

Aprendiendo a trabajar: trayectorias y discursos

Learning to Work: Trajectories and Discourses

**Antonio Martín Artiles, Andreu Lope, Daniel Barrientos Sánchez y
Benjami Moles Kalt**

Palabras clave

Contratos de formación y aprendizaje

- Contratos de prácticas
- Convenios de prácticas
- Jóvenes
- Segmentación
- Transición
- Trayectorias

Key words

Apprenticeship
Contracts

- Work Experience contracts
- Work Experience agreements
- Youth
- Segmentation
- Transition
- Trajectories

Resumen

El «aprendizaje basado en el trabajo» es valorado positivamente por los jóvenes como una forma de especialización profesional y de transición rápida al mercado de trabajo. Pero la crisis económica ha cambiado las trayectorias laborales. Las trayectorias se han segmentado. Hoy se acepta como normalidad un amplio periodo de incertidumbre en el empleo, así como una forma de aproximación sucesiva a la estabilidad laboral. Este estudio se ha basado en los datos estadísticos de la MCVL y en cinco grupos de discusión con jóvenes de 16 a 34 años.

Abstract

“Work-based learning” is positively valued by young people as a form of professional specialization and a rapid transition to the labor market. But the economic crisis has changed the trajectories of labour. Trajectories have been segmented. Today, a broad period of uncertainty in employment is accepted as normal, as well as a form of successive approximation to job stability. This study has been based on the statistical data of the MCVL and in five discussion groups with young people from 16 to 34 years.

Cómo citar

Martín Artiles, Antonio; Lope, Andreu; Barrientos Sánchez, Daniel y Moles Kalt, Benjami (2018). «Aprendiendo a trabajar: trayectorias y discursos». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 164: 115-134. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.164.115>)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es>

Antonio Martín Artiles: Universitat Autònoma Barcelona | antonio.martin@uab.es

Andreu Lope: Universitat Autònoma Barcelona | Andreu.lope@uab.es

Daniel Barrientos Sánchez: Universitat Autònoma Barcelona | Daniel.barrientos@uab.es

Benjami Moles Kalt: Universitat Autònoma Barcelona | Benjami.moles@uab.es

INTRODUCCIÓN¹

El objetivo de este artículo es analizar el proceso de transición y las trayectorias de los jóvenes de 16 a 34 años en el mercado de trabajo. Esa transición es un aspecto considerado importante en el marco de las políticas activas de empleo de la Unión Europea (European Commission, 2015). En este sentido, es particularmente relevante la idea del «aprendizaje basado en el trabajo» (ABT) con la finalidad de adecuar la formación al empleo existente. Se presupone que el «aprendizaje basado en el trabajo» (idea de inspiración funcionalista, que no compartimos pero conceptualmente útil para este estudio) facilita el aprendizaje de las competencias necesarias para puestos de trabajo concretos, lo que facilita a los jóvenes una rápida transición laboral, ya que estos pueden aprender con la tecnología y la organización del trabajo de la empresa donde han realizado las prácticas. Al mismo tiempo, las empresas se beneficiarían porque tendrían una «bolsa» de mano de obra seleccionada a través de la formación y ello contribuiría a reducir los costes de reclutamiento, búsqueda y selección. Además, la articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo también contribuiría a mejorar la adecuación o correspondencia entre formación y empleo (1983). Una adecuación harto discutible (Martín Artilles y Lope, 1999; Planas, 2016), como demuestra el extendido fenómeno de la sobreeducación respecto al empleo desarrollado que, además, ejemplifica nuestra perspectiva de que la formación no es sinónimo de trabajo sino un factor de acercamiento a diferentes formas de empleo.

Por otra parte, desde la perspectiva de las políticas activas de empleo se presupone que la formación en la empresa también contribuiría a mejorar las trayectorias de los jóvenes a lo largo de su ciclo vital. Sin embargo, es de esperar que esas trayectorias no hayan mejorado en el contexto de la recesión económica experimentada. Por el contrario, la incertidumbre, el empleo precario y los bajos salarios han caracterizado toda una década (2007-2017).

