3,4% | 4,7% | (2941) | (3182) |
| De 15 a 19 años | 94,8% | 95,5% | 3,7% | 1,1% | 1,5% | 3,5% | (1009) | (1028) |
| De 20 a 24 años | 79,3% | 78,5% | 15,6% | 14,8% | 5,1% | 6,5% | (985) | (1092) |
| De 25 a 29 años | 46,3% | 46,7% | 50,1% | 49,0% | 3,7% | 3,9% | (947) | (1058) |

Fuente: INJUVE

En fases anteriores del estudio se ha comentado la importancia que tiene el fenómeno migratorio sobre la situación poblacional española y en particular sobre las regiones de nuestro análisis. Por ello, interesa traer en este momento los datos referidos a la población joven extranjera existente en nuestro país de acuerdo a los datos del INE de 1999.

Del total de casi 750.000 personas extranjeras residiendo entonces en nuestro país, un 21% serían jóvenes entre 15 y 29 años, siendo la población africana y americana (América Central y Sudamérica), la que mayor porcentaje de jóvenes aporta en relación a los inmigrantes establecidos en España. Con todo, el panorama final de jóvenes extranjeros en España, quedaría formado por una población extranjera donde el mayor peso corresponde a los jóvenes venidos de África, un 31% del total de jóvenes extranjeros. Pese a que no deben ser considerados como extranjeros a efectos legales, los jóvenes provenientes de países de la Unión Europea, suponían entonces un 32% de los jóvenes no españoles.

Población joven extranjera según nacionalidades (enero 1999)



| Nacionalidades | Total población | Total 15-29 años | jóvenes de cada nacionalidad |
|-------------------|-----------------|------------------|------------------------------|
| TOTAL | 748.953 | 161.095 | 21,5% |
| Unión Europea | 329.530 | 51.474 | 15,6% |
| Resto Europa | 41.297 | 8.864 | 21,5% |
| África | 174.400 | 49.546 | 28,4% |
| América central | 37.561 | 11.079 | 29,5% |
| América del norte | 20.544 | 3.768 | 18,3% |
| América del sur | 96.795 | 24.312 | 25,1% |
| Asia | 47.325 | 11.717 | 24,8% |
| Oceanía | 1.217 | 256 | 21,0% |
| Apátridas | 285 | 80 | 28,1% |

Fuente: INE

4.2. Percepciones de los jóvenes sobre el contexto actual

Una vez analizados los datos referentes a las diferentes situaciones que tienen que ver con los jóvenes españoles (su significación, evolución en número, estados social, peso sobre el mercado de trabajo, estado de su formación, etc), de cara a obtener una visión lo más completa posible de este colectivo, resulta fundamental analizar aquellos aspectos que tienen que ver con las opiniones e intereses que los mismos muestran sobre aspectos cotidianos en su vida.

De esta forma se pretende adoptar una visión lo más completa posible acerca de los aspectos que interesan a los jóvenes y que de alguna manera conforman una actitud frente a su inclusión en el mercado de trabajo.

Analizando las conclusiones puestas de relieve en los Sondeos periódicos de opinión y situación de la gente joven, llevados a cabo por el Instituto de la Juventud (INJUVE) durante el pasado año, acerca de las percepciones sobre la situación de España y la situación de los jóvenes, lo primero a destacar es que el paro aparece como la principal preocupación social y personal de los jóvenes españoles.

El paro, el terrorismo de ETA y las drogas son, en opinión de los jóvenes, los principales problemas que aquejan a la sociedad española actual. Estos problemas genéricos, especialmente el paro y en menor medida las drogas, también preocupan en el plano personal, aunque en este caso se añaden los estudios como objeto de preocupación más inmediata de un sector importante de la población joven, mayoritariamente de forma favorable.

Por otra parte, la opinión de los jóvenes no se caracteriza por ser positiva al valorar la situación económica general de España: más de la mitad de los entrevistados la calificaban de regular y sólo uno de cada tres la considera buena. Al proyectar hacia el futuro esa opinión, tampoco aparecían excesivas razones para el optimismo, dado que la opinión mayoritaria es que seguiría igual (55%), mientras que los que piensan que empeoraría (el 18%) superan a los que opinan que iría a mejor (17%).

Algo más positivo es el juicio que merece la situación económica personal, que era calificada de buena por el 40% de los jóvenes entrevistados y de regular por el 44%. Lo más significativo, no obstante, es el optimismo de cara al futuro que impregna esta valoración, ya que una parte muy importante de los jóvenes

entrevistados (el 36%) confiaba que en 2003 su situación sería mejor, contra un 51% pensaba que seguiría igual y apenas un 4% que creía que empeoraría.

En cuanto a la opinión de los jóvenes españoles acerca de la satisfacción con la vida y el estado de ánimo de los jóvenes, cabe concluir en primer lugar que en general, los jóvenes se sienten satisfechos con su vida: los aspectos afectivos y las relaciones interpersonales son las cuestiones mejor valoradas.

En general, los jóvenes españoles parecen encontrarse satisfechos con su vida; un 15% se declaraba muy satisfecho y el 68% bastante. Sin embargo, existía una minoría en modo alguno despreciable, un 16% de los entrevistados, que muestran claras dosis de insatisfacción con su vida personal.

Los aspectos afectivos y las relaciones interpersonales son las cuestiones que mayor grado de satisfacción generan entre los jóvenes. Así, el 97% de los entrevistados se mostraban satisfechos (mucho o bastante) con su familia y el 95% con sus amigos.

Los estudios también, aunque en menor medida, eran valorados satisfactoriamente por más del 55% de los jóvenes. Y el trabajo era visto favorablemente por cuatro de cada diez encuestados (40%).

En otro orden de cosas, acerca de la visión que tienen los jóvenes de sí mismos, los jóvenes españoles se consideran más tolerantes, solidarios y contestatarios; y menos maduros e independientes que sus padres. A la hora de evaluar su propio estado de ánimo, la mayor parte (dos tercios de los jóvenes), recurría a calificativos dotados de connotaciones positivas, tales como "alegre" o "animado"; el tercio restante, utilizaba calificativos menos favorables, tales como "estresado" o "nervioso".

La imagen que tienen de sí mismos los jóvenes españoles entrevistados se define en cuanto a los aspectos positivos como más bien tolerante y solidaria. En cuanto

a los calificativos negativos, se consideran más inmaduros que maduros y más dependientes que autónomos. Sorprendentemente, se consideran también más contestatarios que conformistas, lo cual entra en patente contradicción con la atribución de un carácter inmaduro y dependiente.

Al establecer la comparación entre la generación juvenil actual y la generación de sus padres, los jóvenes se consideran más tolerantes, solidarios y contestatarios, menos maduros y más dependientes que la generación paterna. La mayor parte de los jóvenes consultados (en torno a un tercio), afirman no saber a que personas les gustaría parecerse. Les siguen con el 22% de las menciones quienes tienen en sus familiares más cercanos, y especialmente en sus padres, sus modelos personales. En el 17% de los casos, los jóvenes contestan no tener modelos a los que emular, ya que les gusta ser ellos mismos. Un 12% no contesta a esta cuestión.

Es menos frecuente, en torno al 6% de los consultados, que los jóvenes citen a deportistas y futbolistas como modelos de vida. Y menos aún (3%) quienes afirman querer parecerse a gente del mundo del espectáculo, actores o escritores. Son casos residuales o anecdóticos los casos de jóvenes que citan a científicos, políticos o personas de proyección humanitaria entre sus modelos.

Respecto de las actitudes y valores de los jóvenes actuales, estos parecen tener muy claras las prioridades valorativas que rigen sus vidas, entre las que figuran en primer lugar la salud y las relaciones afectivas: la familia, los amigos y el amor. Por detrás de estas prioridades aparecen aspectos tales como el trabajo, el ocio, los estudios, el dinero y el sexo, a los que la mayoría de los jóvenes atribuyen bastante importancia, pero que no alcanzan la "mucha importancia" que se otorgaba a los aspectos mencionados anteriormente.

Sólo hay dos asuntos a los que los jóvenes actuales parecen concederle una relativa menor importancia: la religión y la política; Para los jóvenes actuales las

causas por las que merece la pena luchar y sacrificarse tienen que ver con la justicia y la solidaridad: la defensa de los derechos humanos, la lucha contra el hambre, la libertad, la paz, la igualdad entre los sexos, la defensa de la naturaleza. Por el contrario, raramente merece la pena sacrificarse y luchar por causas como la religión, la revolución o la patria. De manera concordante con estas actitudes, la inmensa mayoría de los jóvenes, nueve de cada diez, opinan que no hay ninguna causa política que justifique la violencia.

La mayoría de los jóvenes consultados ve con normalidad la homosexualidad y penalizaría el consumo de drogas.

Respecto de la opinión de los jóvenes en cuanto al asociacionismo y participación, en torno a cuatro de cada diez jóvenes se encuentran asociados, sobre todo en organizaciones deportivas. La razón más mencionada por los jóvenes para justificar su participación en asociaciones es la de emplear el tiempo libre en actividades de su agrado (el 52% de los entrevistados ofrecen este argumento). Le siguen las razones altruistas, tales como ser útil ayudando a los demás, que son mencionadas por el 37%; la identidad de afinidades e intereses (25%) o la defensa conjunta de derechos y opiniones comunes (22%). Como se puede observar, las razones para participar en alguna asociación son tan heterogéneas como los tipos de éstas que se pueden concebir. Los jóvenes que no participan en ningún tipo de asociación (seis de cada diez) justifican su absentismo principalmente en el hecho de que no tienen tiempo (38%) o que no se lo han planteado seriamente (33%).

Con respecto a un tipo concreto de de asociaciones como son las ONG's o asociaciones de carácter altruista, un 5% de los jóvenes entrevistados declara dedicar parte de su tiempo a trabajar en ellas, mientras que a un 16% le gustaría hacerlo, pero no ha encontrado una que le satisfaga plenamente. En principio, los jóvenes no parecen manifestar unas preferencias claras por unas u otras áreas de trabajo en actividades de voluntariado. Todos los temas que se les proponían en

el cuestionario, desde lucha contra el SIDA hasta defensa del medio ambiente les resulta de mucho o bastante interés; únicamente en el caso de la ayuda y colaboración con los inmigrantes hay una minoría significativa de jóvenes (el 25%) que no lo considera de su interés.

En cuanto a la actitud de los jóvenes ante el sexo, nueve de cada diez jóvenes entrevistados se consideran a sí mismos muy o bastante informados acerca del uso de métodos anticonceptivos; por el contrario, el resto adolece de una notable falta de información.

Respecto de la visión de los jóvenes ante el fenómeno de la inmigración, el aumento del paro (27%) y el aumento de la delincuencia y la violencia (23%) son los principales inconvenientes de la inmigración según la percepción que tienen los jóvenes acerca de la misma. En torno a seis de cada diez jóvenes considera excesivo el número de inmigrantes que viven en nuestro país (opinión expresada en mayor medida por las chicas que por los chicos).

Los jóvenes asocian el término inmigrante mayoritariamente con los ciudadanos marroquíes, y en mucha menor medida con los sudamericanos, los africanos y los europeos del este. Más del 85% de los jóvenes consideran que los inmigrantes que viven en nuestro país realizan los trabajos que los españoles no quieren hacer. Esta opinión está más consolidada entre las mujeres que entre los hombres jóvenes.

Más de uno de cada cuatro jóvenes españoles (27%) afirma tener entre su grupo de amigos a una persona inmigrante. Especialmente de nacionalidad marroquí, y menos frecuentemente colombianos, argentinos y ecuatorianos.

En torno a la mitad de los jóvenes opina que el trabajo de los inmigrantes hace que bajen los salarios de los españoles. Frente a cuatro de cada diez que opinan lo contrario.

Más de dos tercios de los jóvenes opinan que los españoles somos racistas; esta opinión está más consolidada entre las mujeres que entre los hombres jóvenes. La mayor parte de los jóvenes considera que los inmigrantes no quitan puestos de trabajo a los españoles.

Son mayoría entre la juventud (61%), quienes opinan que la llegada de inmigrantes provoca el aumento de la delincuencia, frente a tres de cada diez jóvenes que creen que el fenómeno de la inmigración no contribuye al incremento de los delitos. En cuanto al trato que los inmigrantes reciben por los españoles en general, los jóvenes opinan que se les trata con desconfianza (53%), con desprecio (21%) y con indiferencia (13%).

La percepción que tienen los jóvenes del trato dispensado por el colectivo juvenil hacia los inmigrantes es considerado también bastante negativo. Un 12% de jóvenes considere que la juventud trata a los extranjeros con agresividad.

En cuanto a la situación de convivencia de los jóvenes, en torno a tres de cada cuatro jóvenes (el 75%) siguen viviendo en el domicilio familiar de los padres, mientras que una quinta parte (el 20%) vive en un hogar propio (especialmente compartido con su pareja). A ello hay que añadir un 6% que vive fuera de un entorno familiar (en residencias, pisos compartidos, etc.). El 51% de los jóvenes que residen en el hogar familiar ha pensado en emanciparse, frente al 49% que no se ha planteado todavía dicha posibilidad. El proceso de emancipación juvenil en España parece mostrar una tendencia creciente en los últimos dos años, incrementándose en cinco puntos el porcentaje de jóvenes que han valorado esa posibilidad.

Los jóvenes que viven de forma independiente abandonaron el hogar familiar para formar su propio hogar o familia (43%); y en menor medida para conseguir independencia y autonomía (23%). Los jóvenes que viven en el domicilio familiar fijan en torno a 1.000 euros al mes la cantidad de dinero necesaria para

poder vivir de forma independiente. La gran mayoría de jóvenes (82%) no dispone de dicha cantidad mensual. Tan sólo uno de cada diez jóvenes declara disponer mensualmente de más de 1.000 euros.

La tendencia juvenil a emanciparse buscando independencia y autonomía parece imponerse cada vez con más fuerza como motivo principal de abandono del hogar de origen, pasando del 16% en 2000 al 23% en 2002.

Otro punto de interés es el relativo a los medios económicos de los jóvenes. Un 23% de los jóvenes españoles tienen una economía independiente, es decir, viven exclusivamente de sus propios ingresos. El resto de jóvenes (77%) dependen en mayor o menor medida de la ayuda económica de otras personas. Los jóvenes españoles tienen en la familia (los padres) la principal forma de sustento económico los jóvenes con una economía totalmente independiente han pasado del 19% en el año 2000 al 23% en el año 2002.

Naturalmente son los jóvenes de más edad quienes en mayor medida gozan de una economía independiente. Son lógicamente los padres quienes principalmente (en el 85% de los casos) ayudan económicamente a los jóvenes dependientes; y en menor medida (13%) son ayudados por sus cónyuges o parejas. Otro dato que viene a reforzar la importancia que la familia tiene en la economía juvenil es que la mitad de los jóvenes consultados declara tener una situación totalmente integrada en la economía doméstica, en la que sólo deciden y administran los gastos de bolsillo.

Para dichos gastos personales, los jóvenes disponen semanalmente de unos 56 euros (unas 9.000 pesetas) semanales. Los jóvenes con una economía plenamente independiente disponen de una media de 895 euros mensuales (cerca de 150.000 pesetas) para todos sus gastos (incluida vivienda, alimentación, etc.)

En cuanto a las relaciones entre padres e hijos en el seno familiar tradicionalmente están regidas por la mayor o menor permisividad en cuanto a las normas impuestas por los progenitores.

En los hogares en los que viven personas jóvenes, las tareas domésticas siguen siendo desempeñadas en mucha mayor medida por las mujeres que por los hombres. Los jóvenes consultados declaran mayoritariamente dedicar poco tiempo a la realización de tareas domésticas. Sólo en aquellas actividades relacionadas con hacer la compra y limpiar/ ordenar la casa la gente joven parece poner un cierto empeño. En todas las tareas domésticas hay una mayor implicación femenina que masculina, especialmente en limpiar/ordenar la casa, lavar, planchar, coser y hacer la compra. Sin embargo, aparece como un campo casi exclusivamente masculino el correspondiente a las reparaciones domésticas.

La gran mayoría de la gente joven (79%) concibe como forma de hogar ideal aquel donde los dos miembros trabajen y compartan por igual las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. Estando más generalizada esta concepción del hogar entre las mujeres que entre los hombres.

En los últimos diez años se ha ido transformando paulatinamente la forma ideal de familia. Los jóvenes apuestan por un modelo familiar basado en el trabajo fuera del hogar y en el reparto de tareas domésticas de ambos miembros hombres y mujeres jóvenes difieren en la visión sobre la igualdad de oportunidades laborales entre ellas y ellos.

La evolución de la juventud española en los últimos años tiende a reforzar la importancia del trabajo femenino fuera del hogar como elemento socializador indispensable para conseguir la plena independencia de la mujer los jóvenes se muestra en desacuerdo con la opinión de que las mujeres sea el de crear un hogar y tener en mayor medida entre objetivo prioritario de hijos.

En torno a seis de cada diez jóvenes consultados (60%) consideran que en la actualidad los hombres tienen más oportunidades laborales que las mujeres. Frente a algo más de un tercio (35%) que considera que hombres y mujeres gozan de igualdad de oportunidades laborales. No hay una clara diferencia en la proporción de jóvenes que consideran que una madre que trabaja no puede tener la misma relación de calidez y estabilidad con sus hijos que una que no trabaja (49%), frente a aquellos que opinan que sí puede tener una relación cálida y estable con sus hijos aunque trabaje (46%).

La gran mayoría de jóvenes declara no tener preferencias a la hora de elegir a un hombre o a una mujer como jefe en su puesto de trabajo. En torno a dos tercios de los jóvenes consideran que para la mujer es imprescindible tener un trabajo fuera de casa para ser independiente.

Cerca de ocho de cada diez jóvenes consultados (79%) se muestran en desacuerdo con que sea el hombre quien asuma las principales decisiones familiares, tales como la compra de una casa o de un automóvil. Y todavía más en desacuerdo (90%) se muestran con la opinión de que en un mismo puesto de trabajo deben cobrar más los hombres que las mujeres porque rinden más.

Los jóvenes españoles parecen mayoritariamente satisfechos con sus actividades de ocio y tiempo libre; al menos eso se desprende de la coincidencia entre las actividades que más les agradan y las que más practican durante ese tiempo libre. Dichas actividades son por orden de importancia escuchar música (CD, cintas, etc), salir a reunirse con los amigos, ver la televisión, ir al cine y oír la radio. El género de los jóvenes ofrece algunas diferencias en cuanto a las prácticas de ocio o tiempo libre.

5. SIGNIFICACIÓN Y EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DE LOS JÓVENES DE CASTILLA Y LEÓN Y CASTILLA-LA MANCHA EN SU MERCADO DE TRABAJO

Como punto de partida a la hora de examinar la situación de los jóvenes castellano-manchegos y castellanos-leoneses respecto de sus mercados de trabajo, conviene nuevamente acudir a algunas de las ideas ya vistas a fin de situarlos más correctamente.

Acudiendo al porcentaje de población para cada una de las regiones españolas, en el caso de las dos regiones analizadas, nos encontramos que el colectivo de jóvenes respecto del total nacional es relativamente bajo, en ninguna de las dos castillas, los jóvenes superan el 22% de su población y en el caso de Castilla y León, tras Aragón, es la penúltima comunidad en cuanto al peso de la población joven, apenas el 21,3% de su población se encuentra entre los 15 y 29 años. En cuanto a la tasa de escolarización de su población joven, la situación es muy distinta. Castilla y León, con una tasa de escolarización del 51,7% de sus jóvenes es la región española con mayor porcentaje en este apartado, mientras que Castilla-La Mancha se halla entre el grupo de comunidades con menor tasa de escolarización, apenas el 42% de su población está escolarizada.

Por otra parte, la población joven de las regiones objeto del análisis, posee actualmente bajas tasas de actividad respecto de la media española, 60,1% en el caso de Castilla-La Mancha y del 53,9% en Castilla y León. Por el lado del paro, en el año 2000 Castilla y León presentaba una tasa de paro entre los jóvenes alta respecto del resto de regiones españolas, un 23,9%, mientras que Castilla-La Mancha tenía una tasa de paro del 19,1% de los jóvenes. Se trata de regiones en todo caso por encima de la media española.

Acudiendo a la situación de los principales sectores productivos de las regiones al objeto de situar las perspectivas de los jóvenes, en el caso de Castilla y León,

en el segundo trimestre de este año, se observaba un comportamiento favorable del crecimiento en todos los sectores productivos, destacando el notable aumento experimentado por el sector industrial. Los mayores crecimientos se observaron en el sector servicios y en la construcción.

En cuanto al sector agrícola castellano leonés, el mismo posee un importante peso en la región, habiendo mostrado durante este año un buen comportamiento en todas sus facetas (sector ganadero, forestal, producciones de cereal, etc). El sector industrial también ha venido experimentando una importante aceleración, destacando especialmente las industrias manufactureras. La fabricación de turismos, las industrias de bienes intermedios y las de bienes de consumo, las industrias de bienes de inversión, etc. Los resultados de la EPA relativos al sector industrial, la ocupación en el conjunto del sector aumentó un 1,32% en el segundo trimestre del año 2003.

En cuanto a la construcción continuaba mostrando un crecimiento sólido, 3%, una décima por encima del trimestre anterior, en el que el elemento impulsor sigue siendo la obra civil. Los datos de la EPA mostraron una situación positiva en el sector durante el segundo trimestre del año ya que la ocupación aumentó un 2,6%.

En el sector servicios el crecimiento en el segundo trimestre se situó en el 3% una décima menos que en el primer trimestre. Este ligero descenso se debía a la desaceleración del ritmo de crecimiento de los servicios de no mercado ya que el crecimiento de los servicios de mercado se mantenía.

Dentro de los servicios de mercado se aceleraba el crecimiento de la hostelería, de los servicios inmobiliarios y de la intermediación financiera, se mantuvo estable el comportamiento del comercio minorista y disminuyó el ritmo de crecimiento del sector de seguros y el de los transportes y comunicaciones. El comercio minorista registraba un aumento del índice de ventas, aunque el aumento más importante se

observó en las grandes superficies, seguido del comercio especializado. También era de considerar el aumento del sector turístico.

Durante el segundo trimestre de 2003 los datos de la Encuesta de Población mostraban un incremento de la población activa, la ocupación y el desempleo. En el primer trimestre de 2003 el número de activos se incrementó en 17.780 personas debido a un incremento en la ocupación de 10.500 personas y a un aumento en el número de parados de 7.280 personas. El número de activos aumentó un 1,71%. El número de mujeres activas se incrementaba de forma importante, 4,81%, y descendía el de hombres activos, 0,18%. El crecimiento de la ocupación fue del 1,13%. El crecimiento de las mujeres ocupadas, 2,88%, se situó también en este trimestre por encima del de los hombres ocupados, 0,19%. □ En número de parados aumentó un 6,57% en el segundo trimestre del año. El desempleo masculino descendió un 5,64% y el femenino aumentó un 13,78%. La tasa de actividad aumentó 0,91 puntos respecto del mismo trimestre de 2002, situándose en el 50,12%. El incremento en la tasa femenina, 1,79 puntos, fue superior al de la tasa masculina, 0,01 puntos. La primera se situó en el 38,5% y la segunda en el 62,19%.

