

## **LAS MOTIVACIONES OCUPACIONALES DE LOS JÓVENES ESPAÑOLES Y SU CORRESPONDENCIA A LA SEMIPROFESION MILITAR**

Por ANA M<sup>a</sup> HUESCA GONZÁLEZ

### **El concepto de trabajo en la sociedad actual**

Todos somos conscientes de que hoy día el «trabajo» se ha convertido en un valor de primer orden en nuestra sociedad. Hubo un tiempo no demasiado lejano en que al igual que en los inicios de nuestra historia antigua occidental se pensó que predominaría el ocio sobre el trabajo, se pronosticaba una «sociedad de ocio» por muchos e insignes sociólogos (Veblen, Touraine, Bourdieu). Sin embargo, en cumplimiento de una norma económica conocida, la escasez de un producto eleva su costo, y es lo que hemos vivido en los últimos años de crisis económica y crisis de trabajo. Hoy se valora el trabajo más que en épocas pasadas, los que poseen un trabajo estable son considerados los privilegiados de esta sociedad.

Por un lado pues, se valora el trabajo. Por otro lado, hay que empezar a aceptar que el trabajo se está transformando. Existe una evolución en el concepto y en las formas que vamos a intentar resumir aquí como introducción a nuestro estudio. Cuando nos planteamos el servicio militar profesional estamos ofreciendo una profesión ¿o un trabajo? La diferenciación entre ambos conceptos ha sido tratada suficientemente en otra parte de este libro, por lo que sólo queda ceñir la presente contribución no al concepto de profesión sino al de trabajo u ocupación.

Ofrecemos, por tanto, un trabajo a un joven y desde esta perspectiva hay que hacer una mínima reflexión sobre el entorno en el que nos introduci-

mos con ello. Hasta ahora el servicio militar obligatorio era un servicio a la sociedad (derecho y deber constitucional) ahora pasará a ser una opción laboral para los jóvenes que se lo planten y por tanto se verá afectada por problemas y vicisitudes del mundo del trabajo en general. Por ello hay que conocer el mercado de trabajo en España y hay que conocer la actitudes de los jóvenes hacia el trabajo dado que Defensa debe competir en el mercado de la oferta de empleo por atraer hacia sus filas a jóvenes que podrían muy bien elegir otras opciones. Hay que ser conscientes que el joven que buscamos para que acceda al servicio militar no es el joven que recuerdan aquellos que realizan las políticas militares. Un joven de hoy sabe que está mucho mejor preparado que sus padres, también sabe que a pesar de ello no va a obtener mejores resultados en su búsqueda por una ocupación que sus propios padres. Seguramente también sabe que sus posibilidades y opciones son muy distintas y limitadas. A lo largo de este trabajo, iremos desgranando cuales son las relaciones entre ese joven y el trabajo.

El pleno empleo es una quimera y no sólo el trabajo bien pagado desaparece, también el bienestar y seguridad de políticas sociales y las garantías conquistadas por sindicatos. El concepto de permanencia y la flexibilidad en la entrada y salida del puesto trabajo es algo olvidado, pero sobretodo desconocido por nuestros jóvenes. Por ello no tendría ningún sentido animar al soldado profesional con aspiraciones de permanencia que no forman parte de su esquema de valores y que sólo conducirían a disonancias. La división internacional del trabajo, el crecimiento del sector servicios muy por encima del industrial, la incorporación de la mujer al trabajo, la importancia de las nuevas tecnologías y de la información, y la persistencia de altos niveles de paro con sus consecuencias de nuevas relaciones laborales, trabajos a tiempo parcial, temporales o sumergidos son los principales cambios que se han producido en este final de siglo.

La mayoría de los estudiosos del trabajo, como L. Finkel (1994) destacan tres tendencias que resumen los cambios acontecidos: «a) crecimiento del sector servicios, b) la flexibilización, y c) la informalización.» (pág. 413). Estos son los tres fenómenos fundamentales entre los cuales ha crecido el joven de nuestros días, por lo tanto, su definición de trabajo estará marcada por esas características. En primer lugar, un peso importante de las ocupaciones terciarias, es decir, servicios comerciales en general, servicios administrativos y de organización (técnicos de empresas, supervisión, etc.) y servicios publico-estatales (educación, sanidad, policía..) (Offe, 1984). La práctica totalidad de los puestos de trabajo demandados por

jóvenes parados con formación FP y BUP están dentro de estos servicios (la ocupación militar estaría incluido entre ellos).