Nuestro propósito es examinar una tipología de las trayectorias de los jóvenes (extraída de los datos estadísticos de la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social) y el discurso de estos, sus significados y connotaciones en relación a la transición entre escuela y trabajo, así como respecto a sus propias trayectorias. El análisis de los contratos de formación y aprendizaje y los contratos de prácticas constituyen dos elementos en dicha transición. Igualmente son importantes los convenios de prácticas entre centros educativos y empresas. *A priori* se presupone que estas formas de transición mediante contrato o bien convenio de formación facilitarían la inserción laboral de los jóvenes, la estabilidad en el empleo y la mejora de sus condiciones laborales.

En el análisis del discurso de los jóvenes hemos identificado distintas trayectorias, percepciones y valoraciones del papel de la formación en la empresa. Tanto los datos estadísticos como el análisis del discurso obtenido en los grupos de discusión nos han llevado a distinguir tres tipos de trayectorias: desestructuradas, semiestructuradas y con expectativas de éxito. Estas tres trayectorias parecen estar hoy lejos de lo que Casal *et al.* (2006a) calificaron como trayectorias de *éxito precoz* en los años noventa. Por consiguiente, cabe preguntarse: *¿ha cambiado el modo de transición al mercado de trabajo y los tipos de trayectorias laborales para los jóvenes? ¿Qué relación guardan las distintas trayectorias con los segmentos del mercado laboral?*

¹ Este artículo es parte del proyecto de investigación: «Impacto de la formación en la empresa sobre las trayectorias laborales de los jóvenes. Propuestas de mejora» (ref. CSO2015-68134-R, AEI/FEDER,UE), financiado por la Agencia Estatal de Investigación y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional. También han participado en el proyecto Pilar Carrasquer y Óscar Molina.

En suma, este artículo se divide en cuatro secciones. En la primera planteamos el marco teórico, los usos conceptuales, la hipótesis y la metodología. En la segunda ofrecemos una tipología estadística de los criterios de selección para formular los perfiles de los grupos de discusión desarrollados. En la tercera analizamos los discursos de los tres grupos y los hallazgos en relación a la hipótesis principal. Finalmente, en la cuarta sección ofrecemos unas conclusiones.

USOS CONCEPTUALES

Aprendizaje basado en el trabajo

El concepto de «aprendizaje basado en el trabajo» (ABT) se define como los distintos procedimientos para alcanzar los objetivos de aprendizaje de las habilidades y competencias vinculadas al mercado de trabajo (European Commission, 2015: 13). Este aprendizaje basado en el trabajo reviste una variedad de formas en los países europeos, razón por la cual es un concepto cómodo para hablar de distintas tradiciones de formación, ya que no solo incluye a la formación dual, *stricto sensu*, sino también a los sistemas de prácticas en las empresas. El ABT tiene como finalidad la adquisición de conocimientos técnicos, pero también el aprendizaje de hábitos normalizados, la adquisición de conocimiento sobre la interdependencia en el desempeño de las actividades, el reconocimiento de la actividad en común en la empresa y la formación de grupos de referencias y redes de conexión con el mercado de trabajo. Estos son aspectos relevantes en la concepción de las políticas de empleo, aunque raramente explicitados como tales. En pocas palabras, el ABT es *colectivo*, comporta transferencia de conocimiento en grupo, como observan Marhuenda *et al.* (2010: 156-157) e incluye, asimismo, la formación continua en empresas que fomentan cambios en los requerimientos de las tareas (CES, 2015).

El concepto «aprendizaje basado en el trabajo» —inspirado en la teoría del capital humano y con orientación adecuacionista (Planas, 2016)— nos permite focalizar la atención en los jóvenes que tienen contratos de formación y aprendizaje y contratos de prácticas, lo que a su vez implica atender a jóvenes con distintos niveles educativos. La elección de este concepto estriba en su amplitud, pero también, al mismo tiempo, en su delimitación, ya que se refiere a la formación dual en sus distintas acepciones, así como a las prácticas mediante convenios de centros educativos y universidad con empresas. El concepto ABT encaja con la teoría de los mercados de trabajo transicionales (Schmid y Gazier, 2002), lo que facilita también seguir las trayectorias de los jóvenes. Por otra parte, este concepto parece ser de especial importancia en las políticas activas de empleo, particularmente en la inspiración de programas como la Garantía Juvenil (European Commission, 2015).