La tasa de paro aumentó 0,51 puntos, situándose en el 11,19%. En el grupo masculino la tasa de paro disminuyó 0,35 puntos y la femenina aumentó 1,51 puntos. La tasa de paro femenina se sitúa en el 19,18% y la masculina en el 6,04%. □ Respecto de la ocupación por sectores de actividad, el empleo aumentó en todos los sectores productivos durante el segundo trimestre del año.

El número de parados disminuyó en la agricultura y aumentaba en el resto de los sectores productivos. El número de parados que buscan su primer empleo aumentó un 12,8% y los parados de larga duración (más de tres años buscando empleo) un 6,7%.

Evolución de las principales magnitudes de la EPA. Castilla y León

| | Activos | Ocupados | Parados | %Tasa act. | %Tasa paro |
|--------------------------|------------------|-----------------|----------------|-------------------|-------------------|
| 2002 I Trim. | 1.025.580 | 914.420 | 111.160 | 48,58 | 10,84 |
| II Trim. | 1.038.650 | 927.770 | 110.880 | 49,21 | 10,68 |
| III Trim. | 1.053.150 | 945.640 | 107.510 | 49,91 | 10,21 |
| IV Trim. | 1.043.310 | 938.600 | 104.710 | 49,46 | 10,04 |
| 2003 I Trim. | 1.052.570 | 936.120 | 116.440 | 49,91 | 11,06 |
| II Trim. | 1.056.430 | 938.270 | 118.160 | 50,12 | 11,19 |
| Var. absoluta | | | | | |
| II/03 sobre I/03 | 3.860 | 2.150 | 1.720 | 0,21 | 0,13 |
| II/03 sobre II/02 | 17.780 | 10.500 | 7.280 | 0,91 | 0,51 |
| Var. porcentual | | | | | |
| II/03 sobre I/03 | 0,37 | 0,23 | 1,48 | | |
| II/03 sobre II/02 | 1,71 | 1,13 | 6,57 | | |

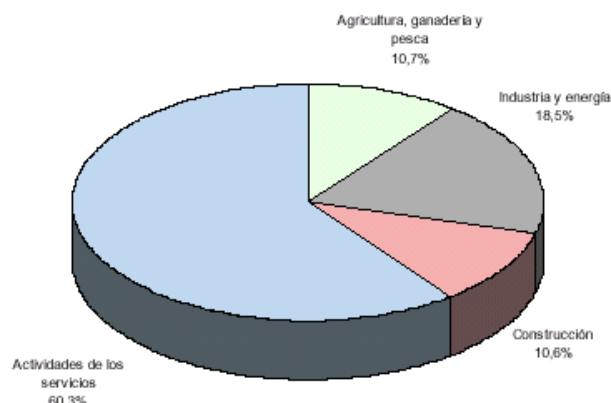
Fuente: INE. "Encuesta de Población Activa"

En cuanto a la situación en Castilla-La Mancha, los principales datos macroeconómicos del año anterior ponían de relieve como esta región dejaba de pertenecer al grupo de regiones más pobres de la Europa. El PIB regional se habría multiplicado por cinco en el período 1983-2002, obteniéndose unos crecimientos económicos por encima de la media española. La evolución de crecimiento económico, es aún más importante al tener en cuenta que se estaría favoreciendo el ajuste sectorial de la estructura productiva regional.

El progreso económico en esta región está muy condicionado por la estructura productiva y, en concreto, por el importante peso que el sector agrario tiene en la economía regional.

En 2002, el porcentaje de participación de los distintos sectores económicos en el VAB a precios corrientes de Castilla-La Mancha es: sector agrario 9,8%, sector industrial 21,3%, construcción 13,9% y sector servicios 55%. Queda de relieve que respecto de la posición de los jóvenes el ajuste sectorial en una región dominada por la falta de sector servicios y muy condicionada por la importancia del sector primario, condiciona las oportunidades profesionales de los mismos.

Estructura del VAB a precios básicos de Castilla-La Mancha 2001



Fuente: Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

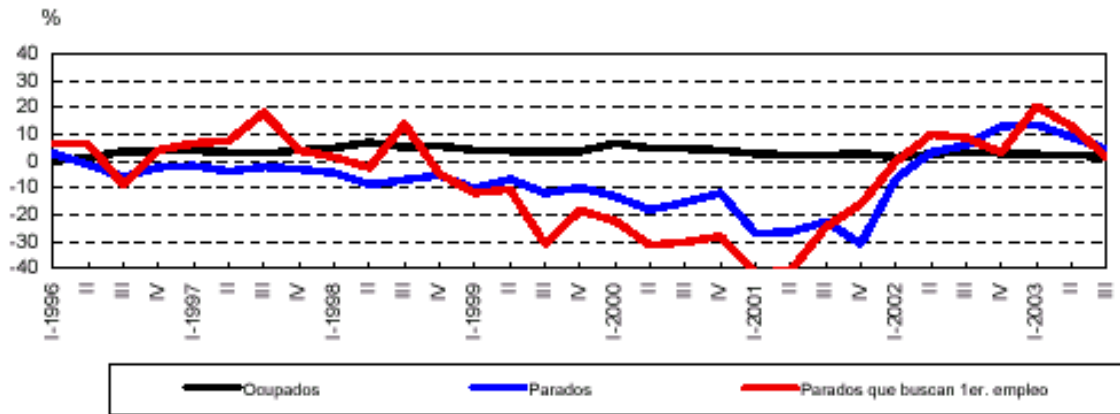
Examinando los datos de la EPA correspondientes al tercer trimestre del año en Castilla-La Mancha, un 12.500 parados del total de 69.300 buscarían su primer empleo, estas cifras ponen de manifiesto que pese al descenso del paro, el número de parados que buscan el primer empleo aumenta respecto del periodo anterior.

Población según su relación con la actividad (miles de personas)

| PERIODO | CASTILLA-LA MANCHA | | | |
|--------------------|----------------------------|----------|---------|--------------------------------|
| | Población de 16 y más años | Ocupados | Parados | Parados que buscan 1er. empleo |
| 1999 (Media anual) | 1.393,8 | 584,8 | 103,3 | 21,5 |
| 2000 (Media anual) | 1.405,3 | 614,9 | 88,3 | 15,5 |
| 2001 (Media anual) | 1.416,2 | 631,2 | 64,7 | 10,7 |
| 2002 (Media anual) | 1.425,1 | 647,7 | 67,1 | 11,2 |
| 2000 III | 1.406,8 | 622,6 | 80,7 | 15,0 |
| IV | 1.409,9 | 619,6 | 89,8 | 14,4 |
| 2001 I | 1.412,6 | 622,7 | 71,0 | 10,2 |
| II | 1.415,0 | 627,2 | 63,1 | 9,0 |
| III | 1.417,3 | 637,5 | 62,5 | 11,3 |
| IV | 1.419,7 | 637,5 | 62,2 | 12,1 |
| 2002 I | 1.421,9 | 632,7 | 66,4 | 10,2 |
| II | 1.424,0 | 644,3 | 65,2 | 9,9 |
| III | 1.426,1 | 658,1 | 66,3 | 12,3 |
| IV | 1.428,2 | 655,8 | 70,3 | 12,5 |
| 2003 I | 1.430,2 | 649,3 | 75,5 | 12,3 |
| II | 1.432,1 | 659,2 | 71,1 | 11,2 |
| III | 1.434,0 | 670,3 | 69,3 | 12,5 |

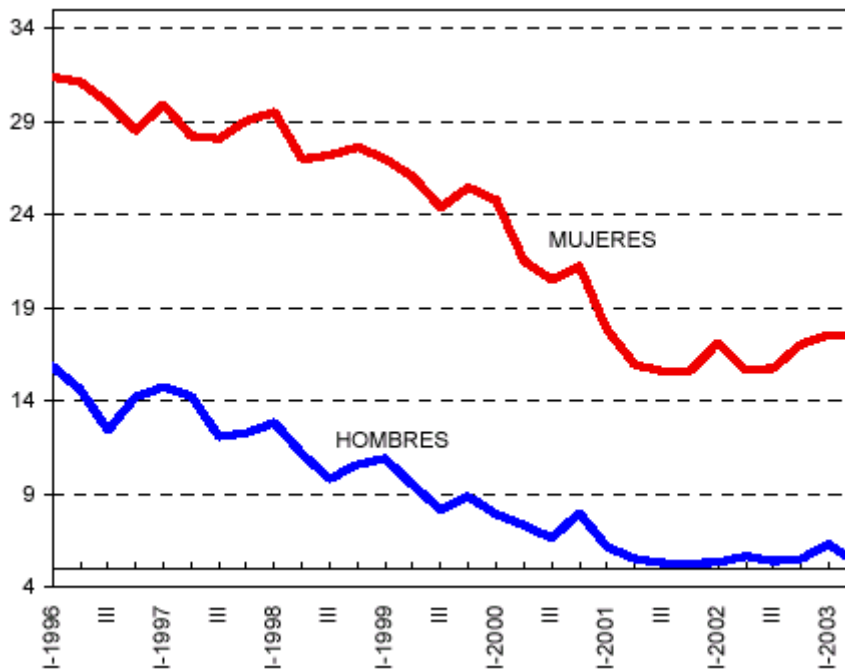
Fuente: Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Evolución de las magnitudes de empleo de Castilla-La Mancha



Fuente: Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Evolución de la tasa de paro de Castilla-La Mancha



Fuente: Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Tratándose de regiones como las analizadas, resulta claro que existe una gran dificultad por la especial configuración de estas economías regionales en el acceso al puesto de trabajo de los jóvenes. En esta línea, el estudio “Capital

Humano. Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes. 1996-2002”, que ha sido elaborado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) y patrocinado por la Fundación Bancaja a partir de las 2.500 encuestas realizadas a jóvenes de entre 16 y 30 años que viven en la Comunidad Valenciana, Madrid y Barcelona, ponía de relieve como los jóvenes obtienen su primer contrato indefinido a partir del quinto trabajo. Pese a que los jóvenes encuentran ahora su primer trabajo tres años antes de lo que lo encontraban en 1996, siguen afectados por la precariedad laboral. De hecho, casi la mitad de los jóvenes de entre 16 y 30 años tiene un contrato temporal y sólo a partir del quinto trabajo consiguen, por término medio, uno indefinido.

A la altura de 2002, la mitad de los encuestados ya había encontrado su primer empleo, tres años antes de lo que sucedía en 1996. Los responsables del estudio aducen que es la mejora del mercado de trabajo entre esas dos fechas la causa de este adelanto. Lo que no ha cambiado, sin embargo, a lo largo de estos años que son objeto de análisis es la precariedad laboral, si por ella también entendemos el alargamiento progresivo del período que va desde que el joven tiene su primera experiencia laboral hasta que consigue consolidarse en el mercado. El informe constata que el contrato indefinido no llega sino a partir del quinto empleo, y eso siempre que haya experiencia. De hecho, la tasa de temporalidad en los jóvenes es muy alta, ronda el 47,4%. Por otro lado, es en los sectores de la hostelería (14%) y del comercio (14%) donde suelen dar sus primeros pasos en el mercado laboral.

Por lo que respecta a la relación que los jóvenes establecen entre su rendimiento en el trabajo y la compensación que obtienen por ello, podemos decir que ésta ha empeorado con el tiempo. Si a la altura de 1996, el 27% pensaba que le pagaban menos de lo que aportaba al trabajo, este porcentaje ascendió hasta el 30,3% en 1999 y al 35,7% en 2002. Y frente a la flexibilidad, el 60% de los jóvenes encuestados manifiesta que prefiere un trabajo de funcionario antes que otro similar con contrato indefinido por el que perciba la misma remuneración en una

empresa privada. Pero, además, el 81% de ellos no aceptaría un trabajo en fines de semana o con un horario fuera de lo habitual.

A la hora de buscar trabajo, los jóvenes opinan que son, por este orden, la iniciativa personal, los estudios, los contactos y la experiencia los factores que más les han ayudado a conseguir trabajo, mientras que al factor suerte le conceden mucha menos importancia que en 1996. Por lo que se refiere a la adecuación entre la formación de los trabajadores y la demanda de las empresas, el estudio desvela que la brecha entre una y otra se está reduciendo, pues el 62% de los empleos de los jóvenes se ajusta a su formación, sobre todo en los sectores financiero, educativo y sanitario.

Por otra parte, resulta interesante traer a colación las conclusiones del “Informe Infoempleo 2003”, un estudio anual sobre el empleo cualificado en España que parte del análisis de 137.774 ofertas de trabajo que se registraron en el portal Infoempleo.com entre los meses de abril de 2002 a abril de 2003, ofreciendo una panorámica global del empleo cualificado en España y un análisis detallado y estructurado que responde a todos los requisitos que aparecen en las ofertas de empleo. Además de las 137.774 ofertas, para elaborar el estudio se han utilizado otras fuentes de información complementaria: dos encuestas realizadas por Círculo de Progreso a 565 empresas de todos los tamaños, una sobre generación y difusión de la oferta de empleo, y otra sobre retribuciones, y una tercera encuesta que han contestado más de 5.300 candidatos a un puesto de trabajo.

Las diez conclusiones que el informe expone son las siguientes:

- Distribución sectorial de la oferta de empleo: La construcción confirma su liderazgo en el conjunto de la economía española y convierte a la actividad inmobiliaria en el sector revelación del año. Los sectores tecnológicos reducen al 4% su aportación al conjunto de la oferta.

- Distribución de la oferta de empleo por comunidades autónomas: Cataluña se convierte en la primera autonomía en creación de empleo cualificado y disminuye la concentración geográfica de las ofertas.
- Distribución de la oferta de empleo por áreas funcionales: El mayor crecimiento absoluto se da en la función de producción, la asociada a las tecnologías de la información reduce su participación al 3% del total.
- Distribución de la oferta por titulaciones universitarias. Empleabilidad y formación universitaria: El 78% de las ofertas de empleo cualificado exige una titulación universitaria. Las carreras vinculadas a la construcción y las relacionadas con la gestión empresarial, las más demandadas por los empresarios. Las carreras técnicas las que mejores perspectivas laborales ofrecen al tener el mejor ratio entre número de ofertas y número de titulados que buscan empleo.
- Empleabilidad y formación profesional: El porcentaje de ofertas de empleo publicadas para titulados de formación profesional es muy inferior al porcentaje de incorporaciones de éstos a empresas. El nivel de formación del 39,2% de los que se incorporaron a empresas es FP, mientras que sólo el 12,7% de las ofertas publicadas corresponde a este nivel académico. Se confirma así que estos titulados tienen unas excelentes perspectivas laborales.
- Empleabilidad y formación de postgrado: Donde más se valora el postgrado es en las ofertas dirigidas a la categoría de directivos (más del 10%), seguido de la categoría de técnicos (casi el 5%) y de mandos intermedios (casi el 4%). Las empresas prefieren programas MBA para los directivos y programas más especializados para técnicos y mandos.

- **Empleabilidad e idiomas:** La valoración de conocimientos de idiomas se estabiliza en el 35% de las ofertas. El 23,8% de las ofertas en Cataluña solicita su lengua vernácula. En el País Vasco, este porcentaje ronda el 10%.
- **Distribución de la oferta por edad y experiencia:** Casi un 60% busca profesionales de entre 26 y 35 años. Notable crecimiento de la oferta dirigida a candidatos sin experiencia, que ha alcanzado el 27,3% del total.
- **Intermediación laboral.** Empresas de selección, prensa y contactos personales son los sistemas más utilizados por las empresas para dar a conocer las ofertas de empleo y reclutar profesionales. El uso de Internet continúa creciendo. El 8% de las empresas lo utiliza dentro de sus sistemas de reclutamiento.
- **Retribución.** En términos generales, la retribución directa de un directivo es de 75.085 euros; la de un mando, 52.336, y la de un técnico, 31.892 euros.

6. POLÍTICAS EUROPEAS, NACIONALES, REGIONALES Y SECTORIALES REGULADORAS DE EMPLEO JUVENIL

6.1. Políticas de empleo en la Unión Europea

Una primera aproximación a las políticas de mercado de trabajo de algunos de los estados miembros de la UE nos la puede proporcionar la información del gasto público en políticas de mercado de trabajo en algunos países (calculado en proporción del PIB).

Los países europeos se podrían agrupar en tres bloques: aquellos en los que el gasto supera el 5% del PIB (Suecia), los que el gasto está en torno al 3% del PIB (Alemania, España y Francia) y aquellos en los que el gasto ronda el 2% (Italia y Reino Unido). Estados Unidos y Japón no gastan en políticas de mercado de trabajo más que un 0,5% de su PIB. Detrás de las diferencias que estas cuantías apuntan hay todo un sistema institucional y unas tradiciones históricas difíciles de resumir. Pero cabe señalar no sólo estas diferencias sino la distinta composición de esos gastos en mercado de trabajo.

De los países europeos considerados, sólo Suecia gasta más en políticas “activas” que en políticas “pasivas”. En los otros cinco los gastos en políticas “pasivas” superan a los de políticas “activas” y entre estos países destaca España por el peso que tienen las políticas “pasivas” (el 2,60% del PIB) ligado al elevado nivel de desempleo que padece y a la importancia de las prestaciones por desempleo. El análisis del gasto en las políticas “activas” a partir de la OCDE que examinarlo con cierta prudencia. Pero pueden apuntarse algunos aspectos de interés.

En primer lugar la importancia que tiene en Suecia y Alemania el gasto en “servicios públicos de empleo y administración de programas” (en torno al 0,25% del PIB); en segundo lugar, la importancia de (el gasto en) la formación

profesional y las medidas destinadas a jóvenes en algunos países: en Suecia consumen más del 1% del PIB, en Italia un 0,8%, en Francia un 0,7% y en Alemania y España un 0,4%; en tercer lugar, la gran diferencia que se produce en estos países en el gasto en subvenciones a la creación directa de empleo y a la contratación y en las medidas en favor de los discapacitados (destacando, de nuevo, el caso de Suecia, que gasta cerca del 1% del PIB en cada uno de estos epígrafes de la política de empleo, seguido de Alemania).

Muchas de estas medidas de gasto vienen complementadas a nivel comunitario con ayudas financieras del Fondo Social Europeo y otros Fondos y ayudas comunitarias. De las medidas examinadas, una de ellas es el gasto de las directamente orientadas a los jóvenes. Hay que señalar, sin embargo, que, además de no recoger el gasto privado, que tiene gran importancia en algunos países como Alemania, en algunos casos puede no recoger todos los gastos públicos por las dificultades que existen para conocer los gastos de las autoridades regionales o locales en estas áreas.

Al ser la política de empleo competencia de los Estados miembros, son éstos los que ponen en marcha diversos dispositivos para apoyar o facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. Se podría hacer un comentario de todas las medidas vigentes en los Estados miembros, pero esto no ayudaría a comprender el funcionamiento de estos dispositivos en los mercados de trabajo nacionales. Su simple enunciación puede ser suficiente para comprobar la variedad de los dispositivos y, sin embargo, el hecho de que la mayor parte de esos mecanismos inciden sobre una serie de aspectos comunes: formación profesional (inicial y posterior a la entrada en la vida activa), estímulos a la creación de empresas, estímulos a la contratación de jóvenes y, sobre todo, diversas fórmulas que combinan formación y trabajo, empleo y formación.

Entre estas últimas se podría hacer un ranking desde los dispositivos que fomentan las prácticas en empresas de los estudiantes en el sistema escolar

reglado, hasta los contratos en prácticas para jóvenes con titulación profesional, pasando por los contratos de aprendizaje o de formación. La descripción de estas medidas se podría abordar desde distintas perspectivas. A continuación haremos una enumeración siguiendo los Informes de base sobre política de empleo del Sistema comunitario MISEP 1.

El Sistema MISEP (Mutual Information System of Employment Politics: Sistema Mutuo de Información sobre Políticas de Empleo) es un mecanismo administrativo de intercambio de información sobre políticas de empleo entre los Estados miembros de la Unión Europea organizado por la Comisión. Entre los diversos instrumentos que el MISEP ha puesto en marcha están los Informes de base sobre instituciones, procedimientos y medidas de política de empleo. Estos informes recogen periódicamente, para cada uno de los Estados miembros, una descripción de las instituciones responsables de la política del mercado de trabajo (ministerios de trabajo y servicios públicos de empleo, entre otros), el marco legal de las relaciones laborales y el procedimiento de las colocaciones, una descripción esquemática de las diferentes medidas de política de empleo vigentes en un momento determinado y, por último, algunas referencias sobre las fuentes estadísticas y sobre los análisis del mercado de trabajo. Los informes son elaborados por las autoridades de los Estados miembros siguiendo indicaciones de la Comisión.

Los programas que los propios Estados dicen desarrollar para apoyar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral son los siguientes:

Alemania

- Formación profesional en el sistema dual.
- Promoción de medidas de formación preparatoria al empleo para los jóvenes.
- Promoción de enseñanza profesional de los jóvenes extranjeros o alemanes en situación de dificultad.

Austria

- Formación profesional en el sistema dual.
- Promoción de la formación de aprendizaje y preparación profesional.
- Orientación profesional para jóvenes.

Bélgica

- Formación e inserción profesional de los jóvenes.
- Empleo/formación en alternancia.
- Empleo “trampolín”.

Dinamarca

- Formación profesional elemental.
- Formación profesional individual.

España

- Plan nacional de formación e inserción profesional (Plan FIP).
- Programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio.
- Contrato de aprendizaje (Contrato para la formación).
- Contrato en prácticas.
- Contratos por tiempo indefinido de trabajadores jóvenes y de jóvenes desempleados de larga duración.
- Transformación en indefinidos de los contratos en prácticas, de aprendizaje o para la formación.

Finlandia

- Promoción de formación de aprendizaje.
- Empleo rotatorio.
- Suplemento de pago por tiempo parcial.
- Servicios de información profesional.
- Orientación profesional.
- Subsidio de empleo para empresarios.
- Asistencia de empleo para demandantes de empleo.
- Formación para el mercado de trabajo.

Francia

- Contrato de aprendizaje.
- Contrato de adaptación al empleo.
- Contrato de cualificación.
- Contratos de orientación.
- Contrato de trabajo comunitario.
- Contrato de empleo consolidado.
- Crédito de formación para jóvenes.
- Ayuda al primer empleo de los jóvenes.

Grecia

- Promoción de los demandantes de primer empleo.
- Sistema de aprendizaje.
- Formación profesional acelerada.
- Subvención para la creación de empresas.

- Subvenciones para el permiso de formación suplementaria remunerada para estudiantes y alumnos asalariados.
- Programa de cualificación permanente de empresas.
- Formación técnica y profesional.
- Subvención para la creación de empresas.

Irlanda

- Programas de formación comunitaria para jóvenes.
- Programas de colocación de licenciados.
- Talleres de formación comunitaria y talleres de formación para desplazados.
- Plan de trabajo de verano para estudiantes.
- “Impulso juvenil”.

Italia

- Aprendizaje.
- Plan extraordinario para el empleo de los jóvenes parados de larga duración.
- Contrato de formación y trabajo.
- Promoción y desarrollo de la creación de empresas por los jóvenes.
- Planes para la reinserción profesional de los jóvenes parados.