En segundo lugar, la mayor parte de los empleos tienen hoy características muy diferentes, prácticamente todos han pasado por un proceso de flexibilización, también el trabajo militar. Se ha producido una precarización: en términos de trabajos parciales, reducción de derechos laborales, etc.; también una modificación de los tiempos de trabajo: reducción de jornadas, jubilaciones anticipadas, etc. y una mayor exigencia de cualificación en orden a conseguir polivalencia y movilidad en el trabajo (OIT, 1988).

Por último, se aceptan como «trabajo», múltiples posibilidades ocupacionales, que en otros tiempos sólo serían consideradas complementarias y que hoy son fundamentales. Así, los trabajos domésticos (cuidado de niños, de ancianos, mantenimiento del hogar, etc.); la participación en asociaciones y trabajos voluntarios; y la economía sumergida, subterránea o «negra» (Gershuny, Castells y Portes). Cada vez más se suceden trabajos a tiempo parcial, trabajos temporales, trabajos a distancia (también llamados teletrabajos).

Todo este panorama ha de ser tenido en cuenta a la hora de definir el tipo de trabajo que se ofrece a los jóvenes como soldados profesionales y de evaluar el nivel de aceptación o rechazo de la población.

## **Los jóvenes y el mercado de trabajo en España**

### *Características y tendencias del empleo en la juventud española*

Siguiendo los datos del INE en la Encuesta de Población Activa para varios años, podemos llegar a una serie de conclusiones sobre el comportamiento del mercado de trabajo para los jóvenes (menores de 25 años).

Aparece una diferencia significativa entre los años 70 y los 80 en la tasa de actividad de estos jóvenes, exactamente entre la población masculina adolescente (entre 16 y 19 años). Su progresivo descenso se explica por su incorporación más tardía al mercado de trabajo, debido al alargamiento de la etapa formativa. Ello lleva a un posterior aumento del grupo de los activos entre 20 a 25 años. Este cambio, junto con el que se produce debido a una drástica disminución de la actividad a partir de los 55 años, por las jubilaciones anticipadas, son los dos cambios fundamentales que se pueden observar dentro del comportamiento de la población activa masculina entre 1976 y 1986.

Más importante aún que el alargamiento de la etapa de formación es la feminización del mercado. La incorporación de la mujer al mundo laboral se produce fundamentalmente a partir de los 25 años. Es decir, las mujeres alargan aún más su formación y por tanto es más reducido el grupo de mujeres menores de 25 que buscan empleo. Habrá en consecuencia menos mujeres que soliciten acceder a soldado profesional, si bien también es cierto que las que lo hagan tendrán mayor cualificación que los hombres. También hay que resaltar el cambio de comportamiento laboral femenino que ya no abandona su puesto de trabajo tras el matrimonio o la maternidad.

Hasta aquí, hemos hablado de la situación de los jóvenes respecto a la actividad laboral. Ahora bien, todos sabemos lo crítico de la situación de paro en nuestro país que ostenta el nivel más alto de toda la Unión Europea. Dentro de este problema de paro, los jóvenes ocupan el lugar más destacado. Y, dentro de ellos, las mujeres. A la condición de jóvenes se une normalmente el hecho de no haber trabajado nunca, lo cual dificulta encontrar el primer empleo.

Todo ello debe ser tenido en cuenta al reflexionar sobre el trabajo de soldado profesional ya que hay que pensar que los que soliciten este empleo lo harán, en su mayoría, como su primer trabajo. Esto implica una importante responsabilidad del Estado de creación de capital humano para conseguir otro empleo a la finalización de su contrato. A su vez, aprovechable para conseguir una mayor demanda y destacar esta posibilidad y no otras como la de permanencia en la profesión militar, aspecto que ya hemos dicho no forma parte de la cultura actual sobre el trabajo. Así pues la oferta de una cualificación adecuada a la realidad laboral de nuestro país se configura como la principal atracción al potencial solicitante. Precisamente, los individuos con mayor cualificación son los que encuentran un trabajo con mayor facilidad, o en palabras de Andrés Pedreño (1990) en su análisis del desempleo en una década «en el período de crisis 1976-1986 se pone claramente en evidencia que las personas con estudios superiores tienen un más fácil acceso a un puesto de trabajo» (pág. 402).