Transición y trayectorias

La transición e inserción profesional puede ser simple o compleja (véase Casal *et al.*, 2006b), lo que está relacionado con el itinerario y el nivel de formación de los jóvenes. Los modos de transición pueden ser diversos e implican distintas estrategias, tales como una inserción laboral simple y rápida, lo que generalmente está asociado a bajos niveles educativos o al abandono escolar prematuro. O bien una transición compleja, con etapas sucesivas, lo que comporta desarrollar estrategias por parte de los jóvenes. En este caso, las estrategias dependen de la especialidad profesional, de los requerimientos de los puestos de trabajo, de las oportunidades y del apoyo familiar al periodo de estudio. Las transiciones dependen también del nivel educativo, del capital social y cultural, de modo que algunas personas pueden modelar más fácilmente su transición al mercado de trabajo, si las comparamos con

otras con menos estudios y escaso capital social (Stauber y Walter, 2006).

El concepto de trayectoria laboral se puede definir como el conjunto de cambios de posición de categoría profesional, con avances, retrocesos o estancamiento durante un tiempo o a lo largo del ciclo vital (Horan, 1974). En este sentido, hablamos de trayectorias con movilidad ascendente o descendente. Asimismo, la trayectoria laboral se refiere a la movilidad horizontal, entendida como el cambio de sector de actividad o de territorio por motivos laborales (Spillerman, 1977). La trayectoria laboral puede ser un indicador de las oportunidades que ofrece una sociedad a las personas en edad activa. Así, las trayectorias laborales relativamente estructuradas han sido una característica del modelo de empleo keynesiano-fordista, ya que ofrecía una transición relativamente ajustada entre escuela y trabajo y, posteriormente, un desarrollo ascendente de la trayectoria reflejada en una mejora gradual de la categoría profesional y de los ingresos, particularmente entre los hombres.

Empero, desde la década de los años ochenta, la transformación del modelo de empleo fordista hacia un modelo flexible comporta cambios en la modalidad de transición. Según algunos estudios (véase Casal *et al.*, 2006a; 2006b), se pueden distinguir seis modalidades de transición para los jóvenes a partir de una distribución espacial en dos ejes: 1) tiempo de transición, y 2) ajuste de expectativas. Esto es, una línea horizontal imaginaria referida al tiempo de transición, de modo que en un extremo figura la transición precoz (en términos laborales y de emancipación) y en el otro extremo figura el retardo en dicha transición. En el eje vertical tenemos el ajuste de expectativas (de simples a complejas).

1. *Trayectorias de éxito precoz.* Este tipo de trayectorias muy rápidas hacia posiciones profesionales de éxito están relacionadas con titulaciones académicas universitarias, acom-

pañadas de una inserción profesional y emancipación familiar también rápidas. No estudiamos aquí la emancipación familiar, pero sí la trayectoria laboral. Entendemos que esta modalidad es más propia de un contexto económico estable y expansivo, como en los años ochenta y parte de los noventa. Pero hacia mediados de la década de los noventa, Casal *et al.* (2006a; 2006b) ya apuntan la idea de trayectoria con aproximación sucesiva, para jóvenes con estudios universitarios que gradualmente iban ganando formación y experiencia en el puesto de trabajo.

2. *Trayectorias obreras o de clase trabajadora.* Los estudios antes citados (siguiendo a Willis, 1988) identifican esta trayectoria como una forma de transición rápida desde una formación de corta duración escolar, que se incorpora a puestos de trabajo de baja cualificación profesional. La aceleración de la inserción laboral está ligada a una pauta de emancipación familiar rápida, pero hoy, en el contexto de la recesión experimentada, no parece ser rápida ni estable. La volatilidad del empleo temporal y otras formas de empleo flexible han contribuido a que dichas trayectorias sean intermitentes, con múltiples entradas y salidas del mercado laboral, con rotación entre contratos y cambios de sector y de empresas.

3. *Trayectoria de precariedad.* Esta trayectoria se define por el contrato de trabajo temporal, por la vulnerabilidad en el empleo y el riesgo de desempleo y por la poca acumulación de formación profesional.

4. *Trayectorias erráticas o de bloqueo.* Esta trayectoria identifica a personas que han estado muchos años fuera de los circuitos de formación y del empleo, han pasado por el desempleo de larga duración y tienen una baja empleabilidad. Posiblemente esta modalidad sea similar a la que nosotros llamamos «trayectoria desestructurada», en el sentido de presentar dificultades formativas y de inserción estable. Esta trayectoria des-

estructurada, junto con la precaria, comparte un largo tiempo de transición y escasas expectativas.