Países Bajos

- Ley sobre la garantía del empleo de los jóvenes.
- Centros regionales de prestación de servicios.
- Reglamentación marco de la inserción en la vida activa.

Portugal

- Creación de empleo para jóvenes por exenciones de las cotizaciones a la seguridad social.
- Programa de empleo/formación (Las Azores).
- Integración en el mercado de trabajo para jóvenes (Las Azores).
- Medidas especiales de fomento de empleo (Las Azores).⁴¹

Reino Unido

- Formación para jóvenes.
- Créditos para jóvenes.
- Aprendizaje moderno y aprendizaje moderno acelerado.
- Educación inicial técnica y profesional.
- Asociación Educación-Empresa.
- Programa vinculado al trabajo.
- Trabajo cualificado (Irlanda del Norte).

Suecia

- Plan de formación juvenil.
- Integración en el trabajo/Inserción juvenil.
- Responsabilidad municipal de seguimiento juvenil.
- Centros informáticos/centros activos.

6.2. Políticas regionales de empleo en Castilla La Mancha y Castilla León

6.2.1. Políticas regionales de empleo en Castilla La Mancha

El mes de marzo de 1998 la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha suscribía, junto con la Unión General de Trabajadores UGT, Comisiones Obreras CC.OO y la Confederación Regional de Empresarios CECAM, el Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla – La Mancha, con vigencia para el período 1998 – 1999. Este Acuerdo representaba el compromiso del Gobierno regional y los agentes sociales y económicos más representativos en la creación de empleo, la mejora de la capacidad empresarial y la competitividad global de la Región.

Las partes firmantes eran conscientes de la importancia de invertir en la mejora del capital humano castellano manchego y de incrementar y diversificar la oferta regional de formación, de manera que los trabajadores ocupados y las personas desempleadas tuvieran garantizado el acceso permanente a una cualificación y capacitación profesional adaptada a sus necesidades y que respondiera a las demandas del mercado de trabajo regional. Del mismo modo, era fundamental asumir el reto de la innovación para no descolgarse de la evolución tecnológica, posibilitando así a las empresas mejorar su posición competitiva que favoreciera su desenvolvimiento ventajoso en un contexto de mercados crecientemente globalizados. Al mismo tiempo, se pretendía reforzar el tejido empresarial, en especial de las pequeñas y medianas empresas, sin olvidar la necesidad de creación de empleo autónomo y de promover la empresa joven, a partir de medidas motivadoras.

El Acuerdo Regional por el Empleo se ha desarrollado en el ámbito definido por los acuerdos alcanzados en el Consejo Europeo Extraordinario de Luxemburgo, que situó al empleo en el centro de las preocupaciones de la ciudadanía europea. La Cumbre de Luxemburgo definió una estrategia común para reducir el desempleo existente en la U.E. Dicha estrategia estableció los ejes generales que

deberían orientar la política de los Estados miembros en su lucha contra el desempleo. Los principales fueron:

- Mejorar la capacidad de inserción profesional.
- Desarrollar el espíritu y la competitividad empresarial.
- Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas para que el mercado laboral pueda reaccionar a las mutaciones económicas.
- Reforzar la política de igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Los resultados alcanzados ofrecen un balance positivo y sitúan al Acuerdo como un elemento dinamizador del mercado de trabajo en la Región. En los buenos resultados obtenidos, ha jugado un papel importante el comportamiento de la economía nacional e internacional, pero también que las medidas desarrolladas en el Acuerdo Regional han servido para crear un clima de confianza, tanto en los trabajadores como en los empresarios, así como para movilizar y converger los esfuerzos de la sociedad castellano manchega por el empleo.

Las medidas desarrolladas en el Acuerdo, entre otros efectos favorables, han permitido:

- Aumentar el número de personas incorporadas al mercado de trabajo y las tasas de actividad en la Región.
- Disminuir las tasas de paro, tanto en la población masculina como en la femenina.
- Mejorar la inserción laboral de los colectivos con dificultades de acceso al mercado de trabajo (jóvenes, mujeres, discapacitados, parados de larga duración, etc.).
- Incrementar la contratación con carácter indefinido.

Durante el periodo de vigencia del Acuerdo Regional por el Empleo se produjo, en el ámbito de la Administración General del Estado y de otras Administraciones Autonómicas, el desarrollo de diferentes planes de acción para el empleo, destacando como objetivos:

- Consolidar la estrategia de actuación basada en el desarrollo de políticas activas de empleo.
- Apoyar la estabilidad en el empleo.
- Impulsar la actividad de las pequeñas y medianas empresas.
- Conciliar la vida laboral y familiar.

Para conseguir estos objetivos se plantearon líneas de actuación encaminadas al mantenimiento del diálogo social, al fomento de la formación a lo largo de toda la vida activa del trabajador, a la promoción de la igualdad de oportunidades, al apoyo al empleo de personas con discapacidad, y a conseguir la adaptación y mejora del Servicio Público de Empleo.

En este contexto, y a partir de los buenos resultados experimentados en el mercado de trabajo y en el entorno empresarial de Castilla-La Mancha, se considera necesario continuar trabajando en la línea emprendida, por lo que el Gobierno Regional, CECAM, UGT y CC.OO acuerdan que todas las políticas de empleo en el ámbito geográfico de Castilla-La Mancha se diseñen, planifiquen y apliquen a través de la colaboración, la participación, el consenso y la corresponsabilidad de los firmantes del Acuerdo Regional por el Empleo.

En este sentido, es necesario incorporar cuanto antes la capacidad de gestionar las políticas que, en materia de formación, empleo e intermediación en el mercado laboral de Castilla La Mancha, desarrolla en la actualidad el Instituto Nacional de Empleo. Este impulso por el empleo estable y de calidad se concreta en los objetivos generales del II Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla-La Mancha para el periodo 2000-2003, y en las medidas y actuaciones que los desarrollan, reflejadas en este documento.

Los objetivos generales del II Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla-La Mancha se enmarcan dentro de los criterios y recomendaciones emanados en la Cumbre de Luxemburgo y el Consejo Europeo de Lisboa, respectivamente,

teniendo en cuenta las peculiaridades de la situación del mercado laboral y de la economía de Castilla-La Mancha.

La evolución claramente positiva del anterior Acuerdo Regional por el Empleo, ha generado un marco muy favorable para propiciar la generación de empleo y la inserción laboral. En este sentido, los firmantes de este II Acuerdo se comprometen a realizar un esfuerzo suplementario para aumentar la eficacia de las acciones que contempla este Acuerdo, garantizando su adecuada aplicación a la mejora del capital humano bajo criterios operativos que aseguren el logro de la mayor rentabilidad social de los recursos públicos que el mismo contempla.

Por ello, su desarrollo se llevará a cabo en estrecha coordinación con las estrategias, Ejes, Medidas y Acciones previstas ejecutar en el marco del Programa Operativo del FSE de Castilla-La Mancha 2000/2006. El II Acuerdo Regional por el Empleo en Castilla-La Mancha es el instrumento destinado a dirigir las políticas activas de empleo en Castilla-La Mancha en el periodo 2000-2003.

El balance final de este II Acuerdo permitirá que Castilla-La Mancha avance sustancialmente en los campos de la Formación y Empleo, hasta llegar a posiciones convergentes con las registradas en los países y regiones de la Unión Europea.

La finalidad primordial de este Acuerdo es contribuir a la creación de más empleo y de mayor calidad, así como al desarrollo del tejido empresarial y productivo de la Región. Para ello, se fijan los siguientes Objetivos Generales:

- Favorecer la creación de empleo, incrementado la tasa de actividad y de ocupación como primer y principal objetivo del Acuerdo, para permitir la incorporación de los desempleados de la Región al mercado laboral.
- Aumentar la estabilidad en el empleo, con medidas que favorezcan la contratación estable.

- Fomentar el autoempleo y la creación de empresas de economía social.
- Propiciar la creación, desarrollo y cooperación de la Pequeña y Mediana Empresa de Castilla-La Mancha, y fomentar la competitividad de la misma como punto de partida para su crecimiento y expansión con la consiguiente creación de empleo.
- Promover la Igualdad de Oportunidades ante el empleo y favorecer la inserción laboral de los colectivos con más dificultades: jóvenes, mujeres, desempleados de larga duración, personas con discapacidad y colectivos con mayor riesgo de exclusión social.
- Apoyar e incentivar las Iniciativas Locales para que a través de la concertación social se propicie el desarrollo local y la creación de empleo.
- Mejorar la calidad del Sistema de Formación Profesional, orientándolo hacia el empleo e integrando los tres subsistemas a través del Consejo de Formación Profesional de Castilla-La Mancha.
- Desarrollar el Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha, con la participación de los agentes sociales, como instrumento regional de planificación, coordinación y gestión de las políticas activas de empleo y de intermediación laboral.

Los objetivos generales propuestos en el II Acuerdo por el Empleo en Castilla - La Mancha, van destinados fundamentalmente a los siguientes colectivos:

- Mujeres, entre las que se considerarán grupos específicos por edad, titulación y situación profesional para su inserción laboral, así como los sectores donde estén especialmente subrepresentadas.
- Jóvenes, se consideran incluidos en este colectivo las personas comprendidas entre 16 y 30 años, incidiendo de forma especial en aquellos que buscan su primer empleo.
- Desempleados de larga duración, considerando como tales aquellos que lleven más de 12 meses inscritos en los registros oficiales de los organismos competentes. Especial atención se prestará a los mayores de

40 años y a los colectivos que, en los últimos cinco años, hayan tenido más dificultades para acceder al empleo.

- Discapacitados, considerando este colectivo en función del grado de minusvalía de la persona afectada, que debe ser igual o superior al 33%.
- Colectivos amenazados de exclusión social, considerando como tales aquellos conformados por personas desempleadas, sin capacitación suficiente para el trabajo, y que se encuentren en alguna de estas situaciones: Perceptores de rentas mínimas, miembros de minorías étnicas o inmigrantes con dificultades de acceso al mercado laboral, ex-reclusos o reclusos en tercer grado, ex-toxicómanos o en fase de rehabilitación y transeúntes.

Para el diseño y la puesta en marcha de las distintas Medidas, es imprescindible conocer la realidad regional y las circunstancias concretas que afectan a los diversos colectivos priorizados por el II Acuerdo con el objetivo que el resultado final de su aplicación resulte lo más satisfactorio y efectivo.

A tal fin, al inicio de la entrada en vigor del II Acuerdo por el Empleo de Castilla - La Mancha, se realizarán los siguientes estudios:

- Necesidades formativas y recursos existentes en Castilla-La Mancha. Para ajustar, al máximo posible, la oferta educativa con las demandas del sistema productivo. Apoyado en sistemas de prospección del mercado de trabajo, permitirá elaborar un mapa real de recursos de formación profesional y servirá como base para el desarrollo de un Sistema de Formación Profesional Integrada.
- Situación de los colectivos con mayor dificultad de inserción en Castilla - La Mancha. Los análisis e investigaciones a realizar tendrán la profundidad y amplitud requeridas para diagnosticar de manera fehaciente la situación social, laboral y económica de dichos colectivos. Basándonos en los resultados obtenidos se revisarán y definirán los programas de actuación concretos, dirigidos a su inserción social y laboral.

- Nuevos Yacimientos de Empleo en Castilla-La Mancha. Dirigido a conocer las necesidades y demandas sociales para la creación de empleo en los denominados nuevos yacimientos de empleo y la viabilidad de los potenciales empleos que puedan generarse.

El presente Acuerdo y las medidas que el mismo propone persiguen contribuir al crecimiento y mejora del empleo, la reducción de la temporalidad y la potenciación de la competitividad de las empresas castellano manchegas. A tal fin, los interlocutores sociales, junto con la Administración autonómica, pretenden planificar, coordinar y desarrollar las políticas activas de empleo en Castilla-La Mancha, que posibiliten la contratación indefinida, favorezcan la inserción laboral y la formación teórico-práctica.

Con el fin de favorecer la flexibilidad y adaptabilidad de los trabajadores y las empresas a la evolución del mercado de trabajo, estas Medidas recogen aspectos de carácter general que se especificarán, en su caso, en las respectivas convocatorias de ayudas. Las Medidas dirigidas al desarrollo de los objetivos previstos en este Acuerdo, y que atienden a los colectivos prioritarios reseñados, aunque están estrechamente interrelacionadas, se clasifican en cuatro Apartados:

- Medidas dirigidas a la promoción del empleo.
- Medidas de formación y orientación.
- Medidas de Actuación horizontal, de apoyo financiero, promoción económica y fomento empresarial.
- Medidas de carácter general.

• **Medidas dirigidas a la promoción del empleo**

Con este primer bloque de medidas se pretende conseguir los objetivos de favorecer la creación de empleo, aumentar su estabilidad y promover la igualdad

de oportunidades ante el mismo. Para ello se definirán programas de intervención en los campos siguientes:

Promoción de la contratación estable: Dirigido a reducir los índices de desempleo y la temporalidad de los contratos. Se tomarán las medidas necesarias de coordinación de las ayudas estatales y regionales tendentes a incentivar la contratación indefinida, intensificando estas últimas en los colectivos más afectados por el desempleo.

Igualmente se potenciarán las acciones integradas y los itinerarios integrados de inserción laboral que, combinando la formación con el empleo, persigan la contratación de carácter indefinido y otras modalidades de contratación estable en las que, tras haber participado en un proceso formativo en un contexto productivo real, se acceda a un puesto de trabajo indefinido, bien sea como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia.

Promoción de la igualdad de oportunidades: Las Medidas que se desarrollarán en este capítulo responderán a tres líneas de trabajo específicas en función de los colectivos laborales y grupos de desempleados a los que se dirigen:

- Mujeres.
- Personas con discapacidad.
- Grupos amenazados de riesgo de exclusión social: ex-toxicómanos o en fase de rehabilitación, ex-reclusos o reclusos de tercer grado, minorías étnicas e inmigrantes.

Para combatir la discriminación que sufre la mujer para acceder a un puesto de trabajo y una vez ocupada, se realizarán actuaciones tendentes a:

- Aumentar las tasas de actividad y ocupación femenina.
- Mejorar calidad del empleo femenino.

- Incrementar su presencia ocupacional en los sectores en que se encuentre escasamente representada, especialmente en el medio rural.
- Acciones positivas en la empresa.

A tal fin se desarrollarán:

- Programas de inserción de itinerario completo, que combinen acciones de orientación, formación y empleo.
- Ayudas para la conciliación de la vida laboral con la familiar.
- Reducción de costes en la sustitución de personal en períodos de bajas por maternidad.
- Fomento de proyectos de mujeres emprendedoras.
- Campañas de difusión de buenas prácticas de discriminación positiva y de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.

Se pretende favorecer la inserción laboral de las personas discapacitadas, generando empleo y fomentando la capacidad de adaptación de empresas y trabajadores. Para tal fin se llevarán a cabo:

- Programas de inserción de itinerario completo en el que se combinen acciones de orientación, formación y empleo.
- Programas de Empleo con apoyos individualizados - técnicos y/o mediante recursos humanos especializados – para la búsqueda de empleo.
- Promoción y mantenimiento de empleo para personas con discapacidad.
- Fomento del Empleo previa formación para discapacitados.

Dirigido a la prevención y promoción de la integración social y laboral de aquellas personas y grupos que se encuentren en peligro de exclusión social. Para conseguirlo, se desarrollarán actuaciones encaminadas a la puesta en práctica de nuevas fórmulas de acceso al mercado de trabajo para estos colectivos mediante programas específicos de inserción de itinerario completo, que combinen acciones de orientación, formación y empleo. En este sentido, se propiciará la participación y colaboración en la ejecución de los mismos de entidades no

lucrativas y otras instituciones castellano manchegas con acreditada experiencia de trabajo con estos colectivos.

Planes Sociales de Empleo: Dirigidos a los colectivos que, en el ámbito local, presenten mayores dificultades de acceso al mercado laboral, mediante contrataciones temporales que permitan el mantenimiento de rentas en períodos de inactividad, así como la ejecución de proyectos de interés social y productivo en el marco de programas de desarrollo municipal y supramunicipal.

Fomento de los contratos formativos: Programas dirigidos a capacitar e insertar laboralmente, a través del contrato en formación, a jóvenes desempleados con escasa cualificación académica o profesional, en los oficios u ocupaciones que se determinen.

Apoyo a la investigación: Medida dirigida a la creación de puestos de trabajo de calidad y a favorecer la incorporación de recursos humanos tecnológicamente cualificados, mediante el desarrollo de proyectos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) dirigidos a transferir sus resultados a la empresa castellano manchega, de manera que la estructura productiva regional amplíe y mejore su base tecnológica. Para conseguirlo se desarrollarán tres líneas de trabajo:

- Apoyo financiero a proyectos de I+D+I que vinculen e interrelacionen al mundo empresarial con el mundo científico-tecnológico.
- Formación del personal investigador y tecnólogo y fomento de su contratación por las empresas y los Centros regionales de I+D.
- Apoyo a la conformación y articulación de los equipos de trabajo necesarios para la puesta en marcha de la red regional de información y asesoramiento tecnológico.

• **Medidas de formación y orientación**

Con este grupo de Medidas se pretende mejorar la capacidad de inserción profesional de los trabajadores de Castilla-La Mancha, asociando más estrechamente las acciones de formación con las puestas en marcha en apoyo de la incorporación al empleo, a través de la creación del Consejo de Formación Profesional de Castilla-La Mancha, que desarrollará un Plan que integre los tres subsistemas de la misma.

Todas las acciones de formación irán acompañadas de acciones complementarias de orientación profesional, formación básica en condiciones laborales, Seguridad y Salud en el trabajo, y sensibilización en Medio Ambiente. Para tal fin se articularán las siguientes actuaciones:

Formación ocupacional y continua: Con el objetivo de conseguir la permanente adaptación de la cualificación profesional de los trabajadores, tanto en situación de desempleo como ocupados, a las necesidades y nuevas demandas del mercado de trabajo, se desarrollarán acciones de:

- Formación Profesional Ocupacional.
- Formación Continua dirigida a colectivos y situaciones específicas, que no estén o sean atendidas de manera insuficiente por otros organismos competentes.
- Promoción de la coordinación y el desarrollo de fórmulas asociadas entre las empresas, en particular las pertenecientes a la PYME, para acceder a esta Formación continua.

Esta Formación, sea Ocupacional o Continua, incidirá además en:

Formación de Formadores, con el objetivo de perseguir la permanente adaptación y actualización metodológica y temática de los formadores que impartan las

acciones formativas a desarrollar en virtud de este II Acuerdo Regional por el Empleo.

Formación de emprendedores, con el objetivo de favorecer el desarrollo de la iniciativa y la cultura empresarial a través de la formación de los promotores y gestores de nuevas pequeñas empresas y de empresas ya establecidas. Los programas de formación a implementar adaptarán sus características metodológicas, duración y contenidos a las necesidades de los nuevos emprendedores y de las iniciativas productivas a poner en marcha, así como a la cualificación y modernización profesional de los promotores y gestores existentes.

Programas mixtos de Formación y Empleo: Dirigidos a facilitar la inserción de los trabajadores mediante programas que combinen la formación con el trabajo en contexto productivo real. Se desarrollarán las siguientes acciones:

- Formación y Empleo en Entidades Locales vinculada a la puesta en marcha y desarrollo de Iniciativas de Promoción Económica y Social generadoras de empleo en ámbitos territoriales locales y/o asociadas al desarrollo de los denominados Nuevos Yacimientos de Empleo.
- Formación en Centros de Trabajo, dirigida a facilitar la inserción de trabajadores con cualificación media o alta mediante la realización de prácticas en empresas en un contexto productivo y laboral real.

Orientación: Con el objetivo de facilitar la inserción laboral de los desempleados a través de la orientación y la información laboral; se diseñará un modelo de información y orientación profesional con el fin de obtener un diagnóstico personalizado de los desempleados, ofreciéndoles orientación e información individualizada de cara a su inserción en el mercado laboral, creando los itinerarios formativos y experiencias más idóneos para tal fin. Igualmente se

diseñarán Medidas adecuadas de información y orientación con la finalidad de motivar y estimular nuevas vocaciones empresariales.

• **Medidas actuación horizontal de apoyo financiero, promoción económica y fomento empresarial.**

Este grupo de Medidas se concretarán en las siguientes actuaciones:

Apoyo a la PYME: Las pequeñas y medianas empresas suponen el principal motor de la economía castellano manchega siendo, en consecuencia, la primera fuente generadora de empleo. Con esta base de partida, este programa pretende articular los mecanismos suficientes para que las PYME puedan seguir generando empleo, así como promover y favorecer la incorporación de nuevos emprendedores.

Se potenciarán de forma especial las siguientes acciones:

- Simplificación de los trámites administrativos requeridos para la creación de Empresas.
- Facilitar su acceso al crédito y mejorar sus estructuras de financiación, mediante la puesta en marcha y ampliación de líneas e instrumentos de financiación preferencial.
- Mejorar la posición competitiva empresarial a través de la promoción de su participación en los programas de I+D+I, y de otros que se lleven a cabo en los campos de la comercialización, la cooperación empresarial, etc.
- Ayudas a la contratación del primer trabajador por empresarios autónomos y establecimientos productivos sin asalariados.

Apoyo al autoempleo y la economía social.: Se pondrán en marcha y ampliarán los apoyos dirigidos a los desempleados que se constituyan en trabajadores por cuenta propia, así como a facilitar la inserción laboral de trabajadores

desempleados a través de empresas de economía social. Las acciones de apoyo a desarrollar se referirán tanto a los aspectos productivos, comerciales y técnicos como financieros.

Promoción de los Nuevos Yacimientos de Empleo: Partiendo de las profundas transformaciones sociales que viven las sociedades europeas y de la repercusión que estas tienen en los sistemas productivos, la Comisión Europea ha puesto de manifiesto la necesidad de abordar las nuevas necesidades sociales con políticas específicas de desarrollo económico. La propia Comisión Europea ordena estas nuevas necesidades en los siguientes grupos: Vida diaria, Mejor calidad de vida, Medio Ambiente, Cultura y Ocio y Servicios de Proximidad.

Esta Medida prevé, partiendo del estudio de los Nuevos Yacimientos de Empleo en Castilla – La Mancha, poner en marcha programas de apoyo a la creación de PYMES y empresas de economía social que actúen sobre los ámbitos, sectores y colectivos humanos que hayan sido identificados y seleccionados como de mayor potencial para generar nuevos empleos e iniciativas productivas y de servicios viables en los estudios realizados.

Para apoyar estos programas se emprenderán las siguientes actuaciones:

- Creación de un banco de ideas y proyectos.
- Realización de un plan de empresa tipo.
- Prestación de asistencia técnica previa y posterior a la puesta en marcha de los proyectos.

• **Medidas de carácter general**

Este grupo de Medidas tienen como característica principal el desarrollo de planes y organismos que permitan una mayor eficacia de las políticas de formación y empleo en Castilla – La Mancha. Se concretarán en los planes y actuaciones siguientes:

Asociaciones Locales: La vigencia del programa Pactos Locales de Empleo finaliza en el ejercicio 2.000. Una vez analizados su funcionamiento y resultados, se introducirán las modificaciones necesarias para que estos programas permitan articular las políticas locales de empleo por los gobiernos municipales a través de la concertación social. Para ello se plantean nuevas acciones que impulsen y coordinen aquellas actuaciones innovadoras dirigidas al aprovechamiento sostenible de los recursos endógenos en su área de actuación, así como faciliten la realización de acciones de orientación y/o prospección del mercado laboral local o comarcal.