La sociedad tecnológica ha impuesto la necesidad de conocimiento como herramienta del trabajo, la posesión de cualificación vuelve a ser una forma de independencia en las decisiones respecto al trabajo como en los tiempos que lo era una técnica manual.

## EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA ENTRE 16 Y 24 AÑOS Y TASAS DE PARO POR SEXO

AÑOS	EDAD	ACTIVOS	% PARO H	% PARO M
1983	16-19	1.114,5	28.5	23.5
	20-24	1.787,5	20.2	16.3
	TOTAL	2.902	23.4	19.1
1986	16-19	985,2	29.4	24.6
	20-24	1.913,3	25.6	19.9
	TOTAL	2.898,5	26.9	21.5
1989	16-19	939,4	18.2	22.8
	20-24	2.218,8	15.9	19.3
	TOTAL	3.158,2	16.6	20.4
1992	16-19	820	17.3	20.4
	20-24	2.088,2	14	16.4
	TOTAL	2.908,2	14.9	17.5
1995	16-19	689,7	25.5	25.8
	20-24	2.009,2	19.2	21.8
	TOTAL	2.698,9	20.8	22.8
1997	16-19	608,3	25.7	26.1
	20-24	2.047,8	17.3	19.8
	TOTAL	2.656,1	19.2	21.2

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del primer trimestre de la Encuesta de Población Activa (INE, varios años). Los porcentajes de paro se calculan sobre el total de activos.

A la vista de los datos podemos realizar varias afirmaciones. En primer lugar que la población joven en situación de actividad entre los 16 y 19 años no ha cesado de descender. Lo cual confirma la idea de que se ha incrementado el período de formación (la población total de esas edades entre 1989 y 1992 incluso se incrementó ligeramente y después ha descendido pero mucho más lentamente que la población activa).

A partir de finales de los 80 observamos una paulatina equiparación de situación de actividad entre hombres y mujeres, si bien siempre mantienen

una cifra ligeramente superior los activos masculinos. Lo verdaderamente novedoso es que, a pesar de ello, las tasas de paro femenino se incrementan a partir de esas fechas superando siempre a las de paro masculino en esas mismas edades.

También destacamos que la mayor tasa de paro se produce en el primer tramo de edad, entre 16 y 19 años, llegando en 1997 a una cuarta parte de la población activa de esa edad.

De todo ello podemos deducir que, no existe un comportamiento homogéneo de los jóvenes hacia el trabajo. Por tanto, habrá que considerar las diferencias a la hora de realizar una oferta de empleo. Para los jóvenes entre 16 y 19 años va a ser importante conseguir abandonar el paro y encontrar ese primer empleo. Sin embargo, los jóvenes entre 20 y 24 años, con mayor cualificación que los anteriores, serán más selectivos en su decisión, valorando el hecho de obtener formación. Por último, no es nada desdeñable la mano de obra femenina en paro a la hora de buscar demandantes a la oferta de empleo de Defensa.

En principio, el grupo de jóvenes inactivos no es un colectivo donde se prevea que la oferta de soldado profesional puede tener una especial incidencia. No obstante, se podrían considerar como un nuevo grupo diferenciado.

Si tenemos en cuenta lo que significan esos activos en el conjunto de la población joven se puede estimar el porcentaje de jóvenes potencialmente susceptibles de aceptar un contrato con defensa, puesto que o bien están en paro, o bien, trabajan y podrían estar interesados en cambiar su trabajo actual por el de soldado profesional.

También podríamos realizar un estudio prospectivo para el año en que se produzca el abandono del servicio militar obligatorio (en principio en el 2003) y prever la ratio solicitudes por plaza que se va a producir en los siguientes. Realizaríamos una inferencia desde los porcentajes actuales de activos que han solicitado un puesto de soldado profesional y aplicaríamos el incremento o decremento que se haya producido desde 1989 hasta ahora sobre los datos proyectados de población joven en disposición de aceptar un empleo para los años 2000 y 2003. Las cifras nos darían una tranquilidad que, sin embargo no ofrece el panorama de aceptación-valoración de las FAS por la población y la juventud española sobre el cual resulta imprescindible intervenir.