Plan de Formación Profesional Integral: Los tres subsistemas de la Formación Profesional (Reglada, Continua y Ocupacional) se han desarrollado hasta ahora de forma autónoma. Su incidencia en la creación de empleo y en la mejora de las condiciones de empleo de las personas hace necesaria su adecuada articulación, con el objetivo común de facilitar la empleabilidad de las personas en desempleo, prevenir el paro en las ocupadas, incrementar la productividad y mejorar la cualificación de los trabajadores.

Para llevar a cabo y conseguir la estructuración perseguida, se creará el Consejo de Formación Profesional de Castilla-La Mancha, del que formarán parte los agentes económicos y sociales, con el objetivo prioritario de poner en marcha el Plan de Formación Profesional Integral. Conjugando el itinerario formativo con la experiencia laboral, el Consejo establecerá un sistema de evaluación que permita el inicio de experiencias en la acreditación de certificaciones de profesionalidad de los trabajadores y/o, en su caso, de los instrumentos necesarios para su desarrollo.

Puesta en marcha del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha: La necesaria transferencia de las políticas activas de empleo, que en la actualidad y en el territorio de Castilla-La Mancha gestiona el INEM y que gestionará en un futuro inmediato la Junta de Comunidades, hace imprescindible abordar con

decisión la creación del Servicio Público Regional de Empleo. Éste contará con la participación de los agentes económicos y sociales, convirtiéndose en el instrumento regional de gestión y coordinación de las políticas activas de empleo y de intermediación en el mercado de trabajo.

El Servicio Público Regional de Empleo de Castilla La Mancha será el organismo que gestionará de forma integrada la política regional de empleo.

Todas aquellas otras Medidas que la evolución económica y laboral de la Región haga conveniente poner en marcha en cada período.

| Carácter General | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | TOTAL |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------|
| Presupuesto (millones de pesetas) | 135 | 285 | 285 | 285 | 990 |
| Beneficiarios | 4.000 | 4.000 | 4.000 | 4.000 | 16.000 |

6.2.2. Políticas regionales de empleo en Castilla y León

Entre las políticas regionales encontradas en Castilla León, encontramos aquellas que directamente buscan ayudar a los jóvenes de la región y aquellas dirigidas indirectamente hacia ellos a través de otros organismos.

• Políticas regionales de empleo hacia jóvenes

Programa Juventud: La Decisión 1031/2000CE del Parlamento y del Consejo de la Unión Europea de 13 de abril de 2000, establece el programa de acción comunitario "Juventud", relativo a la política de cooperación en el ámbito de la juventud y que incluye, entre otras acciones, los intercambios de jóvenes y el servicio voluntario europeo tanto dentro de la Comunidad como con terceros países.

ACCIONES:

ACCIÓN 1 - LA JUVENTUD CON EUROPA

Posibilita la participación de grupos de jóvenes en intercambios transnacionales en la Comunidad, con los países asociados, o con Terceros países. Ofrece a los jóvenes la oportunidad de descubrir la realidad europea en su diversidad y abrirse a otros entornos, contribuyendo así a la lucha contra el racismo y la xenofobia.

ACCIÓN 2 - SERVICIO VOLUNTARIO EUROPEO

Favorece la participación de los jóvenes en actividades transnacionales solidarias al servicio de la colectividad en una variedad de campos: social, medioambiental, cultural, desarrollo tecnológico, deporte, tiempo libre.

ACCIÓN 3 - INICIATIVAS JUVENILES

Inciden en el desarrollo de proyectos innovadores y creativos promovidos por grupos de jóvenes que se centran en la solidaridad y en la integración activa en su comunidad y entorno local. Esta acción también proporciona a los jóvenes, que han participado en una experiencia de servicio voluntario europeo, la oportunidad de desarrollar un proyecto basándose en la formación y habilidades adquiridas en el otro país.

ACCIÓN 4 - ACCIONES CONJUNTAS

De coordinación entre los tres programas comunitarios dirigidos a los jóvenes: Sócrates, Leonardo y Juventud.

ACCIÓN 5 - MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

Formación y cooperación de los agentes de la política de juventud. Información a los jóvenes y estudios sobre la juventud. Información y publicidad de las acciones de la Unión Europea. Medidas de apoyo para Agencias Nacionales y para la Comisión.

Objetivos generales:

- Fomentar la contribución activa de los jóvenes a la construcción europea. Incrementar la comprensión de la diversidad cultural de Europa y los valores comunes fundamentales, promover el respeto de los derechos humanos y la lucha contra el racismo, el antisemitismo y la xenofobia.
- Reforzar el sentido de la solidaridad dentro de la Comunidad y con terceros países.
- Potenciar el espíritu emprendedor, de iniciativa y creatividad de los jóvenes que facilite su integración activa en la sociedad.
- Intensificar la cooperación en el ámbito de la juventud.

• Políticas regionales de empleo en Castilla y León a través de otros organismos

Estas políticas indirectas se encuentran enmarcadas especialmente en las siguientes:

- Subvenciones a PYMES para fomentar el ascenso profesional de las mujeres en Castilla y León.
- Subvenciones para el año 2002 en programas de fomento del empleo del Plan Regional de Empleo de Castilla y León dirigidas a fomentar la conciliación de la vida laboral con la familiar de las trabajadoras que se establezcan por cuenta propia.
- Ayudas económicas para el año 2002 dirigidas a fomentar la contratación indefinida de Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ayudas económicas para el año 2002 contenidas en el Plan Regional de Empleo para personas con discapacidad.
- Ayudas dirigidas al apoyo del desarrollo y difusión de la economía social para el año 2002.
- Subvenciones, cofinanciadas por el F.S.E., para la creación de empleo con apoyo destinado a las personas con discapacidad para el año 2002.

- Subvenciones a entidades privadas sin ánimo de lucro, para cursos de Formación Profesional Ocupacional dirigidos a la mujer y para la celebración de foros sobre la mujer del siglo XXI.
- Subvenciones de formación para el año 2002 del Plan Regional de Empleo de Castilla y León en los programas de Formación Profesional Ocupacional, Formación en Alternancia, Formación Mediante Prácticas en Empresas para Titulados Universitarios, de Desarrollo de Medidas Complementarias de Acompañamiento y Mejora de la Formación Profesional Ocupacional y Programa de Orientación Formación e Inserción Profesional.
- Subvenciones para la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y para el desarrollo de medidas complementarias que tengan por objeto la Seguridad y Salud Laboral para el año 2002.
- Subvenciones a Entidades Públicas y Entidades Privadas sin ánimo de lucro, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, para la realización de actividades de Formación Profesional Ocupacional y Acciones de Orientación y Asesoramiento, en el ámbito de los Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León para el año 2002.
- Subvenciones para el año 2002 en programas de fomento de empleo del Plan Regional de Empleo de Castilla y León relativas al fomento del autoempleo en sectores de nuevos yacimientos de empleo, fomento del autoempleo de mujeres en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino y de la contratación del primer trabajador por parte de autónomos y profesionales que carezcan de trabajadores por cuenta ajena.
- Subvenciones para el año 2002 en los Programas de Fomento de Empleo del Plan Regional de Empleo de Castilla y León relativos a nuevas contrataciones por organización del tiempo de trabajo.
- Subvenciones del Plan DIKE.
- Subvenciones derivadas de la programación de acciones formativas del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional en la Comunidad de Castilla y León correspondiente al año 2002.

- Subvenciones para el desarrollo de Planes de Inserción Laboral a realizar por entidades privadas sin ánimo de lucro, que se inicien en el curso 2001/2002.
- Ayudas a las empresas para la contratación de trabajadores que hayan perdido su empleo por reestructuración o crisis de empresas (TRA008).
- Ayudas a la promoción de Organizaciones Sindicales en Castilla y León.
- Ayudas económicas para el año 2002 contenidas en el Plan de Empleo Estable para desempleados mayores de 30 años.
- Ayudas económicas para el año 2002 contenidas en el Plan de Empleo Joven.
- Subvenciones para fomentar los períodos o permisos de paternidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

7. EXAMEN DE LAS EXIGENCIAS A LOS JÓVENES CONSECUENCIA DE LAS VARIACIONES EN EL MODELO SOCIOECONÓMICO ACTUAL

7.1. Variaciones en el modelo socioeconómico

El mercado económico en general cuenta con su propia dinámica, compleja y cambiante, no siempre comprensible (y mucho menos previsible) para aquellos sujetos que pretenden incorporarse/ mantenerse con éxito dentro del mismo. Conviene aclarar que a lo largo del presente estudio denominaremos "oferta" a la disposición de los sujetos para intercambiar su esfuerzo/actividad a cambio de bienes materiales; y "demanda" a las necesidades de los contratantes que buscan o necesitan determinadas fuerzas productivas.

En una acepción algo más restringida, la de la economía de mercado, el mercado laboral sería aquel lugar donde se intercambia fuerza de trabajo a cambio de un salario siguiendo los dictados de la oferta y la demanda, con una intervención mínima por parte del Estado. Conviene recordar como las escuelas Weberiana y Marxista coinciden frecuentemente en su caracterización de los mercados de trabajo como mecanismos por los cuales un grupo o clase domina a otra puesto que las partes de intercambio no tienen la misma fuerza.

Resulta generalizada la percepción de que el trabajo, en general, es un bien escaso muy demandado/cotizado en la actualidad (al menos en ciertos sectores concretos bajo unos perfiles determinados, como tendremos ocasión de ver a lo largo de la presente investigación).

Sin embargo, los economistas señalan que dentro de los mercados de trabajo nacionales conviven sub-mercados interrelacionados, pero que no compiten entre sí. Los modelos de mercado duales de trabajo sugieren que existen mercados primarios y secundarios. Los mercados primarios se componen de empleos que ofrecen altos salarios, carreras estructuradas (aunque con techos bajos para los

trabajos puramente manuales), la oportunidad de adquirir cualificaciones en el empleo y una situación estable y segura. Los mercados secundarios de trabajo proporcionan empleos de bajo salario, pocas posibilidades de promoción o de adquisición de cualificaciones y un empleo inseguro e inestable. En la actualidad se detecta cierto contagio de atributos asociados a ambos tipos de trabajo y resulta más difícil discernir si nos encontramos ante un empleo “de primera” o “de segunda”: inestabilidad o precariedad laboral ya no es sinónimo de limitada cualificación o experiencia en el desempeño del puesto.

Hasta cierto punto, la división del mercado de trabajo en primario y secundario corresponde a una visión dual de la economía: las empresas del “núcleo” tienden a demandar perfiles para empleos primarios, y las empresas periféricas, secundarios. La coincidencia no es completa, por que las empresas del “núcleo” pueden ofrecer también empleos secundarios.

En Estados Unidos donde el mercado dual está muy desarrollado y bien documentado, ciertos grupos de trabajadores tienden a obtener empleos en uno de los mercados y no en el otro, así por ejemplo, las minorías étnicas y las mujeres tienen más probabilidades de ser demandadas para los empleos secundarios y los hombres blancos, para los primarios.

Economistas institucionales tales como P.B. Doeringer y M.J. Piore (1971) atribuyen la dualidad principalmente a factores tecnológicos: la tecnología avanzada parece requerir cualificaciones para empresas específicas y efectivos laborales estables, lo que a su vez llevaría a las empresas a dar formación y a crear un compromiso de los trabajadores hacia sus empleos por medio de salarios elevados, una carrera estructura y ventajas importantes. Como las exigencias tecnológicas no son constantes para todos los empleados, ni siquiera dentro de una misma empresa, las compañías funcionan frecuentemente con una mezcla interna de mercado primario y secundario. Los mercados oligopólicos de

productos son necesarios si las empresas quieren transmitir los costes adicionales de crear un estrato privilegiado.

Economistas más radicales como M. Reich y otros (1973) prefieren el término segmentados (a duales) porque detectan más de dos sub-mercados. Sugieren que la segmentación es una estrategia de “divide y vencerás” de los empresarios. Como el capitalismo monopolista del siglo XX ha creado empresas tan grandes, tipificando la mayoría de los métodos de producción, ha extinguido el trabajo artesanal. Como consecuencia los trabajadores empezaron a hacerse más homogéneos y potencialmente más capaces de organizarse colectivamente frente al capital. Los gerentes, por tanto, crearon divisiones artificiales y “sobornaron” a un segmento de la mano de obra para impedir una lucha de clases organizada.

Ninguna explicación da mucho peso al sindicalismo; sin embargo, la experiencia parece indicar que los sindicatos y las asociaciones profesionales contribuyen a mantener la segmentación y protegen así a sus miembros de la competencia de los recién llegados al mercado de trabajo.

El papel negativo de los sindicatos ha sido especialmente destacado por los autores cercanos a las ideas de los clásicos, sin embargo, se ha insistido en demasiadas ocasiones (especialmente en los países donde los sindicatos tienen un gran poder negociador) en su continua presión sobre la tasa de crecimiento de los salarios reales y demasiado poco sobre su escasa actuación directa contra el desempleo y el paro. En muchas ocasiones, el éxito o prestigio sindical se ha contemplado desde la perspectiva del incremento salarial y no desde la perspectiva del nivel de paro. Se observa que en muchos países en el que el desempleo es elevado se registra, a la vez, altas tasas de crecimiento de salarios reales. Puede dar la impresión de que algunos sindicatos se ocupan sólo del interés de los que están “dentro” del sistema, de los que están insertos en el circuito económico, y se olvidan de los intereses de los que están “fuera” de dicho circuito. Los efectos de una política sindical de tal corte son dobles: al

presionar al alza los salarios “obligan” (si el margen de beneficios es reducido y no existe un crecimiento suficiente de la demanda) a los empresarios que pueden resistir tales presiones a elevar sus precios y/o incrementar su interés por las tecnologías ahorradoras de mano de obra. En ambos casos, la consecuencia es una reducción no tanto del salario real como del empleo. El salario de los de “dentro” aumentará pero el ejército de los parados “exteriores al circuito económico” también lo hará.

El efecto pernicioso de algunos sindicatos sobre el empleo por ésta vía indirecta se ve acompañado por la ausencia de una auténtica política sindical que busque el encontrar o facilitar la búsqueda de un puesto de trabajo para los que están en paro. El coste social que la inactividad sindical puede ocasionar a los desempleados permanentes o paro de larga duración, puede, en ciertos casos, ser importante por cuanto estos no tienen suficientes organismos o grupos de presión que les representen convenientemente en la búsqueda y conquista del empleo: su tarea suele ser individual, con un gran componente de soledad, como tendremos ocasión de analizar a lo largo del presente estudio.

En el presente apartado se esbozan algunos procesos de cambio social que se consideran estratégicos a la hora de analizar la evolución ocupacional y el mercado laboral. Se ha tratado de aportar elementos analíticos que esclarezcan su génesis, y por tanto, faciliten la posterior identificación de los colectivos más vulnerables a la modernización de las relaciones laborales.

De entre las muy variadas transformaciones laborales que afectan al mercado de trabajo en las últimas décadas, se han recogido tres de los cambios que de forma básica influyen en la determinación de las relaciones entre sus componentes, como parte de sus efectos generales sobre la articulación de la sociedad en su conjunto ya que al formar parte de una misma estructura social están estrechamente relacionadas.

Las cuestiones que se tratan en los siguientes sub-capítulos son:

- La industrialización del procesamiento de la información.
- El declive de la forma de producción familiar.
- La nueva biografía laboral de la mujer.
- La incorporación de trabajadores extranjeros.

Los planteamientos del análisis económico acerca de la relación entre cambio tecnológico y empleo, que se concentran sintéticamente en las siguientes posiciones: aunque el cambio tecnológico reduce el requerimiento de empleo por unidad de producto, también impulsa el crecimiento de la productividad y la competitividad, que tiene efectos de empleo compensatorios si se considera la economía en su conjunto. El problema es que los efectos compensatorios no son automáticos y para que sean efectivos son necesarios procesos de ajuste y adaptación de los recursos humanos y del sistema económico y social. Tienen lugar importantes desfases temporales y rigideces institucionales que reducen la velocidad del proceso de ajuste, proceso complejo que tampoco tiende al pleno empleo.

Las evidencias se inclinan hacia la conclusión de que no existe correlación sistemática entre progreso tecnológico y cantidad de empleo, aunque si se confirma que contribuye a la estabilidad del empleo de las ramas más avanzadas tecnológicamente. El progreso tecnológico está imbricado con procesos de cambio estructural, económicos, sociales y organizativos que potencian o aminoran los efectos ahorradores o creadores de empleo. Por ello es esencial que la inversión no se limite a las tecnologías sino que se ha de dedicar especial esfuerzo a la inversión en intangibles y a los cambios institucionales y organizativos.

La difusión del cambio tecnológico no es uniforme y los problemas de ajuste y adaptación con él relacionados se manifiestan de forma diferente en distintos ámbitos de empresa, rama o sector. La introducción de las tecnologías de la

información genera desequilibrios económicos y socio-institucionales que hacen necesario un proceso de adaptación de cualificaciones, formas organizativas y estrategias de inversión (intangibles). Todo ello acaba repercutiendo en la estructura del empleo por ramas y ocupaciones.

Pero la aplicabilidad de las tecnologías es mayor en unas ramas que en otras y los intangibles afectan más a unas ocupaciones que a otras. Ello determinará que las disparidades entre ramas sean aún mayores. Los problemas del empleo se concentran así en un considerable desequilibrio entre las ramas industriales en declive, en las que el exceso de capacidad genera desempleo, y las ramas nuevas, en las que por el contrario la capacidad es insuficiente y la mano de obra cualificada escasa. Una parte importante del desempleo se puede achacar a reajustes de mano de obra, con excedentes de cualificación desfasada y déficit en las nuevas.

De los trabajos empíricos consultados al respecto más la biografía disponible no todos extraen la conclusión de la reducción del empleo. Pero todos reconocen impactos diferenciados por ramas y por ocupaciones, y a ellos remiten ante la imposibilidad de detectar efectos globales con pautas claras y contundentes.

Los efectos de la incorporación de nuevos equipos técnicos sobre una plantilla en una empresa cualquiera, coincide, por otro lado, con la evidencia internacional encontrada en lo relativo al comportamiento a corto plazo del empleo en muchos sectores: dicha incorporación exige menor cantidad de trabajo por unidad de output y, en consecuencia, las necesidades de mano de obra pueden descender. Hechos semejantes sin embargo y como bien sabemos, solo deben ser contemplados en un contexto más amplio que permita captar los efectos indirectos de tal fenómeno sobre el empleo.

En el caso de España y ciñéndonos al condicionante del cambio tecnológico en calidad de factor que se combina con trabajo, la evidencia es bastante elocuente.

Así, aislando el impacto de las tecnologías incorporadas sobre el empleo potencial, lo primero que destaca es que, para la mayor parte de las ramas productivas, dicho efecto resulta negativo; lo que significa que, haciendo abstracción de la mayor o menor expansión de la demanda de los productos de un sector y de sus efectos sobre el total de necesidades de mano de obra del mismo, el cambio tecnológico lleva implícito un mecanismo ahorrador de trabajo cuando se incorpora al proceso productivo.

También se aprecia que la productividad crece menos por las dificultades de la empresa para la adaptación. En las ramas productoras de tecnología, que usan sus propios avances tecnológicos la productividad crece considerablemente y parece que su único límite es la escasez de recursos humanos cualificados. En otras, probablemente esté teniendo lugar un exceso de inversión en soporte físico (equipos y automatización) frente un escaso esfuerzo de inversión en intangibles (I+D, software, formación y estrategias organizativas). La conclusión que de esto se extrae no es que la influencia del cambio tecnológico sobre el empleo sea positiva o no, sino que puede ser más favorable en unas circunstancias que en otras.

En relación con las ocupaciones, el pensamiento también se ha concentrado en torno a dos posiciones: una que defiende la descualificación como efecto primordial del proceso tecnológico, y otra que postula el enriquecimiento de tareas y la elevación de los niveles de cualificación y formación de las ocupaciones.

La primera interpretación refleja el efecto de la ola de cambio tecnológico de los años 50 y 60, de automatización basada en el taylorismo y la producción en cadena, y representa también fenómenos muy frecuentes en la actualidad de aplicación de tecnologías de la información sobre estructuras organizativas y políticas de recursos humanos propias de la etapa tecnológica anterior. Diversos autores ya llamaron la atención (Abernathy 1978) sobre los cambios en los

requerimientos de cualificación a lo largo del ciclo de la vida del producto, que constituyen una limitación para el aumento de la productividad.

En la década de los 80 la evidencia empírica ha puesto de manifiesto otras tendencias de cambio ocupacional en relación con las tecnologías de la información, que apuntan hacia una profesionalización del empleo industrial, por que ni el mercado ni el producto permiten ya una racionalización siguiendo el modelo taylorista. En palabras de Abernathy para aumentar la eficiencia hay que flexibilizar la división del trabajo.

Sin embargo, estos fenómenos de nuevo signo no se dan de forma generalizada sino que se limitan a las industrias más avanzadas. En las más atrasadas y descualificadas puede producirse una combinación de métodos nuevos y más tradicionales. Dicha combinación se traduce en la segmentación ocupacional y dualismo, nueva variante de polarización, como estrategia consciente de segmentación de la fabricación en dos sectores con condiciones distintas. Así, los cambios en la estructura ocupacional se aprecian de forma diferente si se considera la economía como un todo o se diferencia entre ramas industriales y de servicios. Las tendencias detectadas de incremento de empleo en los servicios y especialmente en las ocupaciones menos cualificadas (trabajos de “segunda”) se ven compensadas, aunque no totalmente, en las ramas industriales donde las ocupaciones que más crecen son las cualificadas y de salarios altos.

Cuando se realiza un análisis desagregado de las ramas de la tecnológicamente avanzadas de la industria o los servicios se advierten otras tendencias, como son el incremento de ocupaciones de elevada cualificación y elevados salarios, la reducción de los empleos no cualificados, los más fáciles de sustituir por equipos de automatización flexible, así como un incremento general de los requerimientos de cualificación y formación.

Como consecuencia de todo lo expuesto, numerosas investigaciones llegan a la conclusión de que la estructura de ocupaciones tiende a abandonar la forma de pirámide polarizada entre los menos cualificados, que constituían su amplia base, y los más cualificados en su reducida cúpula. La estructura de ocupaciones de los sectores de tecnología avanzada tiende a adoptar una forma de naranja como consecuencia del crecimiento de las ocupaciones de alto nivel, la reducción de las de bajo nivel y el hecho de que la mayor cantidad de empleos se sitúen en los términos medios de cualificación. El nuevo sistema incrementa las ocupaciones y niveles de formación altos e intermedios.

Respecto al tratamiento de personas (y siguiendo el teorema de la variedad requerida) se plantea que la eficacia de personas para procesar personas es difícil de sustituir por dispositivos automáticos. Un cajero automático cumple con la tarea de proporcionar dinero fuera del horario de trabajo. Su variedad interna es casi ridícula, pero su funcionamiento es muy considerable. Sin embargo, a ese robot le es muy difícil cumplir con la máxima comercial que dice: “el cliente siempre tiene razón”. Más bien, el funcionamiento de la máquina transmite el mensaje: “el cajero siempre tiene razón”. El individuo siempre puede adecuar su comportamiento al cliente. Y, si lo hace, es probable que sea beneficioso para el banco. La banca es un ejemplo privilegiado del proceso al que se está haciendo referencia. Su personal ha sufrido una importante reconversión interna. la relación entre trabajos relacionados con la contabilidad y los de atención al público era escasamente hace diez años de tres a uno. En la actualidad esa proporción se ha invertido.

En nuestra sociedad, el Estado actúa como regulador privilegiado de la economía de las donaciones. Como es sabido, una de las características que mejor resume la más reciente evolución de las formas de convivencia doméstica en el ámbito de las sociedades desarrolladas es la trayectoria ascendente de los hogares no familiares. Quiere ello decir que en el contexto de los países occidentales se van configurando, de forma paulatina y progresiva, modos y estilos de vida que

responden, con un alto grado de verosimilitud a diseños vitales en los que los vínculos familiares pierden la importancia y la centralidad que demostraron tener hasta hace muy poco tiempo.

En todo caso, conviene indicar algunos de los hitos que jalonan esta trayectoria descendente de la familia como son: la prolongación de la esperanza de vida de las sociedades industriales, que relaja drásticamente sus requerimientos reproductivos; la acrecentada inversión de las mujeres en capital humano, en muy buena medida producto de aquel relajamiento; y la consecuente incorporación femenina al mercado laboral, con objeto fundamental de capitalizar las inversiones previamente realizadas durante sus pasos por el sistema educativo.

Alguna atención mayor se dedicará, en cambio, al proceso de crecimiento del aparato estatal, sobre el cual se articula eficientemente la posibilidad de evitar las vinculaciones derivadas del parentesco y, en concreto, de eludir las formas familiares de control sobre el proceso de producción. Uno de los efectos más significativos de la generalización de las instituciones del llamado Estado de Bienestar ha sido precisamente la ruptura de gran parte de la capacidad de autoregulación económica de la unidad familiar.

Su relación con las formas de reciprocidad es una de las claves de esta transformación: en el contexto de pérdida de funciones económicas y educativas, hay que recordar también que la familia se desenvuelve en unas circunstancias globales en las que el sistema de seguridad social privado del grupo de parentesco ha sido substituido por los sistemas de seguridad colectiva generados por el mercado y el estado (que, supuestamente, son más eficientes para amplios sectores de la sociedad). La gran movilidad de las poblaciones industriales hace muy improbable la plausibilidad de los círculos de intercambio recíproco de la economía de la reciprocidad generalizada que han solido caracterizar en el pasado a la red familiar de parientes: allí donde no está generalizada la permanencia de la relación carece de sentido implicarse en las prácticas

recíprocas de intercambio generalizado y ayuda mutua que tan necesarias resultaban en ausencia de las grandes maquinarias colectivas (públicas y privadas) de asistencia social que hoy conocemos.

La movilidad de las personas en la sociedad actual comporta un extraordinario crecimiento de los riesgos derivados de las dependencias personales. Por ello y por la disgregación familiar que es su consecuencia, el desvalimiento de los individuos encuentra difícil cobertura en la familia.

Pudiera deducirse de lo hasta ahora afirmado que las donaciones aportadas por la familia en el pasado cercano lograban una cobertura eficiente de las necesidades de los individuos. Nada nos hace suponer que fuera así. Lo que si se puede afirmar es que era la única cobertura disponible e importante desde el punto de vista cuantitativo. Ese carácter exclusivo estaba acompañado de una adaptación evolutiva a la aplicación de los sentimientos que no puede esperarse de sistemas alternativos.

Una de las características distintivas de las sociedades industriales desarrolladas ha sido, durante muchos años, la progresiva salarización de la población y el incremento de las actividades sometidas al intercambio mercantil. De este modo la cultura se monetariza de forma imparable y los servicios que se producían en el domicilio pasan a comprarse y venderse en el mercado.

Además hay que tener en cuenta otro factor. Tradicionalmente, la integración de la mujer al trabajo se realizaba mayoritariamente dentro de lo que puede llamarse la “forma de producción doméstica”. Esta se caracteriza por que la familia es, en gran medida, una unidad productiva. Esta empresa básica realiza las funciones de reproducción, y las producciones asociadas a ellas de manera inmediata. Estas últimas son las consecuencias de cubrir el mantenimiento, la manutención y el alojamiento de los miembros de la familia.

Y, añadidas a las tareas que pudieran llamarse reproductivas en sentido amplio, se realizaban, en el interior de la familia (entendida como conjunto de personas y su patrimonio) la mayor parte de la producción destinada al intercambio. La participación en el proceso productivo tiene en la organización social una fractura básica en la división de las tareas que se realizan dentro o fuera del domicilio.

Otro fenómeno relacionado es la progresiva incorporación al mercado de una parte creciente de los servicios que se prestan dentro del hogar, tanto la disminución del número medio de miembros en la familia, como la proporción creciente de tiempo dedicado al transporte, hacen progresivamente inviable por antieconómica la comida en común de toda la familia. Por ello salen del hogar de forma creciente una serie de servicios que se cumplían antes, fundamentalmente, por el ama de casa.

No parece exagerado atribuir a la integración de la mujer en el mercado de trabajo una importancia central en el conjunto de transformaciones sociales que se han producido, al menos en España, durante las dos últimas décadas. Existe numerosa bibliografía relativa a este hecho y no es nuestra tarea aquí explicar el fenómeno en toda su magnitud. Sin embargo, conviene apuntar alguna consideración por la repercusión directa dentro del mercado laboral.

La trayectoria de la mujer española ha cambiado en dos fases bien distintas. En los primeros sesenta fueron las que contaban entre treinta y cuarenta y cinco años las que se reincorporaron. en ese margen de edad pasó a trabajar una mujer más por cada tres que trabajaban antes. El haber adelantado el calendario de su maternidad, junto con la notable extensión de la enseñanza pública para sus hijos, permitió su reincorporación al trabajo.

En los primeros ochenta las cosas proceden de cuestiones bien distintas. Son las que tienen entre los veinte y los treinta y cinco años quienes hacen subir la tasa

de ocupación de sus grupos como resultado de su permanencia en el puesto de trabajo se casen o no. Sus antecesoras habían ocupado los puestos más dependientes y vulnerables del mercado de trabajo. Los mayores contingentes trabajaban como ayuda familiar en la agricultura, el comercio y la hostelería, o se dedicaban al servicio doméstico, o estaban contratadas en condiciones de relativa inestabilidad en sectores industriales como la alimentación y el textil. Sólo la minoría creciente ocupada en la educación, la sanidad y la administración pública conseguía de forma generalizada contratos estables.

Las que ahora mantienen sus puestos de trabajo, lo hacen en unas condiciones bien distintas. Para tener un indicio de esas diferencias puede valer el que entre los 25 y los 29 años una de cada 15 mujeres está ocupada como ayudas familiares mientras que en la cincuentena se acercan a una de cada cuatro. Las del grupo joven son profesionales una de cada cinco, mientras que las mayores lo son una de cada doce.

En este nuevo esquema se puede suponer el inmediato futuro de la distribución sexual de la ocupación ya que es un cambio que no ha hecho sino empezar. Para ello basta con tomar en cuenta tres elementos: radical disminución del número de hijos por mujer fértil, igualación del nivel de estudios por sexo, y mantenimiento de la ocupación de la mujer con el matrimonio e incluso con la maternidad.

Esta nueva biografía laboral de la mujer no cuenta con más de una década. Sin embargo, otro indicio de que estas tendencias son crecientes e irreversibles lo da el hecho de que la tasa de actividad de la mujer universitaria (tanto casada como soltera) es análoga a la masculina, y desde hace más de un lustro las estudiantes universitarias superan en número a sus equivalentes varones.

Hace poco más de veinte años las madres representaban el futuro de sus hijas, al tiempo que las hijas recorrían un camino semejante al de sus madres. Esto ha cambiado de tal forma que se puede llegar a afirmar que la biografía social

completa de la mujer no existe. Tanto el futuro colectivo de las jóvenes como el pasado normal de las mayores es algo que no se da socialmente sino como casos relativamente residuales vividos en ambientes diversos.

Para aclarar la interrelación entre la integración de la parte femenina en el mercado de trabajo y la evolución sectorial se plantean las siguientes cuestiones:

¿A que se debe, en mayor medida, la relativa ganancia de la mujer en el mercado de trabajo? Es una consecuencia del crecimiento de los sectores en los que tradicionalmente venía trabajando, o/y es el efecto de la mejora de posiciones en esos u otros sectores.

Y, en segundo lugar, este crecimiento ¿que relación guarda con la industrialización del sector de la información? En otras palabras ¿está asociado a los sectores en los que ha crecido el procesamiento de personas, o se debe más bien a su participación en el procesamiento de información o de bienes? De la observación de la evolución de las distintas ramas se pueden agrupar los sectores de mayor presencia femenina en cinco grandes grupos de comportamiento internamente homogéneo, a saber: Administración y educación; comercio y hostelería; sanidad y servicios a empresas; servio doméstico y limpieza, y en quinto lugar, agricultura e industria. La mayor presencia proporcional de las mujeres en el empleo presenta, desde el punto de vista sectorial los siguientes rasgos:

- Una clara disminución en todas las ramas de la industria que aparece primordialmente en los sectores más formalizados. En tiempos de crisis, las ramas “masculinas” se hacen todavía más masculinas.
- Una fuerte caída de empleo en el textil, la confección y el calzado que se debe, al menos en sus dos terceras partes, a las drásticas reconversiones del sector y a la pérdida de posiciones de la mujer en sectores tradicionalmente femeninos.

- Una pérdida en el comercio que se divide a partes iguales en componente estructural y componente de feminización con lo que también este sector, en el que ha sido tradicional la presencia femenina, las mujeres han perdido posiciones.
- Un aumento general en el resto de las ramas de servicios que en la mayor parte de los casos es atribuible casi en su totalidad al crecimiento de las citadas ramas en las que la posición relativa de las mujeres ha permanecido constante.

Sólo en los servicios de tratamiento de la información las mujeres han ganado posiciones de manera apreciable al tiempo que se producía una ganancia derivada del crecimiento del sector. Respecto a la división entre tratamiento de personas e información se puede apuntar que la ventaja de las mujeres se centra en las ramas en las que se combinan ambas tareas.

Como conclusión general, se puede plantear que la falta de entusiasmo mayoritario hacia los progresos feministas responde a un notable ajuste a la realidad. La crisis industrial ha expulsado a la mujer que ingresó en condiciones no muy favorable. Y eso no sólo por la disminución del sector sino también, y de manera asociada, por la disminución proporcional de la mujer en las fábricas.

A pesar de la escasa presencia de asalariadas en la agricultura, la componente estructural motivada por la acelerada mecanización del campo absorbe la totalidad de la pérdida de empleo femenino.

El crecimiento de los sectores de los servicios parece ser la causa primordial del aumento del empleo femenino. Hasta tal punto que se le puede atribuir casi el doble de lo que ha crecido la proporción de mujeres en el mercado, lo cual compensa con creces las pérdidas antedichas.

Hasta aquí lo fundamental de la evolución ha sido atribuible a efectos estructurales (que no parecen ser controlables por las actitudes más o menos reivindicativas) y el resto han sido en su mayor parte pérdidas de posiciones.

Sólo en el espacio público, con una mezcla de tratamiento de la información y de las personas en la que parece preponderar lo primero, ha a portado una cierta mejora de las posiciones relativas. Este incremento de la feminización no logra enjugar las disminuciones aludidas antes.

A pesar de que el saldo de la componente de feminización es globalmente negativo, las ramas en las que es positivo son especialmente significativas por pertenecer al centro del aparato regulador de la sociedad. Además en ese área la componente de feminización ocupacional es muy apreciable en los niveles altos dado que partía de niveles próximos a la ausencia.

El proceso modernizador que ha sufrido nuestro país en los últimos años ha desplazado identidades y ubicaciones de diferentes colectivos, entre ellos, los extranjeros. Por tanto los españoles se encuentran en circunstancias sociales diversas, tanto entre sí como respecto a su pasado inmediato y a su valoración del extranjero como concepto. Desde su particular inserción en este contexto concreto (fin del desarrollismo, crisis del estado protector y sus mecanismos integradores, globalización creciente de la vida económica, transferencias de niveles de decisión a instancias supraestatales) los grupos elaboran su identidad social, estableciendo las fronteras entre el “nosotros” colectivo y el mundo de los “otros”.

De todo lo expuesto se desprenden ciertas repercusiones directas en la dinámica y estructura del actual mercado laboral destacando:

En primer lugar el efecto amortiguador, en cuanto a posibles subidas o ajustes de salarios (y/o otras conquistas laborales o derechos) en sectores precarios de la

economía. Los efectos de la progresiva incorporación de mano de obra extranjera resultan especialmente relevantes en sectores poco regulados o inspeccionados y en zonas o regiones poco controladas.

En última instancia se detecta la denuncia de una doble moral por parte de la sociedad de acogida que de alguna manera “necesita” a los inmigrantes (cotizaciones a la seguridad social, aumento de la natalidad etc) pero que no lo reconoce ni lo favorece en ningún ámbito. Esta tendencia parece ir en aumento en los últimos tiempos reconociéndose que el tema inmigración es una cuestión “de moda y actualidad” hasta cierto punto manipulada y tergiversada desde los medios de comunicación y otras esferas de poder social.

El concepto “extranjero” se refiere a colectivos que tienen significación muy distinta. Respecto a unos (europeos y norteamericanos) es posible aplicar los varemos de libre concurrencia: que puedan trabajar aquí en pie de igualdad, siempre que no se pongan restricciones a los españoles en aquellos países. En cambio, el único criterio de aceptación respecto a los inmigrantes de países pobres es que trabajen sólo en empleos rechazados por los españoles.

En este sentido es aceptable la inmigración controlada, siempre que esté recluida a determinados nichos laborales y subordinada a la dinámica de empleo de los autóctonos. Es el mecanismo designado por Wallerstein como etnificación de la fuerza laboral, que permite ampliar y contraer el volumen de personas disponibles para los peores trabajos, y ofrece una base no meritocrática para justificar las desigualdades (pues los criterios de justicia e igualdad de oportunidades quedan reservados sólo a los autóctonos).

Una vez asentado este principio cabe la “solidaridad” con los inmigrantes; siempre que no se pongan en riesgo las bases de nuestro progreso, no hay por que impedir que sean partícipes del mismo. Afirmada su condición subordinada es posible adoptar una actitud “progresista” que legitime las ayudas sociales y

diversas intervenciones pedagógicas o normalizadoras. Esto debe completarse con dos medidas defensivas: la ayuda al desarrollo y el control de las fronteras. En defensa del principio de subsidiaria de los extranjeros es inconcebible plantear una política de fronteras abiertas. Tampoco se trata de cerrarlas herméticamente, sino de regular los flujos en función de la situación de los autóctonos.

La respuesta “liberal” a la cuestión no pasa por abrir las fronteras sino por la desregulación el mercado de empleo local, para obligar a los autóctonos a aceptar los peores trabajos, lo que disminuiría el gasto social en subsidios de desempleo y menguaría el espacio a la inmigración extranjera. Desde este punto de vista conviene limitar al máximo el número de inmigrantes (especialmente por su carácter “peligroso/diferente”) y los que de todas formas permanezcan en España podrán conservar sus peculiaridades culturales a condición de que las reserven para su ámbito privado; en la esfera pública sólo son válidas las normas dominantes, pretendidamente universales y correctas.

Así, la descalificación y el control de los inmigrantes del Sur en base a argumentos culturalistas permite al trabajador autóctono defender su espacio económico sin descubrir su egoísmo; no los excluimos nosotros, son ellos, con su comportamiento y sus costumbres los que se colocan al margen.

En este caso se reproduce de alguna manera la percepción que los burgueses de finales del siglo XIX tenían respecto de los obreros: al estigmatizarlos como seres “amorales” podían subjetivizar el conflicto, eludiendo sus dimensiones políticas, económicas, sociales y humanas.

Los flujos de mano de obra barata proveniente de países pobres cumplirían las siguientes funciones: a corto plazo contribuyen a bajar los salarios y a aumentar los beneficios empresariales; ante los conflictos de clase, funcionan como chivos expiatorios (“los malos” de la película), con lo que se logra dividir y enfrentar

entre sí a dos fracciones de la misma clase que deberían confluir frente a la demanda; en este campo ideológico, un problema que tiene sus raíz en la desigualdad estructural queda reducido a una cuestión de comportamiento y segregación social.

Nos detendremos en hacer una revisión de, en primer lugar, la evolución de las principales magnitudes del mercado de trabajo en la UE en comparación con las de EEUU y Japón. Tras la introducción sobre la evolución de la actividad, el empleo y el paro en España entre 1990 y 2001, analiza la situación de la población activa y las tasas de actividad, del empleo y sus características y del paro y las tasa de paro, repasando su evolución y contrastando sus estructuras en los primeros noventa y en el 2000-2001, básicamente a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa.

A continuación nos detendremos en posibles previsiones evolutivas atendiendo principalmente al factor demográfico como variable determinante de la composición y estructura de nuestro futuro mercado laboral.

El empleo en Europa viene mejorando desde 1994 y con ello la UE ha recuperado posiciones respecto a EEUU y a Japón, pero todavía se encuentra lejos de los niveles de empleo de estos países. Por ejemplo, para alcanzar la tasa de empleo de los EEUU se deberían crear 25 millones de empleos en la UE. Pero hay otros cambios que se están produciendo en las características de los empleos europeos que reflejan cambios estructurales: crece el número de mujeres ocupadas, son más los empleos atípicos, más los intensivos en tecnologías y conocimiento y hay más empleos muy cualificados y poco cualificados.

Los cambios en el mercado de trabajo en España nos acercan a pautas comunitarias pero todavía siguen existiendo notables diferencias tanto en la actividad como en el empleo y el paro.

Las tasas de actividad españolas siguen siendo inferiores a las de la UE. En el caso de las mujeres se sitúan ocho puntos por debajo, a pesar de un notable incremento a lo largo de la década que ha situado las tasas de actividad femeninas por primera vez por encima del 40%. Si las tasas específicas de las mujeres por grupos de edad han aumentado entre los 25 y los 65 años (sobre todo en el grupo de 40-50), entre los varones ha empezado a producirse desde mediados de los 90, un significativo cambio en la tendencia decreciente de las tasas de los mayores de 55 años que desde entonces vienen aumentando todavía levemente. Estos cambios en las tasas de actividad han provocado una inversión en la pirámide educativa de la población activa española con aumentos notables en el peso de los estudios superiores y descensos muy considerables de los estudios inferiores o primarios. El otro gran cambio de la población activa en esta década ha sido la creciente presencia de inmigrantes que a finales del 2001 suponen ya cerca del 4% de los cotizantes a la Seguridad Social española.

El empleo que ha crecido muy notablemente desde 1994 ha permitido elevar la tasa de ocupación (para 16-64 años) hasta el 56% en el año 2000 como consecuencia del incremento en diez puntos en las tasas de las mujeres (que se sitúa en el 41%). Ha continuado la transformación sectorial del empleo que ya se venía produciendo desde los años 80 con la caída del empleo agrario y el incremento del sector servicios. Pero sigue siendo en las ramas no orientadas a la venta de este sector donde se concentra (en términos comparativos) el mayor déficit de empleo en España.

La estructura ocupacional se va polarizando porque aumentan los grupos más elevados y los más bajos de la escala ocupacional. Además sigue aumentando la proporción de empleos asalariados "atípicos" sobre todo los temporales (que afectan especialmente a los más jóvenes) y en menor medida los de tiempo parcial (que afectan sobre todo a las mujeres).

Otro cambio relevante en el empleo es la recomposición del mapa regional de España: mejoran sus posiciones toda la costa mediterránea española (con la excepción de Cataluña), los dos archipiélagos y Madrid y, por el contrario, empeoran sus posiciones las regiones situadas más al noroeste de la península (Galicia, Asturias y Castilla y León), además de Cataluña.

El paro que aumentó en los primeros años de los 90 hasta los 3,7 millones de parados en 1994, ha descendido hasta 2,2 millones en el 2001: las tasas de paro que alcanzaron el 24% en 1994 se sitúan en el 13% en el 2001. Pero el paro tiene características que lo denotan como un indicador clave de las desigualdades: afecta principalmente a los jóvenes (sobre todo a los de origen social "bajo" o "medio-bajo" que son los que se incorporan de un modo más temprano al mercado laboral) y a las mujeres, cuya tasa de paro sigue siendo 10 puntos superior a la de los varones. Así mismo empiezan a emerger nuevos colectivos vulnerables en el mercado laboral que tienen como factor determinante la edad (por encima del género) y que denotan nuevas actitudes y cambios en las demandas del mercado de trabajo.

En principio, el nivel de estudios sigue siendo un antídoto eficaz frente a la amenaza del desempleo ya que la tasa de paro disminuye según aumentan los años de estudio pero en determinados colectivos se observan otros factores más determinantes (como la edad) que estrangulan la reinserción y desarrollo de potenciales carreras y estrategias laborales.

En líneas generales ha descendido el paro de larga duración aunque sigue afectando al 46% de los parados (y a más de la mitad de las mujeres en paro).

El Consejo Europeo ha establecido unos objetivos cuantificables en el campo del empleo que persiguen alcanzar las siguientes tasas de empleo (entre la población de 16 a 64 años) para la UE y que son el horizonte en el que pretende moverse nuestro actual mercado de trabajo y las políticas de empleo para el año 2010:

- Una tasa de empleo del 70%.
- Una tasa de empleo femenino del 60%.
- Una tasa de empleo para la población de 55-64 años del 50%.

7.2. El marco del trabajo

El mundo desarrollado tienen ante sí un reto nuevo derivado de las consecuencias que están produciendo los cambios demográficos. En Europa en general y en España en particular, vamos a apreciar en los primeros años del siglo XXI un fuerte cambio demográfico que tendrá fuertes repercusiones a nivel social y también en la configuración de las estrategias de gestión de las personas en las empresas y en el marco laboral.

Hace unos años, cuando se hablaba del cambio que nos acontecerá se hablaba de las consecuencias de la menor regulación, la globalización financiera, los cambios tecnológicos, los cambios sociales y los demográficos. Sin embargo en la década de los 80 e incluso en los 90 parecía como que los últimos estaban carentes de contenido y la globalización y la tecnología eran los dos grandes motores del cambio en todos los niveles: macro (pues nos afecta a todos), organizativo (afectaban a las empresas en sus políticas y decisiones) y micro (pues llegaba a afectar a cada persona en sus necesidades de aprendizaje, de predisposición a viajar, etc.).

Los cambios demográficos que vamos a experimentar en España van a afectar de manera importante no sólo a un nivel social, configurando un espectro de población mucho más diverso y diferente del que constituía la España de los últimos 20 años, sino que además tendrá un impacto en la gestión de las empresas en cuanto a sus políticas de gestión de las personas y por la configuración del mercado final.