### *La demanda de empleo de los jóvenes entre 16 y 24 años*

A continuación reflejamos los datos sobre jóvenes parados que demandan empleo en el INEM. Estos datos nos sirven para describir las peticiones de puesto de trabajo realizadas por individuos entre 16 y 24 años. Con ello, obtendremos una idea aproximada (dadas las limitaciones de la información disponible en el INEM) del tipo de empleo demandado por estos jóvenes y podremos observar su correspondencia con la oferta de Defensa.

#### **INDIVIDUOS DE 16 A 24 AÑOS INSCRITOS EN EL INEM POR ESTUDIOS Y PRIMER EMPLEO DEMANDADO**

	EDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
sin	<20 (38)					9	7	0	0	3	19
estudios	20-24 (27)					9	3	0	0	3	12
primar.	<20 (1695)					259	179	29	99	156	973
s/cert	20-24 (3103)					684	294	139	165	324	1497
certif.	<20 (41122)	154	0	919	5163 12.5%	6597 16%	1722	1052	4982	4800	15733 38.2
escolar	20-24 (64275)	353	1	1912	8715	12526	2116	3292	7198	8513	19649
E.G.B.	<20 (84331)	2203	0	8274	16864 20%	13180 15.6%	2112	2001	9376	6426	<b>23895</b> <b>28.3</b>
	20-24 156882	5955	13	22209	<b>30930</b> 19.7	26260 16.7	3172	7446	16041	15300	29556 18.8
B.U.P.	<20 (6871)	396	1	2061	2354	713	29	34	118	165	1000
	20-2 (41181)	7985 19.4	28	<b>14656</b> <b>35.6</b>	7933 19.3	4078	363	359	951	1331	3497
F.P.	<20 (9026)	2412	0	3415	369	1077	75	55	872	177	574
	20-24 (50909)	<b>18913</b> 37	6	16441 32.3	2183	4697	313	455	4802	1103	1996

(Continuación)

	EDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
grado	<20 (18)	7	0	5	4	0	0	1	0	0	1
medio	20-24 (16295)	12881	15	2028	619	529	25	9	32	21	136
grado	<20 (2)	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
superior	20-24 (10035)	8892	27	711	186	119	11	9	14	9	57
	<20 143103	5173	1	14675	24754	21835	4124	3172	15447	11727	<b>42195</b>
	20-24 342701	54979	84	<b>57957</b>	50566	48902	6297	11709	29203	26604	56400
TOTAL	485804	60152	85	72632	75320	70737	10421	14881	44650	38331	98595

1) Profesionales y técnicos. 2) Directivos y empresas privadas. 3) Administrativos y asimilados. 4) Comerciantes y vendedores. 5) Hostelería, domésticos y seguridad. 6) Agricultura, pesca, ganadería y similar. 7) Minería, sidero, química, textil, alimentación. 8) Muebles, metal, mecánica. 9) Construcción, caucho, plástico, artes gráficas. 0) Peones.

FUENTE: Elaboración propia. Datos del Gabinete de Estudios del Instituto Nacional de Empleo a partir de las solicitudes de empleo en primera opción. Diciembre de 1996.

Más de un tercio de los menores de 20 años en paro demandan un puesto como peones, lo cual se explica por su bajo nivel de estudios (59% con EGB, 29% con Certificado de Escolaridad). Le siguen las peticiones hacia los grupos de ocupación: hostelería-domésticos y comerciantes-vendedores.

Sin embargo, desde nuestro punto de vista, sería mejor considerar que el grupo-diana más adecuado a las ofertas de defensa es el de los jóvenes parados en el tramo de edad entre 20 y 24 años. En primer lugar, por el alto número de parados (teniendo en cuenta la tendencia a incrementarse este grupo en detrimento de los parados de menor edad) y en segundo lugar, por el mayor nivel de estudios conseguido (que redundaría en un mayor nivel de formación inicial en la futura tropa profesional). Debemos conocer cuales son sus preferencias a la hora de buscar empleo.

De este grupo de parados entre 20 y 24 años, un 46% sólo tiene estudios de EGB, seguido del 19% que incluso sólo tiene el certificado de escolaridad. Estos individuos manifiestan las mismas opciones laborales que las de los menores de 20 años, si bien entre los de estudios de EGB, aparece por primera vez con fuerza la posibilidad de trabajar de administrativos o asimilados (destrayéndose el porcentaje de los que solicitan puesto de peones).

Pero lo más importante es destacar qué puestos solicitan aquellos con una mayor formación. Se trata de algo más de la cuarta parte de los jóvenes entre 20 y 24 años (27%), en datos brutos estamos hablando de 92.090 individuos en 1996. Son jóvenes con cierto nivel de formación y, que a pesar de haber terminado sus estudios hace varios años, se encuentran en paro. Pueden ser pues receptivos a una oferta de defensa que les ofrezca aún mayor formación o mayores facilidades para su futuro laboral civil.

Estos jóvenes demandan al INEM los empleos de administrativos y asimilados, profesionales y técnicos y comerciantes-vendedores (son demandados por aproximadamente el 75% de sujetos). Mientras que tanto los que tienen formación de BUP como los que tienen FP demandan de forma similar los empleos administrativos, estos últimos doblan a los primeros en la demanda de puestos profesionales y técnicos. Este tipo de tarea es la que, precisamente, puede ofrecer mayoritariamente el trabajo de soldado.

Hay que puntualizar que los datos que hemos manejado no implican el ideal de trabajo del joven sino aquel empleo que considera tiene más oportunidades de obtener. Lo cual da un margen para buscar por otros medios más cualitativos el tipo de trabajo que gustaría a nuestros jóvenes más allá de lo que nos muestra el INEM, es lo que vamos a intentar en el siguiente apartado.

### **Actitudes hacia el trabajo de la juventud española**

En general, podemos afirmar que la juventud española es sobre todo realista a la hora de tomar posición respecto al trabajo. No es de extrañar si consideramos las características del trabajo en los últimos tiempos y que intentamos resumir en la introducción de este informe. La consideración del trabajo como un bien escaso, como la principal riqueza de una persona, lleva al joven que ha pasado gran parte de su vida en un ambiente familiar preocupado por el empleo a considerar la posesión de un puesto

de trabajo estable como el principal objetivo de su vida, en parte, un ideal de vida. Es por eso que, sin poder considerársele materialista en el conjunto de sus valores hacia la sociedad global (Huesca, 1997), en lo que respecta al trabajo manifiesta ese sentido práctico que le lleva a considerar que lo más importante de un empleo es que sea seguro, estable y bien retribuido, muy por encima de otras consideraciones que se aducen en segundo lugar. Si bien hay que decir que no se muestran tan preocupados al respecto como los mayores de 30 años. Podríamos por tanto decir que el paso del tiempo no disminuye la importancia de estos factores en el trabajo, sino que la aumenta. Aunque también se podría pensar que esta generación de jóvenes empieza a hacerse a la idea de un tipo de trabajo distinto, no estable, y comienza muy tímidamente a dar relevancia a factores como que deje tiempo libre o permita independencia, aspectos que no son destacados por los jóvenes pero aún menos por los mayores de 40 años (1).

#### *Factores que se valoran en un empleo*

Según la encuesta de CIREs (oct. 94) que hemos utilizado, los principales factores reconocidos por los jóvenes entre 18 y 25 años para evaluar un empleo son el que sea seguro y esté bien retribuido. Ello estaría en consonancia con el resto de la población encuestada. No se nos oculta la flexibilidad de contenido de ambos conceptos. Posiblemente «seguro» para un joven de 18 años puede significar un contrato de 1 año, algo que con mayor edad es claramente inestable. Las retribuciones son igualmente subjetivas a la edad y a la posición económico-social de partida.

A una cierta distancia aparece como tercer factor para evaluar un empleo, el que sea interesante, algo que a partir de los 30 parece dejar de importar. Así pues, una oferta de empleo que tenga garantizadas la estabilidad y las retribuciones dignas, debe plantearse, si quiere atraer al joven, una actividad interesante.

De nuevo tropezamos con la dificultad de delimitar qué puede ser interesante para un joven entre 18 y 25 años. En el contexto de la encuesta que

---

(1) Hemos dejado a un lado el análisis de género por no agrandar las dimensiones de este estudio pero debería también de considerarse de forma diferenciada el grupo de mujeres jóvenes dado que en otras encuestas de opinión sobre las FAS es la población con una respuesta menos favorable. En el mismo sentido se manifiestan habitualmente determinadas comunidades autónomas, principalmente País Vasco y Cataluña, por lo que es interesante considerar la ubicación geográfica.

manejamos creo acertado recurrir a los factores cuarto y quinto para explicarlo. Por un lado, se habla de la oportunidad de ascender, sobretodo a partir de los 20 años. Por otro lado, importa adquirir conocimientos, preocupación que alcanza su cota máxima entre los individuos de 24 y 25 años.