Así por ejemplo una situación como la española deparará grandes oportunidades de negocio a todas las actividades relacionadas con la tercera edad. Ofrecer servicios a la tercera edad, tanto a la envejecida población española, como a los foráneos que pasan una gran parte de su retiro en España procedentes de Europa, será una gran oportunidad.

Sin embargo otra dimensión es la derivada hacia la gestión interna de las personas. La población es la entrada al empleo y al mercado laboral. Una sociedad rica genera como consecuencia un mercado laboral activo, un mercado que ofrece oportunidades, pero que demanda personas activas, esto es, que pueden y quieren trabajar en empleos dignos.

En los años 80 y 90 estaba configurado por una alta tasa masculina de actividad, pero con un alto nivel de paro, alcanzando cifras de hasta el 20%. Este elemento ha configurado algunas estrategias relativas a la gestión de las personas. El mercado laboral implicaba que era fácil (y casi siempre más barata) la sustitución. Por lo tanto la gestión de las personas se basaba en principios de coste. La clave era hacer más y mejor al menor coste, y como consecuencia los recursos humanos debían ser controlados en costes.

En este contexto, las políticas que incorporan mecanismos variables en los salarios, las prejubilaciones, la negociación de los convenios ajustada en costes con los representantes de los trabajadores, la reducción de plantillas etc. eran las claves de la gestión. Sin embargo, los cambios demográficos van a romper ese paradigma que ha presidido la gestión de las personas durante años.

Otra característica del nuevo mercado laboral es la segmentación profunda de la población activa en diferentes colectivos. Esta segmentación la está haciendo posible la apertura en las relaciones laborales, que van permitiendo tratamientos diferentes según colectivos, y sobre todo por la configuración de tres tipos distintos de actividades en el mercado.

Por una parte se encuentran los trabajadores manuales ("blue collar"). Aquellos que aportan sus manos y el trabajo físico. La agricultura, construcción, la producción son actividades en las que se requiere "mano de obra" más o menos cualificada. En estos casos la clave está en simplificar sus tareas y buscar métodos de rápida y fácil sustitución, tratando de mantener los costes.

Por otra parte se encuentran los trabajadores de servicios. Son aquellos que aportan su "sonrisa", su actitud para vender, servir y atender al cliente etc. No tienen porque ser trabajadores con especial cualificación, pero la clave de su gestión consiste en que con costes bajos (según la actual tendencia) se consiga crear "embajadores de marca". Suelen ser trabajadores muy sensibles a la compensación y los sistemas de recompensas juegan un papel muy importante en su gestión.

En tercer lugar se encuentran los "trabajadores del conocimiento" (white collar). Son técnicos de diferentes especialidades que requieren mucho tiempo de estudio y un trabajo de preparación exhaustivo durante años. Aportan su inteligencia. Y en muchas ocasiones se les suele requerir también su "sonrisa" en el caso de ocupar posiciones de cara al cliente o entrar en una actividad de gestión sobre otras personas.

Adicionalmente a estos colectivos quedan otros llamados a extinción. Es el caso de los clásicos administrativos que están sucumbiendo ante el impacto de las nuevas tecnologías en las actividades burocráticas. Ahora el "mover papeles" o los "controles" ya no son tareas de tanto valor y muchas de ellas son realizadas por máquinas.

Los mandos medios eran un colectivo importante hasta hace no muchos años. Los cuerpos de capitanes, capataces etc., de las empresas jerarquizadas eran necesarios para ir trasladando las estrategias en cada uno de los vasos capilares de una organización. Las nuevas corrientes de "management", la aparición de

nuevos valores en la sociedad y en las compañías, las fusiones y la globalización en general, hacen que este colectivo no esté precisamente en su mejor momento. Son elementos que cada vez aportan menos valor.

¿Y que están haciendo estos grupos pasados de moda? Básicamente o se están retirando de la población activa (prejubilaciones) o les está costando su reubicación en el mercado o se reconstruyen en uno de los tres modelos en auge: manuales, de servicio o de conocimiento.

Claro está que para un administrativo pasar a trabajar manualmente es duro pero también lo es pasar a una posición de servicio, ya que las competencias personales y profesionales no son las ejercitadas, pero mucho más duro es quedar excluido del mercado laboral en un momento vital de percepción de máxima actividad, desarrollo y experiencia.

En este proceso de segmentación, es frecuente que lo que antes eran políticas generales para toda la empresa, se hagan ahora sólo para determinados colectivos. Así, estamos observando como mientras antes la política de compensación y sus correspondientes líneas de regresión mostraban una tendencia ascendente entre los puestos de un banco, una empresa eléctrica y las relaciones entre el más bajo de sus puestos y el de su primer ejecutivo podría ser de 1:6, ahora se están abriendo grandes brechas entre los colectivos, llegando a ser de 1: 100 o incluso más.

En este contexto, vemos cómo para un colectivo, como es el caso de los trabajadores manuales, el modelo puede seguir estando inspirado por una estrategia de sustitución y control de costes, en el caso de los trabajadores del conocimiento la estrategia de la atracción y la retención es la que debe presidir las relaciones. Ya que o se compite en atractivo o simplemente no se podrán hacer negocios por no tener personas.

En este contexto socio-laboral los movimientos migratorios pueden jugar un importante papel en la configuración del mercado y en la competitividad de las empresas. En el futuro España puede convertirse en uno de los casos más interesantes de emigración por la confluencia de corrientes migratorias estacionales o permanentes del tipo: corrientes del turismo y la residencia; corriente inmigratoria africana; corriente inmigratoria de Latinoamérica y corriente inmigratoria de los países del Este.

Como siempre en todos los cambios de futuro hay amenazas pero también oportunidades (de hacer nuevos negocios y de resultar más ricos y competitivos). La gestión de las personas y las relaciones en el mercado laboral tienen que saber leer y ajustarse a los cambios demográficos que nuestro país está experimentando, y sacar conclusiones y ventajas. Pensemos que tanto nuestros empleados como nuestros clientes van a ser distintos. La Gestión de las Personas y la confluencia de la oferta y la demanda en el futuro mercado de trabajo habrán de adaptarse y optimizar estos fenómenos que ya son cada vez menos futuro y más presente.

El paro juvenil ha sido un importante reto para la política relacionada con el mercado de trabajo durante muchos años. En la mayoría de los países de la OCDE, la tasa de paro juvenil ha seguido siendo el doble o más que la adulta.

Aparentemente, algunos de los factores presentes en los años 80 y 90 deberían haber contribuido a mejorar la situación relativa de los jóvenes en el mercado de trabajo. Entre ellos se encuentran los siguientes:

La favorable situación existente a finales de los 90: el empleo juvenil es especialmente sensible al ciclo.

La disminución general de la proporción de jóvenes con respecto a la población en edad activa.

La prolongación del tiempo que permanecen los jóvenes en el sistema escolar, lo que hace que su nivel medio de estudios sea más alto que las cohortes anteriores.

- El aumento de la demanda de cualificaciones relacionadas con las TIC.
- El retraso de la edad en que las mujeres jóvenes tienen su primer hijo, lo que facilita la participación en el empleo remunerado.
- El aumento de la atención prestada a los jóvenes desfavorecidos/inactivos en la política de muchos países relacionada con el mercado de trabajo y la adopción de algunas medidas innovadoras para ayudarlos.

El número de países en los que ha descendido la tasa de paro de los jóvenes adultos, en relación con la tasa de adultos de 25-54 años, ha sido algo mayor que el número de países en los que ha aumentado. Sin embargo, la tasa de ocupación de los jóvenes adultos en relación con la de los adultos de 25-54 años, ha disminuido en casi todos los países. El estudio de los datos muestra un panorama relativamente irregular. Las tasas medias ponderadas de paro de los adolescentes y de los jóvenes adultos, en relación con las de los trabajadores de edades centrales, han disminuido desde 1983 y sin embargo los valores medianos no ponderados apenas han variado y algunos países cuyos datos no comienzan hasta 1993 muestran un empeoramiento de la tendencia en el caso de la adolescencia.

La incidencia del paro de larga duración en los jóvenes parados ha disminuido en casi todos los países y en los pocos en los que ha aumentado, la magnitud del aumento es pequeña mientras que no se ha observado esa tendencia en el caso de los adultos. Eso podría indicar que la concentración de las desventajas ha disminuido. Los datos detallados de las tasas de ocupación juveniles confirman que a pesar de una cierta recuperación cíclica después de 1993, las tasas de ocupación de los jóvenes adultos normalmente disminuyeron comparando 1993 con 1983 (años cercanos al fondo del ciclo económico en la mayoría de los casos) o comparando 2000 con 1990 (años cercanos a la cima).

Comparando países vemos que la proporción del total de hombres jóvenes adultos que no está ni ocupada ni estudiando varía mucho de unos a otros: va desde un 5% en Dinamarca y los Países Bajos hasta más de un 20% en Italia, Polonia o Turquía. Aunque parece que la proporción ha tendido a disminuir en la mayoría de los casos. La tasa ampliada de ocupación (que es la proporción del grupo de edad examinado que está ocupada o estudiando, o ambas cosas a la vez) ha tendido, pues, a aumentar. Se podría pensar que los jóvenes permanecen más tiempo estudiando, no por propia voluntad, sino debido a la falta de oportunidades de empleo. Sin embargo si se consideran las diferentes dimensiones estudiadas parece, en general, que la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo ha mejorado algo desde 1983.

Algunos análisis anteriores sugerían que las perspectivas de empleo de los jóvenes son especialmente sensibles a los ciclos. La OCDE (1996) ha observado que durante las recesiones las tasas de paro juvenil tienden a aumentar en puntos porcentuales algo más que las tasas de los adultos. Sin embargo dado que las tasas de paro juvenil son mucho más altas para empezar, eso también parece indicar que la proporción de paro juvenil respecto al paro total o la tasa relativa de paro de los jóvenes disminuyen en las recesiones. Los datos históricos muestran que el cociente entre la tasa de paro juvenil y la tasa de paro adulto aumentó bruscamente durante el periodo de recesión de 1973-1977 y disminuyó durante el periodo de recuperación de 1977-1979.

En la base de datos de la OCDE sobre el gasto dedicado a los programas del mercado de trabajo, las medidas dedicadas a los jóvenes representan, en promedio, un 13% del gasto total dedicado a las medidas activas. En los últimos 15 años, el gasto dedicado a las medidas en favor de los jóvenes ha representado, en promedio, un 0,1% del PIB o menos y ha seguido siendo muy superior a esta cifra en algunos países de la OCDE, pero muy inferior en Japón y en EEUU. Los países de elevado gasto son: Francia, Italia, Finlandia y el Reino Unido que en

1999 gastaron en medidas a favor de los jóvenes un 0,41%; 0,25%; 0,20% y 0,15% del PIB respectivamente.

Según clasificaciones de la OCDE, las medidas de mercado de trabajo juvenil se refieren a las medidas destinadas a los jóvenes. Los datos sobre edades efectivas de los participantes en muchos programas de formación, incentivos al empleo (por ejemplo, subvenciones a la contratación), creación de empleo y creación de empresas (incluidas las medidas que no van destinadas específicamente a los jóvenes) proceden de Eurostat (2002) y se refieren a la mayoría de los países de la UE y a Noruega. En estos países, las medidas a favor de los jóvenes según la definición de la OCDE representaron en 1999 casi un 20% del gasto en medidas activas. Sin embargo, las estimaciones del Secretariado (basadas en los programas en los que existen datos de los participantes por edades) inducen a pensar que casi el 40% de los participantes tenía menos de 25 años. Casi todos los participantes en programas de ayuda al aprendizaje, a excepción de uno finlandés, y alrededor del 30% de los participantes tanto en los programas de formación general como en los de incentivos al empleo, eran jóvenes. En cambio, sólo el 19% de los participantes en los programas de creación de empleo y el 10% de los participantes en los programas de creación de empresas eran jóvenes. La proporción de jóvenes era relativamente alta en los programas de formación general en Bélgica, Italia (donde los contratos de formación y empleo figuran en esta categoría, no así los de aprendizaje o los de incentivos al empleo) y España; en los programas de incentivos al empleo en Grecia, en las medidas de creación de empleo de Francia y los Países Bajos; y (aunque la proporción de jóvenes aún era de un cuarto solamente) en las medidas de creación de empresas en Grecia y España. En el Reino Unido, el número total de participantes en los programas de incentivos al empleo y de creación de empleo era bajo, pero en el programa "New Deal for Young People" los participantes eran todos jóvenes.

A continuación nos detendremos en las principales medidas adoptadas por los distintos países en relación con el mercado de trabajo. Las dividiremos en seis

clases: medidas de intervención temprana a favor de los jóvenes desfavorecidos; diversificación de itinerarios en la educación y en la formación; medidas de activación que mejoran las posibilidades de encontrar trabajo; creación y promoción de empleo a gran escala; sistemas duales que tienden un puente entre la escuela y el mundo del trabajo; y las redes de seguridad. No se examinan otros factores institucionales que podrían influir significativamente en el mercado de trabajo de los jóvenes, como los salarios mínimos, las medidas para reducir los costes laborales y la protección del empleo. Sin embargo estos factores pueden influir en el tipo de problema y en el tipo de medidas que deben adoptarse. Los contratos de aprendizaje que exigen de la obligación de pagar el salario mínimo, las medidas de creación directa de empleo, las subvenciones a la contratación y la suavización de las condiciones relativas a los contratos temporales pueden eludir o contrarrestar el efecto de los costes salariales altos o de la protección del empleo. En cambio, la existencia de algunas condiciones rigurosas para recibir prestaciones y las medidas de activación de los demandantes de empleo pueden contrarrestar el efecto desincentivador de las prestaciones. La educación y la formación de calidad y otras medidas como la información sobre el mercado de trabajo, servicios de orientación profesional y de colocación son necesarios, cualquiera que sea el contexto institucional. Dado que las medidas a favor de los "jóvenes" suelen referirse principalmente al proceso de transición de la educación al mundo del trabajo, algunas, como los servicios de orientación profesional, pueden tender a ir dirigidas a personas que entran por primera vez en el mercado de trabajo o que reingresan en él, en el caso de las que ya están en paro, las que no tienen un historial laboral reciente, más que a un determinado grupo de edad.

- **Medidas de intervención temprana a favor de los jóvenes desfavorecidos**

Los jóvenes que tienen un nivel de estudios más bajo son los que corren más riesgos de encontrarse en una situación de desventaja en el mercado de trabajo. Los datos procedentes de evaluaciones inducen a pensar que las medidas más

eficaces en el caso de los jóvenes desfavorecidos son las intervenciones tempranas y continuas.

Estas intervenciones deben iniciarse antes de que se entre en el sistema escolar obligatorio y deben ir seguidas de intensos esfuerzos para mejorar su rendimiento en la enseñanza primaria y secundaria y reducir las tasas de abandono prematuro.

• **Diversidad de itinerarios en la educación y la formación**

Los itinerarios de la enseñanza secundaria de 2º ciclo y terciaria y de la formación profesional deben adaptarse a la gran variedad de necesidades e intereses de los estudiantes. El éxito de programas postescolares que ofrecen otras vías a los que no terminan los estudios secundarios de segundo ciclo es desigual. En EEUU estos programas suelen permitir a los estudiantes que abandonan prematuramente los estudios secundarios terminarlos, mientras que en otros países suelen abocar en títulos específicos de formación profesional. La existencia de opciones educativas para casi todos los adolescentes, como ocurre en Noruega, que ha introducido el derecho a tres años de educación secundaria, contribuye a poner en práctica las estrategias de "garantía de empleo para los jóvenes" así como "redes de seguridad". La proporción de jóvenes que acaban los estudios secundarios en países de la OCDE ha continuado aumentando, pero a menudo menos de la mitad realiza estudios universitarios.

En los años 90 algunas medidas aumentaron la flexibilidad y la variedad de opciones: la ampliación de programas y titulación de la formación profesional; la creación de pasarelas entre la enseñanza general y la formación profesional y la posibilidad de conjugar el aprendizaje en el trabajo con la enseñanza reglada así como la creación de algunas vías de acceso de la formación profesional secundaria a la enseñanza universitaria (que permiten empezar a trabajar con una titulación profesional o seguir estudiando en la universidad).

Sin embargo, los cursos que satisfacen las necesidades de los estudiantes menos aventajados pueden perder prestigio; la formación profesional con un aumento de contenido de enseñanza general pueden perder interés para los empresarios que busquen cualificaciones especializadas; y los sistemas que permiten obtener una titulación en múltiples módulos de educación o de formación pueden llevar a algunos jóvenes a abandonar los estudios con solamente cualificaciones parciales.

Existe una amplia variedad de modelos para compaginar el aprendizaje en el trabajo con la enseñanza teórica, que van desde la adquisición de experiencia en un trabajo no remunerado organizada a través de la escuela hasta los programas que conjugan la escolarización con el trabajo remunerado regular de media jornada o durante un trimestre del año. Según diversos estudios, los primeros influyen positivamente en los resultados posteriores de los jóvenes en el mercado de trabajo: algunos estudios también sugieren que los resultados son relativamente buenos en el caso de los estudiantes que encuentran por su cuenta trabajo a tiempo parcial o durante las vacaciones. La situación de los jóvenes generalmente es buena en los países en los que una elevada proporción entra en el mundo del trabajo a través de un aprendizaje. El ingrediente común a estos sistemas son los beneficios que obtienen los jóvenes al entrar en contacto con el mundo del trabajo durante la educación y la formación.

- **Estrategias de activación para movilizar la oferta de trabajo**

Desde mediados de los 80, las medidas relacionadas con el mercado de trabajo han puesto más énfasis en la interacción de las medidas pasivas y las activas. Cada vez se utilizan más las estrategias que obligan a trabajar para recibir prestaciones y se han generalizado las estrategias de "activación" que se basan en los llamados principios de "obligaciones mutuas". A menudo los jóvenes han sido el primer y principal grupo al que han ido destinadas estas medidas.

La Estrategia de la Unión Europea para el empleo definida en 1997 prevé el ofrecimiento de ayuda a los jóvenes antes de que lleven 6 meses en paro y a los adultos antes de 12. Los países de la UE que tienen grandes programas para los jóvenes que se ponen en marcha antes de los 6 meses de paro o en ese momento son Austria, Bélgica, Dinamarca, Alemania, Italia, Portugal, España y el Reino Unido. En Suecia se pone en marcha antes (a los 90 días) y en Finlandia el programa de activación de los jóvenes que no tienen un título de formación profesional se aplica inmediatamente. Quizá se deba a la creencia de que el coste a largo plazo de las secuelas del paro son mayores en el caso de los trabajadores jóvenes que acaban de comenzar su carrera profesional que en el de los trabajadores de edades centrales o de edad avanzada. Sin embargo los datos empíricos sobre las secuelas del paro juvenil son ambiguos. Según numerosas evaluaciones de diversas medidas a favor de los jóvenes, éstas producen pocos efectos. Sin embargo parece que las estrategias de activación más generales casi siempre influyen positivamente en las tasas de salida del paro, incluso en el caso de los jóvenes. Los estudios de las tasas de salida del paro suelen contabilizar como salidas los periodos relativamente breves de empleo o de interrupción del paro. Sin embargo, incluso cuando las medidas tomadas producen efectos utilizando este criterio, sus efectos globales pueden ser decepcionantes si muchas de las personas que abandonan el paro vuelven a él rápidamente.

Las estrategias de activación pueden ser caras incluso en los casos en que den resultado. Los jóvenes parados tienen derecho con relativa frecuencia a percibir prestaciones y el gasto total dedicado a las medidas activas representa una proporción bastante alta del PIB. La evaluación de las medidas debe tener en cuenta en que medida la reducción que haya podido experimentar el paro declarado se ha producido a costa de un aumento del paro oculto o disfrazado relacionado no sólo con la participación en programas de creación de empleo sino también con la participación improductiva o excesivamente larga en programas de educación y formación.

- **Programas de empleo a gran escala**

La mayoría de las evaluaciones hacen hincapié en que los programas destinados a los jóvenes en general son relativamente ineficaces y recomiendan destinarlos a grupos más delimitados con el fin de reducir los costes indirectos y los efectos-sustitución. Sin embargo hay que llevar a cabo programas a gran escala si se quiere garantizar a todos los jóvenes parados un empleo o una plaza en un programa o aplicar una estrategia de activación que obligue a todos los parados de larga duración a participar en un programa. También puede ser necesario llevar a cabo programas en gran escala cuando se pretende aumentar directamente el empleo total. Muchos programas destinados a los jóvenes entrañan en alguna medida empleo subvencionado, pero aspiran principalmente a ayudar a pasar de la escuela o del paro a un trabajo no subvencionado ofreciendo experiencia laboral, combinada a menudo con formación.

- **Sistemas duales que tienden un puente entre la escuela y el mundo del trabajo**

En la mayoría de los países de la OCDE, los jóvenes se educan en la escuela y después entran en el mercado de trabajo, por lo que la transición de la escuela al trabajo es "secuencial". Los países en los que no es tradicional la orientación profesional dentro del sistema de enseñanza secundaria y en los que es difícil entrar en el mercado de trabajo formal pueden tener una elevada proporción de jóvenes que realizan estudios superiores, lo que provoca una inflación de títulos o un exceso de educación con unas tasas de paro relativamente altas en el caso de los jóvenes que tienen un elevado nivel de estudios. Por ejemplo, en Italia, España, Grecia y Turquía, las tasas de paro de los jóvenes con elevado nivel de estudios son superiores a los que tienen un nivel de estudios bajo.

La posible alternativa es un sistema dual en el que los jóvenes pasan de la escuela a aprendizajes, durante los cuales continúan pasando uno o dos días a la semana en un centro de enseñanza (es el caso de Austria, Dinamarca, Alemania y Suiza

donde una cuarta parte de los ocupados son aprendices). Los países con un sistema dual generalmente tienen unas tasas de paro juvenil relativamente bajas. Las ventajas de los sistemas de aprendizaje han llevado a muchos países a crear programas de aprendizaje con financiaciones públicas aunque sea en reducidos sectores de la economía. Los salarios de los aprendices son bajos, lo que hace que resulten atractivos para los empresarios. Las cualificaciones obtenidas tienen valor en el mercado, lo que los hace atractivos para los jóvenes y para sus padres. Sin embargo parece que los mercados más liberalizados han limitado sus esfuerzos en este sentido.

- **Redes de seguridad para los jóvenes que abandonan sus estudios**

La mayoría de los programas a favor de los jóvenes abordan el paro y/o crean empleo y generalmente no tienen contacto con los jóvenes que han abandonado los estudios y permanecen inactivos. Las redes de seguridad normalmente tratan de identificar los que han abandonado recientemente los estudios y no tienen trabajo y, sin embargo, no están inscritos en el servicio público de empleo, con el fin de hacer un seguimiento y ayudarlos. En los países nórdicos, que cuentan con una amplia variedad de programas de enseñanza general y de formación profesional en la escuela, la red de seguridad a menudo consigue que los jóvenes que abandonan prematuramente los estudios vuelvan a estudiar y terminen la enseñanza secundaria de 2º ciclo. Las redes locales que reúnen a diferentes agentes, especialmente las escuelas, los servicios de asistencia social, el servicio público de empleo, los municipios y el personal de los programas especializados destinados a los jóvenes, pueden ayudar a poner en marcha redes de seguridad eficaces.