En el estudio por edades realizado, partiendo del acuerdo general sobre los tres primeros factores, podemos diferenciar después dos grupos distintos en la población joven considerada:

- 18 y 19 años (previsiblemente extensible desde los 16) No les importa tanto como a los de más edad la oportunidad de ascender, ni el adquirir conocimientos. Se destacan sobre los otros en respuestas sobre la importancia de que deje tiempo libre, o la poca importancia dada a tener un horario flexible (contradictorio con lo anterior) o a que permita ayudar a la gente.
- 20 a 25 años. La importancia de adquirir conocimientos en un empleo crece con la edad de los jóvenes encuestados, de forma que es entre los de 24-25 años donde más se considera. En este mismo tramo de edad es donde menos porcentaje de respuesta se da acerca de la importancia de las retribuciones: desciende según aumenta la edad entre 18 y 25 años.

Todo ello nos ayuda a comprender los motivos que impulsarían a un joven a aceptar un determinado puesto de trabajo.

### *Motivos para aceptar un trabajo*

Se puede afirmar que el principal motivo para aceptar un empleo entre los jóvenes españoles es estar en paro. Quizás sea esta la principal conclusión que podemos extraer de los datos de la encuesta de CIREs que estamos manejando. Los datos desagregados por grupos de edad no permiten mucha fiabilidad en otro tipo de afirmación. Teniendo esto en cuenta podríamos aventurar que son sobretodo los mayores de 22 años los que con mayor intensidad reconocen este motivo. Los individuos de menor edad que contestan la encuesta se dispersan algo más en la respuesta, destacándose también la importancia del sueldo mayor o el simple deseo de trabajar. También es significativo el porcentaje de jóvenes entre 24 y 25 años que declaran como segundo motivo para aceptar un empleo la oportunidad de ascender.

Es mucho más interesante en este apartado considerar las respuestas dadas por los jóvenes de 16 a 24 años en la encuesta del CIS (1997) sobre los motivos que les llevarían a hacerse propiamente soldados profesionales.

Lo que se considera más importante es la posibilidad de tener un sueldo digno y seguro desde el principio y en segundo lugar la posibilidad de ingresar en otros cuerpos de la administración al acabar el contrato con las FAS o bien de permanecer como profesional permanente en ellas. En tercer lugar se valora el obtener una formación que aumente las posibilidades de encontrar trabajo en la vida civil. Le sigue muy próximo el poder obtener puntos en oposiciones de la administración.

Si se exceptúa la posibilidad de permanencia en las FAS, el resto de razones más valoradas tiene un denominador común y es la ausencia de elementos vocacionales o de valoración de lo militar por sí mismo. Se valora el contrato de soldado como se valoraría cualquier otro contrato de la administración. Las opciones que ofrecen posibilidades de ingreso en Academias Militares o de otros cuerpos de seguridad, o de poder prorrogar los tiempos de contrato, son las menos valoradas. Es curioso que, sin embargo, se valore la posibilidad de ser permanente en las FAS, aunque no es contradictorio pese a la apariencia. Se explica por la alta valoración que se otorga a la seguridad en el empleo. Podríamos decir que se aceptaría cualquier tipo de empleo que garantizara su estabilidad.

En una segunda batería de afirmaciones de orden más espiritual que práctico sobre qué lleva a los jóvenes a hacerse soldados profesionales, la puntuación más favorable obtenida entre el 1 (muy importante) al 5 (nada importante) es de un 2.6 (participar en la defensa de España) por lo que ninguna de las valoraciones parece ser excesivamente importantes. Esta respuesta, la más favorable obtenida también se explica porque la pregunta no incide —como en la pregunta anterior— sobre que debe de contestarse «personalmente», sino que distancia la respuesta al global de los jóvenes y no a uno mismo.

Incluso, la tan utilizada afirmación sobre cómo a los jóvenes les atrae de las FAS la tipificación de ser una ocupación que permite desarrollar las aficiones deportivas y físicas parece derrumbarse cuando sólo obtiene una valoración de 2.8.

Por último, en otro grupo de preguntas, donde se pide el mismo sistema de puntuación, la posibilidad de formarse profesionalmente obtiene un «2.3» cruzando la barrera de lo que es considerado importante y en consonancia con lo dicho hasta ahora en este trabajo.

Es interesante resaltar aquí los resultados de la Encuesta de Población Activa (primer cuatrimestre de 1997) que nos hacen modificar otro de los

tópicos más usuales respecto a las preferencias de los jóvenes. Se suele creer que los jóvenes se sentirían atraídos por un trabajo que les permitiera conocer nuevos lugares. Sin embargo, según dicha encuesta mientras que la gran mayoría de los jóvenes parados no tendrían inconveniente en aceptar un empleo que significase cambio de ocupación, ingresos o categoría inferior a su cualificación, no ocurre lo mismo respecto al cambio de residencia. Un 51% de los parados de 16 a 19 años no aceptarían un trabajo que conllevara cambio de residencia (un 26,4% lo duda) y un 33,5% en el caso de parados de 20 a 24 años (otro 30,3 lo dudaría).

### *Valoración del trabajo*

Precisamente para entender la importancia del trabajo como un valor en la mentalidad de nuestros jóvenes hemos analizado brevemente las respuestas en las distintas edades a una serie de afirmaciones sobre el trabajo. La edad es una variable explicativa para esta valoración dentro del conjunto de la población. Pero en nuestro intento de no considerar a los jóvenes como un todo sino como grupos diferenciados también hemos extraído ciertas conclusiones que deben ser consideradas con las debidas cautelas técnicas.

Son los jóvenes de 22 a 25 años los que más aprecian el trabajo más allá de considerarlo una necesidad económica, en el extremo contrario están los de 18 y 19 años. A pesar de ello son sobretodo quienes tienen 24 y 25 años (más de la mitad de los encuestados de esa edad) los que consideran que no es el trabajo su actividad más importante. Quizás se explique esa aparente contradicción en su menor materialismo, o simplemente se puede desear un trabajo, al fin y al cabo un tesoro irrenunciable en nuestros días, aunque se sepa que en el fondo hay otras cosas más importantes. Son los mismos jóvenes que se manifiestan ecologistas, defensores de la naturaleza y pacifistas, todo lo cual vemos que puede ser perfectamente compatible con aceptar un buen empleo (todos conocemos los casos de objetores de conciencia que después han solicitado ingresar en la Guardia Civil). En la misma encuesta afirman que estarían dispuestos a aceptar un trabajo mejor aunque tuvieran menos tiempo libre.

Por último, son de nuevo los jóvenes entre 24 y 25 los que más rotundamente afirman que su trabajo les permite realizarse mientras que los menores de 23 manifiestan una alta tasa de indiferencia.

### *Preferencias sobre el tipo de trabajo*

También las preferencias manifestadas sobre el tipo de trabajo que más les gustaría nos lleva a pensar cual sería el trabajo ideal de un joven entre las edades consideradas. Hasta los 23 años preferiría ser autónomo que empleado. Los jóvenes de 18 y 19 años manifiestan un alto grado de indecisión o desconocimiento (aproximadamente un 18% de N.S) respecto a si preferirían una empresa pequeña o grande, pública o privada. Los de 20-21 años se vuelcan sobre la empresa grande y el sector público. Los individuos de 22-23 años se distribuyen equilibradamente entre ambos supuestos. Mientras tanto, los jóvenes de 24 y 25 años, que ya prefieren un trabajo de empleado, optan por que sea en una empresa grande y en el sector público. No hacen falta más palabras para concluir que si los datos de encuesta fueran sin más extrapolables a la realidad social sin considerar otros aspectos, este último sería el grupo de jóvenes más favorable a la oferta de Defensa (por supuesto hay que advertir que la desagregación de los datos en grupos tan pequeños de individuos distorsionan la representatividad de la muestra).

### **Conclusiones**

Si consideramos como Aizpuru que el trabajo es de modo general «una acción realizada por seres humanos que supone un determinado gasto de energía , encaminada hacia algún fin material o inmaterial, conscientemente deseado y que tiene su origen y motivación en la insatisfacción, en la existencia de una privación o de una necesidad por parte de quien lo realiza» (pág.13); deberíamos plantearnos en primer lugar concienciar al ciudadano de la necesidad de la defensa. Sin ello no hablaremos ya de desaparición del servicio militar obligatorio sino de la desaparición de los ejércitos.