Es relativamente difícil mantener contacto con los jóvenes más tarde con el fin de establecer una red de seguridad eficaz para los que tienen 20 años o más. En un tercio aproximadamente de los países de la OCDE, entre el 5 y el 10% de los

hombres de 20 a 24 años no está estudiando ni trabajando y es inactivo (en lugar de parado) lo cual induce a pensar que se podrían tomar medidas en este terreno.

Para finalizar, a modo de conclusión y resumen del presente capítulo señalar que en las últimas décadas, el cociente entre las tasas de paro de los jóvenes y las de los adultos ha disminuido, en promedio, o al menos se ha estabilizado y la proporción de jóvenes parados de larga duración ha descendido en casi todos los países.

Sin embargo, las estadísticas internacionales y de series temporales relativas a los problemas del mercado de trabajo de los jóvenes son sensibles a la utilización en el numerador del desempleo o de la desocupación (la suma del paro y la inactividad), a la elección del denominador para calcular las tasas, al tratamiento de los trabajadores que aún están estudiando y al tiempo que transcurre por término medio desde que los jóvenes en cuestión dejan el sistema escolar o entran en el mercado de trabajo. Así la tasa de ocupación de los jóvenes ha tendido a disminuir, pero la tasa de ocupación ampliada para incluir a los jóvenes que aún están estudiando ha tendido a aumentar.

El gasto dedicado a los programas del mercado de trabajo de los jóvenes varía extraordinariamente de unos países a otros. En conjunto varía en el mismo sentido que las tasas de paro juvenil, pero en la expansión de finales de los 90 algunos países de la OCDE rompieron con la tendencia cíclica manteniendo e incluso expandiendo estos programas. Los factores que podrían ayudar en este sentido son la existencia de amplias opciones educativas y laborales para los jóvenes y el acceso a las prestaciones por desempleo combinadas con medidas de activación que fomenten y retribuyan la entrada en el mercado de trabajo.

8. ANÁLISIS DE LA OPINIÓN DIRECTA DE LOS INVOLUCRADOS

La última década ha sido clave para España. Tras los primeros años de progreso económico y democracia política, los 90 han supuesto cierta consolidación del desarrollo económico y todo un hito histórico con la integración de nuestro país en la Unión Europea.

En este contexto se han generado políticas económicas orientadas a la creación de empleo y control férreo de la inmigración con el objeto de equilibrar un mercado laboral en el que la oferta de trabajadores superaba con creces la demanda. Cifras de desempleo que rondaban el 24% supusieron nuestra asignatura pendiente frente a Europa y el desanimo de la generación del "baby boom" que veía casi imposible su acceso al mercado laboral. Vemos que las cifras de población que hemos estado manejando comprendidas entre los 20 y 30 años son ya irrepetibles en un futuro cercano.

Estamos viviendo el final de una época de gran oferta de trabajadores (exceso en la oferta) constituida por el mencionado fenómeno del baby boom junto con la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Esta situación de exceso por el lado de la oferta ha supuesto años continuados de alto paro donde la verdadera preocupación, desde el punto de vista empresarial, residía en los costes y en poder llevar a cabo una reducción de personal, cuando las circunstancias de negocio fueran adversas o cuando el avance tecnológico requiriera prescindir de perfiles no recuperables o transformables.

Esta evolución positiva de la situación demográfica en España, provocó un aumento sostenido de la población activa durante la última década, que junto con un moderado crecimiento del empleo, acabó en fuertes tasas de paro.

Este escenario dibujaba un panorama de contratación muy favorable para las empresas, que además contaban con un entorno regulador que fomentaba la incorporación de jóvenes profesionales.

Curiosamente y en contraste con la abundancia de trabajadores existentes en España, las empresas Norteamericanas habían de enfrentarse a una situación bien distinta, viéndose obligadas a lanzar al mercado mensajes de "escasez de trabajadores". No hace mucho de esto y desde entonces hemos podido observar como este escenario norteamericano se ha reproducido en países vecinos, tan cercanos a nosotros como Inglaterra o Italia.

España no se trata de una excepción y ya se puede empezar a escuchar cierto eco derivado de la escasez o necesidad de mayor y mejor oferta.

Por ello, al analizar el desempleo (como diferencia entre la oferta y demanda de trabajadores) hemos de ser conscientes que si bien se proyectan las curvas a nivel teórico obteniendo una inserción y por lo tanto un "pleno empleo" matemático, como ya apuntó Keynes, el equilibrio de mercado en su expresión de pleno empleo, resulta un caso atípico, de laboratorio, siendo el caso más real y común el de equilibrio con desempleo estructural.

Importantes estudios demuestran que, sobre el papel, de no producirse cambios socio-económicos relevantes, a medio plazo (7-8 años) el mercado laboral español será por primera vez deficitario con una demanda global de trabajadores superior a la oferta disponible.

Estos análisis están basados en datos y proyecciones del INE, en los cuales ya se incluye la primera hipótesis de flujos migratorios previstos por el gobierno, así como las previsiones de retorno de españoles.

Por otro lado, las proyecciones de demandas de trabajadores se fundamentan en las previsiones de crecimiento del Producto Interior Bruto incluidas en el Plan de Estabilidad del Gobierno, así como en las expectativas de evolución de productividad de los distintos sectores económicos, incluidas en los presupuestos generales del estado.

Sin embargo, este efecto no se producirá de forma simultánea en toda la economía española ya que hemos de tener en cuenta que no podemos hablar de un único mercado laboral español, sino que contamos con diferentes escenarios en función del prisma por el que miremos: sexo, edad, geografía, sector, formación... son variables, que como veremos, dibujan diferentes realidades enmarcadas en tendencias y políticas laborales comunes. En cuanto al tipo de empleo disponible también hay que decir que no se puede hablar de empleo en general. Las tendencias apuntan a una polarización que va más allá de la tradicional "físico-sonrisa-intelectual". Como veremos, los principales afectados perciben una condensación en dos categorías excluyentes: empleos fácilmente sustituibles vs. empleos dignos.

8.1. La visión de los expertos entrevistados

En el presente capítulo abordaremos el análisis del discurso de los expertos entrevistados. Llamamos expertos a las personas que por su posición estructural o por cargos y/o funciones dentro de las empresas o instituciones cuentan con una perspectiva enriquecedora y suficientemente ilustrativa de los objetivos de nuestra investigación. En líneas generales consideraremos su discurso globalmente siempre y cuando sus opiniones no merezcan un tratamiento específico.

• **Empresarios y responsables de RRHH**

En primer lugar examinaremos el discurso generado por parte de la Demanda, es decir, lo que opinan los contratantes y/o responsables de las políticas de Recursos Humanos de las empresas, el discurso "privado".

Se trata de un discurso compacto y consensuado que nos da una idea bastante sólida de cuales son los requisitos que en la actualidad demandan o necesitan las empresas a la hora de incorporar un nuevo trabajador a sus filas.

La sensación generalizada es de disponer de cierta abundancia de oferta. Se reconoce que las tendencias demográficas apuntan a una disminución de la misma aunque todavía no resulte significativa ni mucho menos alarmante.

En la actualidad se dispone de multitud de jóvenes dispuestos a incorporarse al mercado laboral sin apenas experiencia y con buenas titulaciones académicas. Los contratantes declaran abiertamente preferir jóvenes menores de 25 años para casi todos los puestos disponibles. Únicamente para puestos directivos o que manejen cantidades de dinero se selecciona a personas de mayor edad, aunque son las excepciones.

Los modos de acceso más usuales son a través de curriculum vitae y/o por contactos personales o conocidos y gracias a acuerdos entre organismos educativos y empresas. Sobre el papel, la formación y la edad serían las variables con más poder discriminante. En cualquier caso no son variables que reduzcan especialmente el número de potenciales trabajadores ya que como nos declaran en las entrevistas, en la actualidad, los jóvenes abundan y están correcta y ampliamente formados en su generalidad. A partir de ahí se accede a la entrevista personal donde se muestran las actitudes y la disposición del candidato.

En cuanto a las nuevas tecnologías (e incluso con el inglés) en el caso de los jóvenes no suele suponer el menor problema y los programas específicos de cada empresa se aprenden sobre una formación previa y unas habilidades asociadas a la edad y al manejo cotidiano de los ordenadores en las nuevas generaciones.

En un mercado donde abunda la mano de obra joven, formada y disponible la selección se realiza siguiendo criterios cualitativos. Se parte de una titulación y a partir de ahí se busca al candidato que mejor reúna una serie de características actitudinales. Los atributos señalados por nuestros expertos van desde la proactividad, la iniciativa personal, capacidad de adaptación a entornos cambiantes, obediencia, curiosidad y capacidad de aprendizaje, habilidades comerciales y de trabajo en equipo, flexibilidad, dinamismo y versatilidad, entrega y disponibilidad total.

En este sentido el sexo y la procedencia regional apenas tienen valor discriminante. Para acceder a un primer trabajo cada vez importa menos si se trata de un chico o una chica. Simplemente, en el futuro, a la mujer se le presupone menor disponibilidad horaria y geográfica aunque se reconoce que la mentalidad empresarial está cada vez más avanzada y no se desecha un óptimo candidato joven en función del género. Respecto a posibles diferencias regionales los expertos las perciben poco relevantes. Tal vez en ciudades cercanas a grandes núcleos tipo Madrid o Barcelona, la competencia sea todavía mayor aunque también existen mejores redes informales informativas y mayor eficacia del boca a boca a la hora de acceder a un puesto en el mercado laboral. En cualquier caso el nuevo empleado suele empezar su periplo laboral desde abajo, aprendiendo las características de su puesto y la dinámica global de la empresa con el día a día.

Los modelos de "prácticas" laborales van desde el aprendizaje, la figura del becario, "training" etc. Al nuevo trabajador se le pide, como ya hemos visto, capacidad para adaptarse a la empresa con iniciativa pero también que acate las

órdenes y directrices generales, moldeable pero firme, obediente pero creativo y con recursos personales.

Esta convergencia de actitudes acaban por dibujar lo que Linart llamaba la esquizofrenia del trabajador: que se integre y adapte a la organización pero no tanto como para no poder prescindir de él en caso necesario. Esta demanda de los contratantes viene derivada, entre otras razones, de las nuevas formas empresariales de los modelos descentralizados. Estamos viviendo una época cambiante, y este cambio afecta a las empresas sobre todo en sus procesos de organización y gestión y como consecuencia al perfil requerido de profesional necesario para trabajar en centros en continua modificación. Los trabajos hoy día tienen un alto componente de flexibilidad y los trabajadores han de saber acomodarse a esos cambios.

La empresa ya no es habitualmente una gran familia, sino simplemente un lugar donde los profesionales interactúan generando bienes y servicios. Las grandes empresas tienden a modificar de forma acelerada los puestos, los cargos y sobre todo, la tarea en sí. Incluso la función del trabajador recién incorporado puede desaparecer en cualquier momento. De ahí la cualidad esquizofrénica de los potenciales empleados.

En buena medida todos estos cambios estructurales y organizativos se han producido gracias a la implantación y desarrollo de las nuevas tecnologías. Hoy en día saber hacer y el conocimiento de una empresa no reside necesariamente en los trabajadores más expertos. De hecho una importante tendencia de nuestro actual mercado laboral es la de prescindir de empleados a partir de los 45 años para ser sustituidos por jóvenes o por programas de ordenador en el caso de que desaparezca el puesto en si mismo. Se podría decir que la experiencia está en el disco duro y es relativamente fácil de reemplazar en recursos humanos. De ahí se desprende una característica de los futuros nuevos trabajadores: la sustituibilidad vs. la entrega personal.

En este sentido, los requisitos demandados por parte del sector privado contratante abocan a los jóvenes a un perfil muy exigente en cuanto a formación (presión de la competencia que incrementa gradualmente los niveles formativos llegando a estados inflacionistas o "titulitis") disposición y actitud, a cambio de contratos precarios o en prácticas no siempre controladas o justas. Conviene que tenga sólida formación pero no demasiada para que no se encuentre a disgusto o frustrado en un puesto de menor categoría.

Hoy por hoy parece ser la única forma de conseguir el acceso al mercado de trabajo y de obtener cierta experiencia tan importante para el desarrollo de una correcta trayectoria laboral. Sin embargo, la experiencia parece encontrarse en pleno proceso de devaluación, es decir, a menudo se compensa la escasez de salarios o el exceso de horas con la atribución de experiencia cuando paradójicamente ésta de poco sirve en un entorno tan cambiante y donde el joven empleado puede ver que los que realmente sí la tienen están siendo precisamente por eso excluidos del mercado laboral.

En cuanto a la formalización del acuerdo entre oferta y demanda, el contrato, incluso la propia parte contratadora reconoce la precariedad de los mismos.

Existen ayudas y subvenciones para distintos colectivos vulnerables pero son las de los jóvenes las que más aprovechan las empresas consiguiendo así abaratar los costes reales de un nuevo trabajador menor de 25 años. Sin embargo el mismo joven percibe la dificultad y sustituibilidad en el desarrollo de su trayectoria laboral, su entrega y compromiso con su nuevo empleo ha de ser total aunque no reciba a cambio ni seguridad ni estabilidad. La mayoría de las empresas tienden a "aligerar" sus plantillas (eliminando costes derivados de los departamentos de recursos humanos) y el fenómeno de la subcontratación es ampliamente comentado y se encuentra en plena expansión.

Ante estas perspectivas el mercado laboral en general y para los jóvenes en particular se presenta muy exigente y competitivo. Además nos encontramos en un momento de tránsito de un antiguo sistema cercano al fordismo y posfordismo hacia la nueva economía y la era de internet y las nuevas tecnologías. Según nuestros entrevistados, España estaría realizando el trasvase de un sistema a otro y en estos momentos apreciamos los "inconvenientes" y todavía no disfrutamos de sus posibles ventajas.

Este fenómeno cobra especial relevancia en lo relativo a posibles alternativas de emprendedores o salidas creativas de autoempleo. Si en países como por ejemplo EEUU, el nuevo sistema es una realidad en todos sus órdenes también lo es la ayuda y los apoyos a nuevas ideas de negocio joven. En España no existe ni cultura ni empuje empresarial, el espíritu "shumpeteriano" de crear riqueza carece de tradición y según recientes encuestas a la mayoría de los jóvenes (casi un 80%) lo que les gustaría sería trabajar de funcionarios. Sin embargo la realidad descrita por nuestros expertos (y la emergente del nuevo sistema) no puede ser más distante del funcionariado. Esto apunta a una posible frustración de expectativas además de una creciente descompensación con las necesidades reales de los mercados de trabajo. En cualquier caso en la actualidad todavía la oferta de mano de obra joven y dispuesta a exigentes condiciones laborales no escasea y esto permite cierto fortalecimiento de las condiciones de la demanda frente a la capacidad de negociación de la oferta.

Por último y siguiendo el discurso de los contratantes la mejor y única manera de acceder al mercado laboral y permanecer en el mismo para un joven es acceder a formación continua (estar siempre al día) y sobre todo los atributos referidos a valores actitudinales y vitales como es la disponibilidad geográfica y temporal ahora que todavía no tienen compromisos familiares, es más, ahora que todavía la familia funciona como "colchón" económico y social permitiendo al nuevo candidato dedicarse al trabajo con exclusividad y entrega total.

• **El discurso público: lo institucional**

El líneas generales el discurso institucional recogido resulta escaso y en cierta medida autocomplaciente. Desde las instituciones se apuesta por políticas globales de inserción de colectivos vulnerables en el mercado laboral principalmente a través de las ayudas o facilidades a las empresas y con diversos tipos de contratos poco comprometedores.

Así mismo se procura facilitar el salto del aula a la empresa a través de diferentes mecanismos mediadores, bolsas de trabajo, acuerdos con cámaras de comercio etc.

En la presente investigación, el acceso al discurso institucional ha resultado el más opaco y difícil de todo el trabajo de campo. Este hecho denota, a su vez, la distancia percibida por los jóvenes respecto a las instituciones, prácticamente inaccesibles incluso a través de la red.

La tendencia apunta a instar a los jóvenes al autoempleo empresarial favoreciendo servicios encaminados a agilizar trámites burocráticos (ventanilla única empresarial) y facilitando formación y asesoramiento empresarial.

Desde las cámaras de comercio se busca estar en constante relación entre la necesidades de las empresas y las capacitaciones de la oferta. En este sentido se organizan interesantes jornadas para acercar ambas realidades.

A continuación se diseñan los cursos pertinentes en función de la detección de necesidades no cubiertas. A grosso modo, los de este año versaban sobre prevención de riesgos laborales, controles de calidad, informática, idiomas, temas jurídicos laborales y comercio exterior; en representación de la oferta formativa disponible. Cabe señalar que según los responsables, en la actualidad, las mujeres

tienden a formarse mucho más aunque no por ello accedan antes ni mejor a oportunidades de empleo.

Por otra parte también se reconoce la escasez de alternativas creativas y la falta de espíritu emprendedor de los jóvenes hoy día.

• **Educación y Universidades**

A continuación nos detendremos en el discurso educacional o universitario, es decir, el proveniente de los centros formativos con expertos en mercado laboral y jóvenes. Se trata de personas especialistas en relaciones laborales y/o empresariales, mercado de trabajo y que además por su actividad cotidiana están en permanente contacto con los jóvenes y conocen sus inquietudes, debilidades y fortalezas a la hora de enfrentarse al contexto laboral.

En este sentido la realidad dibujada por los entrevistados converge con la expuesta por los potenciales contratantes o demandantes de fuerza de trabajo aunque en ocasiones devenga en opiniones algo más críticas o radicales con el actual mercado laboral. Todos coinciden en calificar el momento actual como de tránsito hacia un nuevo sistema más exigente y en general menos solidario con los trabajadores. Y dentro de la oferta de trabajadores tenemos a los jóvenes como colectivo vulnerable debido a su falta de experiencia real no ya en un puesto en concreto sino simplemente en el hábito de trabajar. Han de hacer algo por primera vez y esa novedad, en principio, les coloca en desventaja frente a otra posible oferta más experimentada.

Por contrapartida presentan una buena formación reglada. Como ya sabemos el nivel académico de los jóvenes españoles es alto y su formación bastante sólida, sobre todo en los últimos años donde las dificultades de acceso al mercado laboral y el colchón familiar aspiracional académico han permitido a un gran número de jóvenes el acceso a niveles de formación altos.

Pero aunque se cuente con formación a menudo se carece de la suficiente "información" sobre la realidad del mercado laboral. El salto entre la universidad y la empresa suele ser un paso para el que los jóvenes no se encuentran preparados.

La distancia entre ambos mundos y la transformación personal y vital que conlleva requiere de cierta preparación. En este sentido la universidad de León intenta promover cursos y seminarios paralelos a la formación académica que acerquen y posibiliten el contacto de ambos mundos. La universidad como puente entre la formación y el mercado laboral.

En cualquier caso el salto suele ser traumático y el joven aspirante se encuentra atrapado en dos realidades casi excluyentes. Por un lado el modelo de valores y requisitos del antiguo orden o sistema, reforzado por la familia y por la sociedad. Por otro el orden laboral emergente para cuya realidad pocos se encuentran suficientemente preparados o motivados.

En este sentido las principales carencias en la oferta de jóvenes para acceder al mercado laboral vienen del lado de la actitud. De hecho esa era una de las cualidades realmente discriminantes apuntadas por los responsables de Recursos Humanos y/o contratantes. Conviene señalar que en este punto coinciden todos los discursos, independientemente de su posición estructural. Es el antídoto compensatorio de la falta de experiencia.

Parecería que cada vez se valora más aspectos actitudinales frente a los aptitudinales. Ante una abundante oferta disponible correctamente formada de alguna manera hay que seleccionar. Una vez más convergen los atributos de los denominados trabajos "sonrisa" con habilidades comerciales, relacionales y de versatilidad y flexibilidad que pueden derivar en la ya mencionada "esquizofrenia" del empleado en el nuevo sistema.

La realidad emergente en el mercado laboral es un proceso que va más allá de regiones o autonomías. En cualquier caso el hecho de ubicar el ámbito de nuestra investigación en zonas cercanas a Madrid repercute a la vez que compensa el efecto de proximidad con una gran ciudad. Puede existir menos demanda de fuerza de trabajo pero también hay menos competencia desde la oferta. Sin embargo, a nivel simbólico la asunción del nuevo sistema es directamente proporcional al apego al anterior y en regiones como la estudiada da cuenta más incorporar las novedades.

Los entrevistados reconocen las carencias actitudinales de sus alumnos y futuros trabajadores. La mayoría de los jóvenes en la actualidad parecen no tener prisa por incorporarse a un mercado laboral tan exigente y que tiende a retribuir trabajo y esfuerzo con experiencia.

Y esa actitud generalizada que nos describen los profesores como asustada, pasiva, fría y conformista responde a una frustración de expectativas iniciales o a un anticipo de la dificultad. La falta de confianza personal y la incertidumbre de futuro no ayudan a enmendar esa actitud tan poco favorable para ajustarse a los requerimientos de la demanda. En opinión de los entrevistados las actuales políticas o medidas encaminadas a favorecer el acceso de los jóvenes al mercado laboral han tenido el efecto perverso de devaluar/degradar el trabajo como beneficio y como valor. El problema no es optar a "cualquier trabajo", la cuestión es que tipo de trabajo es el que nuestra sociedad le ofrece a los jóvenes.

En este sentido según el discurso estudiado, la solución pasaría por ajustar la demanda a las características de la oferta actual de mano de obra disponible joven.

El resultado finalmente parece estar más de acuerdo con los intereses de la demanda que con los de la oferta. Para nuestros expertos los mercados son contruïdos, la empresa tiene una función social y el trabajo es una necesidad, por

lo tanto el estado tiene el deber de compensar los desequilibrios y de mantener la dignidad laboral. Sin embargo, en la actualidad el contratador todavía dispone de una amplia oferta de jóvenes baratos, cualificados y hasta cierto punto asustado y dóciles aunque frustrados y descontentos ante el trabajo disponible. Además muchos de ellos han sido testigos de procesos de regulación de empresas y plantillas en su propio entorno y son conscientes de la relatividad de los actuales valores laborales. Resulta hasta cierto punto perverso el hecho de que el efecto cualitativo que se consigue finalmente en la oferta laboral sea el contrario a las necesidades de la demanda.

De ahí la dificultad de una verdadera motivación o actitud positiva ante el empleo. Antes se implicaban porque tenían seguridad, ahora la motivación resulta más compleja. Y es precisamente esa falta de motivación la principal carencia del colectivo de jóvenes objeto de nuestro estudio, como tendremos ocasión de analizar gracias a los grupos de discusión.

8.2. Percepción del colectivo de trabajadores jóvenes en Castilla – La Mancha y Castilla y León

A continuación analizaremos el discurso generado en dos grupos de discusión de dos horas de duración celebrados en Toledo y León con jóvenes de ambos sexos en proceso de incorporación y/o permanencia en el mercado laboral. En primer lugar cabe señalar la actitud derrotista, desanimada, pasiva y poco entusiasta. Ni siquiera estaban enfadados. Desde este lugar se constatan las opiniones e impresiones de los expertos entrevistados. Los jóvenes se encuentran ya derrotados y decepcionados prácticamente antes de empezar su periplo laboral. Su discurso es básicamente un discurso armado en el lamento, la queja y la desgana.