Es esta la principal conclusión de este estudio. Podemos lograr atraer jóvenes para convertirse en soldado profesional mientras exista un problema de paro juvenil como en el presente. En este caso la motivación a la realización de ese trabajo estará en la insatisfacción de no encontrar trabajo o no tener otros ingresos. Sin embargo, si esta motivación desaparece se podrían encontrar problemas para atraer a los jóvenes. Por otro lado, el Ministerio de Defensa debe plantearse si quiere fundamentar la contratación de esos jóvenes soldados en esa insatisfacción. Creo que no estaría en consonancia con los valores de la profesión militar que se exponen en

otra ponencia. Por ambas razones, sería un error, y sería más conveniente realizar una campaña de concienciación general sobre la Defensa Nacional y una propaganda de reclutamiento en consonancia con objetivos más allá de los puramente materiales como ser un empleo seguro o un sueldo digno (que por otro lado, sin duda será la primera consideración de los que se alisten sin necesidad de explicitarlo). Con ello no cubrimos una finalidad a corto plazo sino a medio y largo plazo.

Existen dos perspectivas básicas o decisiones que adoptar desde el Ministerio de Defensa: quienes son los hombres y mujeres que queremos para nuestras FAS y quienes son los hombres y mujeres que van a aceptar esta oferta. Si en un estudio en profundidad no de las cantidades de dinero o de individuos que supone la profesionalización sino en un estudio cualitativo entre ambas variables no existe concordancia la profesionalización habrá resultado un fracaso. Los esfuerzos del Ministerio deben ir encaminados a conseguir que una y otra variable concuerden en la medida de lo posible. En este trabajo se ha reflexionado sobre quienes son los jóvenes potencialmente candidatos a soldados y sus preferencias y actitudes hacia el trabajo. Es necesario a continuación ampliar esta pequeña investigación para concretar que características queremos que posean los jóvenes que ingresen en las FAS, donde se encuentran y realizar una campaña adecuada que les ofrezca aquello que buscan en una ocupación (y que, por supuesto, se corresponda con lo que en su trabajo diario luego encuentran).

En cualquier caso, y como medida general de acompañamiento a ese esfuerzo por atraer a los jóvenes que el ejército profesional requiere, hay que empezar a construir una cultura de la defensa en España, algo de lo que, como ya hemos repetido otras veces, carecemos en este país.

Porque, por otro lado, estamos hablando en muchos casos de jóvenes de corta edad que aún se encuentran muy tutelados por sus padres, quienes pueden influenciarles para que en un momento determinado abandone su idea de convertirse en soldado profesional (sobre todo si son mujeres). Hay pues que educar también a los padres en la dignidad del oficio de soldado para sus hijos y crear el ambiente de aceptación general para ello. Se conseguiría además que el haber realizado ese servicio militar fuera en sí mismo un motivo suficiente para facilitar al joven su posterior obtención de un puesto de trabajo en la vida civil, donde se valorarían los valores militares inculcados (disciplina, trabajo en equipo, responsabilidad, etc.).

No se puede esperar al año 2003 para intervenir sobre estas actitudes sino que se deberían incrementar los esfuerzos hoy.

## **Bibliografía**

- AIZPURU, MIKEL Y RIVERA, Antonio (1994) *Manual de historia social del trabajo*. Madrid: Siglo XXI.
- CIRES. *Orientación hacia el trabajo*. Encuesta octubre 1994.
- CIS. *La defensa nacional y la profesionalización del Ejército*. Estudio 2.234, enero-febrero 1997.
- FINKEL, Lucila (1994). *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- HUESCA, Ana (1997). Madrid: Ministerio de Defensa.
- I.N.E. (Varios años). *Encuesta de Población Activa. Resultados detallados primer cuatrimestre*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Instituto de Demografía (1994). *Proyección de la Población Española*. Madrid: CSIC.
- OFFE, C. (1984). *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza Editorial.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1988). *La flexibilidad del mercado de trabajo. Una selección de criterios y experiencias*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PEDREÑO, A. (1990). «Desempleo, fuerza de trabajo y mercado laboral» en *Economía española de la Transición y la Democracia* Madrid: Cis.