En este contexto las primeras apreciaciones sobre el estado actual del mercado laboral son francamente negativas. Se le percibe todopoderoso, exigente,

inaccesible, injusto, perverso, desequilibrado, exigente y ajeno. Un territorio "oscurísimo", inhóspito, peligroso e inabordable. La correlación de fuerzas brilla por su ausencia. Desde su posición, indudablemente la parte más débil y vulnerable son ellos y "la otra parte" se aprovecha.

A nivel racional su debilidad proviene del exceso o saturación de la oferta disponible y de la falta de experiencia laboral. Independientemente de su sexo o titulación, todos ellos tienen bien interiorizadas las dificultades de acceso a un trabajo y son numerosos los ejemplos de situaciones cuanto menos injustas sino ya directamente ilegales.

Con apenas 25 años los componentes de los grupos reciben la presión social mediática de las duras condiciones laborales derivadas de la implantación de los valores y costumbres del nuevo orden o sistema laboral que les exige, ante la enorme competencia generacional, formación constante, dinamismo, creatividad y capacidad para destacar antes de que se les pase la oportunidad. Al mismo tiempo reciben la información de lo que podemos llamar simbólicamente el fenómeno de perversión del "ingeniero barrendero" o el "abogado albañil".

Hasta cierto punto la falta de entusiasmo y de una actitud proactiva se justifica ante el desequilibrio y la descompensación de fuerzas que intervienen en el mercado laboral a los ojos de nuestros participantes. A este nivel no se detectan diferencias por género. Los grupos reconocen que una vez dentro del mercado laboral, es posible que la mujer lo tenga peor debido a las posibles cargas familiares pero a priori, las diferencias son mínimas.

En un segundo nivel analítico del discurso, se distinguen distintos tipos de trabajos y de dinámicas de trayectorias laborales.

En primer lugar tenemos el trabajo-trabajo como aspiracional y estructurante del deseo. De alguna manera se relaciona con la formación recibida ("en lo mío") y

con la vocación elegida. Para la mayoría de los jóvenes suele ser el primer camino que se emprende, lo primero que se intenta, especialmente si el nivel académico es elevado o una vocación arraigada. Se declara preferir una empresa o institución fuerte con la esperanza de mayores perspectivas y potencial trayectoria laboral. El problema es que para acceder a esta primera clasificación de trabajo se necesita (y demanda) algo inexistente para ellos, experiencia. Suelen ser trabajos ligados a una profesión real y con trayectoria y perspectivas de futuro donde el desempeño de funciones de alguna manera enriquece y motiva el trabajador pero al que sólo se puede acceder después de un "noviciado" casi imposible desde la pasividad reinante-.

Dentro del trabajo - trabajo habría que distinguir la aspiración de algunos de los participantes de los grupos, no la mayoría pero sí los suficientes como para merecer su propio comentario. Se trata del trabajo fijo tipo funcionario para toda la vida. Los aspirantes a este puesto no son plenamente conscientes de que se trata de un modelo en extinción. Dentro del antiguo orden todavía podría ser aspiracional pero en el nuevo emergente queda reservado para los opositores más tenaces que consiguen sobresalir de la media. Cabe señalar que este modelo suele ser más deseado y/o intentado por el colectivo femenino como quedó de manifiesto en las reuniones celebradas.

El tercer tipo de trabajo que se maneja en los grupos sería uno puramente alimenticio al que se accede por necesidad y del que no se obtiene más que beneficios económicos pero no humanos ("el curro"). Este tipo de empleo sí resulta accesible y disponible para los jóvenes aunque se resistan a acomodarse a él y renunciar a sus expectativas, especialmente los de mejor titulación aunque las necesidades económicas insten a reproducir la figura del abogado - albañil presente en la realidad aunque en forma de informático- peón.

Menos disponible pero relativamente accesible resulta el siguiente tipo de trabajo manejado por los grupos: la práctica, el becario etc. De alguna manera se percibe

como tránsito o espacio entre sus dos realidades, la académica finalizada y la laboral en ciernes. Para la mayoría se trataría de un mal menor, una oportunidad en el mejor de los casos, una esperanza de "meter la cabeza". Sin embargo, una vez más, las experiencias son bastante negativas y no aseguran la continuidad en el mercado laboral ya que una vez finalizada la práctica o beca se sustituye al trabajador por otro susceptible de ser "becado".

Lo que en teoría podría ser una excelente idea y una buena manera de incorporar experiencia y trabajadores al mercado laboral, se convierte por la propia dinámica del sistema en algo que a juicio de nuestros jóvenes está pervertido, manipulado y degradado.

Y por último la cuarta referencia o posibilidad, francamente minoritaria, se refiere a la creación de una empresa propia o a emprender un proyecto personal. El nivel de creatividad y entusiasmo necesario para abordar una tarea semejante resulta ajeno para los participantes. No se ven ni se imaginan como empresarios, su vocación y sus aspiraciones van por otros caminos.

En función del tipo de trabajo al que se pretenda acceder se recurrirá a un canal u otro. Para buscar un trabajo - trabajo normalmente se buscan caminos institucionales y universitarios, programas de fomento de empleo aunque sin demasiado entusiasmo ni éxito final. A los trabajos del tipo "curro" se accede principalmente a través de contactos personales (boca a boca) y por las empresas de trabajo temporal, que son percibidas, como su propio nombre indica, para ocupaciones temporales y pasajeras meramente alimenticias.

Algunos acompañan la búsqueda a través de internet, lógicamente los más proclives a las nuevas tecnologías. El periódico, nacional y local, es otra fuente de abastecimiento en la búsqueda de empleo. Este canal se utiliza tanto para trabajos aspiracionales como de segunda categoría.

Cabe señalar el gran peso específico del boca a boca o relaciones personales. El estudio se enmarca en ciudades no muy grandes donde el peso de las relaciones sociales y personales es considerable. A favor y en contra. Los grupos declaran como principal modo de acceso a una oportunidad en el mercado laboral el contacto personal, el amiguismo ("el enchufe"). Esta conducta parecería más habitual y con mayor peso específico que en otras ciudades de mayor tamaño.

Tanto en León como en Toledo la comparación con Madrid resulta inevitable. Desde su perspectiva vivir en ese tipo de ciudades supone una desventaja no sólo para el potencial trabajador sino también para el joven en general. La falta de dinamismo e iniciativa empresarial limitan las posibilidades y añaden un nuevo argumento que justifica y retroalimenta su actitud de pasividad.

Las expectativas tendían a primar la cercanía frente los desplazamientos, bien por una cuestión de recursos, bien por una escasez de ambición. Sólo algunos, contemplaba la posibilidad de abandonar su ciudad natal para buscar un trabajo – trabajo.

La mayoría sigue anclada en el antiguo orden o sistema y aunque intuyen que la realidad está cambiando, hablan con añoranza de el pasado inmediato sin acabar de asumir las condiciones emergentes.

Para ellos las condiciones que pide la demanda para acceder a un trabajo- trabajo son imposibles, inaccesibles casi desde a priori. Esta visión acaba minando su empuje y les devuelve una imagen desvalorizada de si mismos en un momento de la vida en que todavía no han podido demostrarse lo que realmente son y lo que valen.

A esta sobredimensión de las expectativas de la demanda se une la precariedad de las condiciones laborales y de los contratos en vigor que no son percibidos como a favor de la inserción de los jóvenes en el mercado laboral sino como una

herramienta de discriminación y abuso. En este sentido la formación recibida lejos de ayudar, casi perjudica, aumentando el nivel de frustración y el anticipo del fracaso reinante en los grupos. Incluso se llega a desvalorizar las propias potencialidades idealizando las carencias.

Esto repercute también en la posterior curiosidad y práctica de formación continua ya que el joven en la actualidad tienen la sensación de que posteriores cursos sólo sirven para engordar un curriculum como hay miles ("titulitis") y que para acceder a su trabajo ideal se necesita lo que no le dan: experiencia; o lo que no le ofrecen: un puesto acorde a su perfil.

El resultado es un retrato de un joven frustrado, amargado y derrotado a priori, todo lo contrario de lo que, como hemos visto, demanda el contratador y aconsejan los expertos en recursos humanos. Efectivamente, los jóvenes parecen haber asumido la desgracia del actual mercado laboral y su tono pesimista inundaba los discursos e incluso las expectativas personales y vitales. Resulta preocupante y descorazonador escuchar a chavales estupendos recién licenciados, con sus carencias pero con sus potencialidades declarar abiertamente y en espontáneo su falta de perspectivas e ilusiones.

9. LA PERCEPCIÓN DEL ACCESO DE LOS JÓVENES AL MERCADO DE TRABAJO: CONCLUSIONES

En el fondo y analizando e interpretando los diversos discursos recogidos a lo largo de la presente investigación, nos encontramos en un momento de tránsito en el mercado de trabajo del antiguo orden laboral al nuevo orden emergente.

Cada paradigma es una construcción posterior e hipotética que nos describe un escenario con sus propios atributos y valores y que, a modo de resumen, podemos sintetizar atendiendo a lo siguiente:

Modelo del Antiguo Orden

- Organigramas empresariales centralizados y estructurados jerárquicamente.
- Existe la idea (e ideal - concepto aspiracional) de oficio y profesión.
- Existe y se estimula la figura del aprendiz al amparo del maestro: continuidad en la transmisión del conocimiento.
- La persona tiende a permanecer toda la vida laboral en la misma empresa o similares: un trabajo para toda la vida. Sensación subjetiva de tranquilidad.
- El trabajo aporta estabilidad y ésta es un valor en sí mismo.
- Modelos de contratos sólidos, formalmente establecidos y respetados.
- Inercia a permanecer en el puesto: oferta poco dinámica y estable.
- Promoción interna.
- Entorno relacional estable: la plantilla. Modelo relacional amplio, basado en el contacto directo, el trato humano y valores emocionales no formalizados.
- Importancia del método y del procedimiento establecido: la costumbre y la rutina.
- Mercado laboral estratificado, corporativista y rígido, donde la ocupación solía coincidir con la formación y la experiencia (sin graves desajustes/perversiones tipo "médico-albañil").

Modelo del Nuevo Orden

- Descentralización y estructuras "horizontales".
- Prima la versatilidad, flexibilidad en la definición de competencias y requerimientos.
- El becario frente al aprendiz. La experiencia (desvalorizada) como retribución en los primeros trabajos. Incertidumbre en la continuidad.
- Se estimula la flexibilidad y se valora la promiscuidad laboral.
- La movilidad como valor frente a la estabilidad. El trabajo no siempre aporta estabilidad, con repercusiones en otros ámbitos del individuo.
- Modelos de contratos inestables y socialmente percibidos como precarios: desprestigio del contrato.
- Modelo relacional deshumanizado, competitivo e inseguro, basado en la consecución de resultados y con gran rotación interna y externa (subcontratación).
- Sensación de menor cohesión, solidaridad y compañerismo. Predominancia de valores individualistas.
- Enorme importancia de habilidades actitudinales (sonrisa, asertividad, capacidad de relación) e imagen de dinamismo y juventud.
- Mercado laboral sobredimensionado: exceso de oferta cualificada (por formación académica o por experiencia y trayectoria laboral) e irrupción de nuevas competencias "no-cualificadas" (inmigrantes).
- Tendencia a la descompensación bipolar: empleos sustituibles y precarios frente a cada vez menos empleos dignos: el trabajo de verdad como un bien escaso y un valor en extinción.

A nuestros jóvenes les ha tocado justo en un momento de tránsito donde todavía la familia juega un importante papel social y económico, no sólo a modo de "colchón" asistencial, sino como apaciguador de un potencial desgarró social.

Parecería que no se encuentran preparados ni acaban de asumir las reglas del nuevo modelo. De hecho, sus perfiles no se ajustan a los requeridos por la demanda. Especialmente en lo relativo a valores actitudinales.

Y es que podría decirse que no desean acceder al mercado laboral. Al menos no a este que les ha tocado vivir. El mercado no les ofrece lo que esperaban, imaginaban o deseaban, aquello por lo que se han esforzado y en lo que creían. Lo que les facilita son meros empleos alimenticios percibidos como castradores de sus potencialidades y abusivos. La cuestión no sólo sería que hacer con los jóvenes para que se moldeen según las exigencias de la demanda, la cuestión también pasa por modificar la actual oferta de trabajo disponible. Crear empleos de calidad ajustados a los perfiles reales de nuestra oferta de jóvenes. Darles la oportunidad de crecer y desarrollarse aprendiendo y ejerciendo un oficio digno, compensado y con posibilidades de promoción. Tal vez así salgan del lamento y del desánimo que, irremediablemente, les dificulta aún más el acceso y el mantenimiento de una óptima trayectoria laboral.

Porque en el proceso de devaluación de los puestos laborales disponibles se esconde una degradación de valores sociales asociados al trabajo. El trabajo es un concepto de gran complejidad. En el fondo, lo que se intercambia en el mercado laboral es mucho más que esfuerzo, conocimientos o salarios. El trabajo es, lo primero una necesidad. Pero también un motor social y personal. Un estructurante vital, de horarios, de días y semanas, de costumbres. Permite la conexión con los otros y hace participar de algo más grande que la persona misma, la sociedad, el bien común.

También es una medida del valor individual y un indicador social. Construye la identidad y la alimenta (y nunca mejor dicho). Dignifica y degrada. El que no trabaja, de una forma u otra está excluido, fuera, marginado, menoscabado.

Si permitimos devaluar un indicador y un "generador" de dignidad algo importante se está perdiendo. En este sentido no es de extrañar que los jóvenes se encuentren reticentes a contribuir a una realidad tan poco halagüeña. La paciencia, capacidad de sacrificio personal y familiar para acceder a un trabajo mínimamente digno o la degradación subjetiva personal para acceder a trabajos "de segunda" hacen traumático y difícil el acceso de los jóvenes al actual mercado laboral.

El mercado laboral es un espacio donde converge la oferta y la demanda. En este caso la oferta de trabajadores disponibles de unas determinadas características, y la demanda de los mismos según las necesidades y requisitos de las empresas o contratantes. Lo ideal es que ambas fuerzas actúen con sinergias y en armonía y que el estado intervenga para compensar posibles desajustes y equilibrar ambas realidades.

La demanda busca predominantemente trabajadores jóvenes, bien formados, con titulaciones superiores, idiomas, manejo y soltura en nuevas tecnologías y una serie de atributos de índole actitudinal ligados a la empatía, asertividad, docilidad proactividad, flexibilidad, disponibilidad, entusiasmo etc. Para la demanda, lo ideal, es estar abastecido en suficiente cantidad de una oferta con capacidad de entrega y adaptación a la organización pero tampoco en exceso, de forma que no pueda ser sustituible en caso de necesidad, que se adapte pero no demasiado, que sea valioso pero prescindible, estandarizado pero diferente; de tal manera que llevándolo al exceso analítico, los requerimientos rayarían la esquizofrenia.

Sin embargo la oferta no presenta esas características. Y el problema no parece estar en la formación, está más bien en la actitud desmotivada que se tuvo ocasión de presenciar en el trabajo de campo. Al nuevo trabajador se le exige una sólida formación, una entrega total y una actitud receptiva, positiva y abierta. Pero a cambio sólo se le ofrece inestabilidad y falta de compromiso y

perspectivas. Esta descompensación en parte explica falta de entusiasmo y en parte es responsable de los actuales desajustes en el mercado laboral.

La identificación de los jóvenes como colectivo vulnerable responde básicamente a criterios de edad y experiencia, es decir, la falta o carencia de ambas cosas. Carencias que el sistema, el gobierno o y las instituciones deberían de compensar con algo más que el mero abaratamiento de las condiciones laborales de acceso al mercado de trabajo y/o con la creación de puestos laborales susceptibles de bajas cualificaciones (y por lo tanto mal remunerados). Si existen jóvenes capaces y bien formados, con ganas (y necesidad) de salir adelante y prosperar merecería la pena hacer el esfuerzo de ser equitativos y ofrecerles el perfil de puesto acorde con su perfil potencial.

Ante estas cuestiones parece que la variable sexo, a priori, no resulta un discriminador potencial. Las chicas lo tienen igual de difícil o de fácil (según las expectativas laborales) que los chicos. Tal vez a niveles de planteamientos de trayectorias laborales se observe alguna diferencia. Ellas tienden a ser menos ambiciosas, dinámicas y arriesgadas. Por lo que, unido a los prejuicios empresariales todavía existentes en cuanto a futuras bajas laborales o disponibilidad temporal, es posible que su acceso resulte todavía más lento o difícil así como su permanencia o reincorporación.

En cuanto a las capacitaciones exigencias a los jóvenes, en general las cumplen con cierta solvencia. El problema, como venimos diciendo, no viene de la formación o de la mayor o menor soltura con idiomas extranjeros. La cuestión es la disponibilidad de puestos donde se requieran esas habilidades.

La justa compensación por lo que, en teoría, se ofrece. En este sentido se podría hablar de la coexistencia de dos mercados laborales paralelos para los jóvenes. Uno idealizado e inaccesible que desemboca en el "trabajo trabajo" (en mayor o menor medida relacionado con su vocación y formación) y otro próximo y

accesible que acaba en el trabajo eventual, sustituible y alimenticio. Compatibilizar ambos modelos o incluso "saltar" de uno a otro requiere confianza, fuerza y una visión de futuro de la que parecen carecer la mayoría de los jóvenes participantes de nuestro estudio. El diferenciarse o distinguirse de la masa de ofertantes y poder así acceder a una de las escasas oportunidades disponibles en las localidades pequeñas no les resulta tarea fácil. La falta de dinamismo e iniciativas parece contagiosa. Los jóvenes en ambas Castilla se auto perciben atrapados y decepcionados en una realidad estática dentro de un mundo cambiante. Ya no son tan ingenuos o inocentes como para no captar las dificultades pero no han desarrollado estrategias defensivas o creativas. Instalados en el lamento, no alcanzan a apreciar las posibles ventajas de, por ejemplo, pertenecer a un entorno con valiosas relaciones informales como son las localidades pequeñas. Aunque sea precisamente en estos ámbitos donde más lentamente cristalizan y se asimilan los cambios derivados de las transformaciones del nuevo sistema laboral. Para ellos tanto el problema como las posibles soluciones escapan a su margen de actuación y se acaban autopoicionando como espectadores o víctimas pasivas de unos cambios y procesos que escapan de su control.

Ellos perciben que se les trata como sustituibles, como mano de obra barata, estandarizada, además de susceptibles de comportamientos abusivos laboralmente hablando. Y sin aceptarlo no se revelan. Carecen de herramientas personales y del referente social para eludir ese posicionamiento y ofrecer alternativas adaptativas o creativas.

Bien es verdad que la falta de experiencia sólo se compensa con entusiasmo y entrega incondicional pero ésta sólo se produce cuando el joven trabajador intuye ciertas perspectivas futuras, la posibilidad de aprender y desarrollar un oficio con una correcta trayectoria laboral. Así, el entusiasmo como atributo cualitativo requiere, cuanto menos, tener algo que aprender acorde con mis aspiraciones,

vocación, cualidades y formación previa, es decir, cuando hay un oficio real que aprender e incorporar.

En una época de tránsito de un sistema laboral fruto de la industrialización a uno basado en las nuevas tecnologías, los servicios y la gestión de la información, no podemos descuidar la autoestima ni el componente humano o empuje de nuestros jóvenes. Aunque resulte tópico, son el presente y el futuro. Y, como hemos visto en los apartados dedicados al contexto general, en un futuro no muy lejano no serán un bien tan abundante, empezaran a escasear y en ese momento, a su valor cuantitativo se unirá el cualitativo.

BIBLIOGRAFÍA

Datos socioeconómicos de las regiones.

Ministerio de las Administraciones Públicas. 2003.

Encuesta de Población Activa.

Instituto Nacional de Estadística (INE). 2001, 2002, 2003.

Información estadística de la Junta de Comunidades de Castilla y León.

Información estadística de la Junta de Castilla-La Mancha.

Análisis de datos socioeconómicos.

Servicios de Estudios La Caixa. 2001.

Censo de Población y Padrón Municipal de Habitantes.

Instituto Nacional de Estadística (INE).

Renta Nacional de España y su distribución provincial.

Fundación BBVA.

Castilla-La Mancha de cerca.

Consejería de Economía y Hacienda de Castilla-La Mancha. 2003.

Los jóvenes en España.

Instituto Nacional de Estadística. 2001.

Sondeos periódicos de opinión y situación de la gente joven.

Instituto de la Juventud (INJUVE) 2002.

Estudio anual sobre el empleo cualificado en España.

Infoempleo 2003.

Capital Humano. Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes. 1996-2002.
Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) 2002.

Acceso de los jóvenes de Castilla-La Mancha y Castilla y León al Mercado de Trabajo.
Prisma Delta 2003.

Prospectiva de las ocupaciones y la formación en la España de los noventa (Informes
del Instituto de Estudios y Análisis Económicos).

Autor: Luis J. Garrido. Edita la Secretaría de Estado de Economía y Hacienda.
Madrid 1992.

Tecnología y Empleo en España: Situación y Perspectivas (Informes del Instituto de
Estudios y Análisis Económicos).

Autor: Felipe Sáenz. Edita la Secretaría de Estado de Economía y Hacienda. Madrid
1992.

Tecnología, empleo y trabajo en España.

Autora: Cecilia Castaño. Alianza editorial. Madrid 1994.

El Fin del Trabajo.

Autor: Jeremy Rifkin. Edita: Paidós. Barcelona 1996.

Economía Trabajo y Sociedad. (Memoria sobre la situación Socioeconómica y
laboral).

Edita el Consejo Económico y Social. Madrid 1995.

Ocupaciones de interés en el mercado de trabajo. Observatorio Ocupacional.

Edita : Instituto Nacional de Empleo (INEM 1996).

Perspectivas de empleo 2002. Informes OCDE.

Edita: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2002.

España 2010: Mercado Laboral. Proyecciones e implicaciones empresariales

Coordinado por: Alfonso Jiménez, Manuel Pimentel y Mentxu Exhevarría. Edita:
Díaz de Santos. Madrid 2002

Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI
(libro blanco)

Edita la Comisión Europea. Luxemburgo 1994

Los efectos del desarrollo tecnológico sobre el empleo

Autora: Paloma Sánchez. Edita: Ediciones Encuentro. Madrid 1997

La economía regional en cifras

Edita: Consejo de las cámaras de comercio del centro de España. Madrid 1997

Toledo en cifras. Anuario estadístico de la provincia de Toledo

Edita la Cámara de Comercio e Industria de Toledo. Toledo 1996+

Los trabajadores industriales ante las nuevas tecnologías.

Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) Estudios y Encuestas. Madrid 1989.

Punto de encuentro. (Artículos)

Publicación trimestral de Senun 40. Edita: Senun 40

Tecnología y empleo: contra el pesimismo

Artículo de Dimitris Kyriakou para la revista The IPTS Report. Sevilla 1996