5. Finalmente, Casal *et al.* (2006a; 2006b) distinguen la trayectoria de adscripción familiar, referida a jóvenes que desarrollan una transición ligada al seguimiento de la actividad familiar, como el pequeño comercio, la pequeña empresa, etc.

Las modalidades de transición y las trayectorias son cambiantes, dependen del contexto institucional y por tanto son también históricas (Busemeyer y Trampusch, 2011). Hoy parece que las trayectorias no son lineales ni predecibles, sino variables y fragmentadas (Furlong *et al.*, 2006). El tránsito hacia la sociedad del conocimiento (Schmid y Gazier, 2002), y el modelo de empleo flexible postfordista, junto con la severa crisis, influyen en el desarrollo de las modalidades de transición y trayectorias. El ajuste de expectativas de los jóvenes es hoy un problema importante y nos proponemos captarlo a través de los discursos en grupos de discusión. Posiblemente la idea de «expectativa simple» que menciona Willis (1988) se ha extendido tanto en los jóvenes con bajo nivel de estudios como entre los de nivel alto. Otro elemento es que el tiempo de transición parece prolongarse en general.

¿Polarización de las trayectorias o segmentación del mercado de trabajo?

Por otra parte, en la literatura internacional se observa en las trayectorias de los jóvenes una tendencia hacia su polarización; de modo que la actual crisis provocaría un alejamiento de las condiciones de empleo respecto a los trabajadores de mayor edad. Eso podemos caracterizarlo como una «polarización intergeneracional» derivada de la segmentación del mercado de trabajo (Hurley *et al.*, 2013). Los jóvenes se incorporan a mercados de trabajo flexibles, con formas atípicas de empleo y precarias respecto a las generaciones anteriores que

tuvieron básicamente un modelo de empleo estable.

Una segunda tendencia es la creciente «polarización intrageneracional» en las trayectorias de los jóvenes pertenecientes a una misma generación (Hurley *et al.*, 2013). Esta segunda polarización ha aumentado durante la grave crisis. El crecimiento del empleo precario de baja calidad y del desempleo entre 2007 y 2017 parece marcar profundamente la trayectoria de los jóvenes españoles. En este sentido, Verd y López (2013) sostienen que la «polarización intergeneracional» se da menos de la que se defiende en la literatura, mientras que la «intrageneracional» no es propiamente una polarización, sino una segmentación. Los factores causales los ligan tanto a las variables utilizadas por la teoría de la segmentación (edad, género, nivel estudios, origen, etc.) como a otras variables estructurales (sector, tipo de empresa...), también utilizadas por esa teoría (Muñiz, 2012; Miguélez y López-Roldán, 2014). Así, el ABT puede favorecer las trayectorias de los jóvenes, especialmente de los altamente educados e insertos en determinados sectores de actividad. Pero también puede propiciar la inestabilidad y la permanencia en empleos de baja calidad de otros jóvenes, como argumenta el enfoque de los mercados transicionales (Lassnigg, 2011). La perspectiva de unos y otros respecto a su trayectoria se vincula con su posición laboral, pero también con sus niveles de estudios y con el origen de clase que influencia a ambos aspectos.

Hipótesis general

Desde la política de empleo de la Unión Europea se espera que la participación en el ABT podría mejorar la transición escuela-trabajo y las trayectorias laborales, favoreciendo la movilidad laboral ascendente a partir de la formación recibida a lo largo de la trayectoria en la empresa (como es la mejora de categoría profesional, estabilidad contractual, aumento

salarial...); aunque dicha mejora depende del segmento del mercado de trabajo, del sector de actividad y del tamaño de la empresa.

Hipótesis específicas

H1. La transición de éxito precoz para quienes tienen estudios universitarios parece estar transformándose en una transición prolongada y sucesiva debido a la precarización del empleo.

H2. Las trayectorias de precariedad parecen estar extendiéndose porque aumenta el peso del segmento secundario del mercado de trabajo.

H3. El discurso de clase trabajadora en el sentido de rápida transición y aprendizaje práctico basado en el trabajo continúa siendo importante, pero también crece el discurso de clase media basado en el mérito y el individualismo.

En suma, el estudio de las transiciones entre contratos que se derivarían después de los contratos de formación y aprendizaje y de prácticas puede ser importante para contrastar el grado de eficacia de las políticas de ABT. El hecho de que podamos encontrar que una parte de las trayectorias que se derivan después del primer contrato de aprendizaje sean desestructuradas y erráticas no solo se explica por el bajo nivel de estudios, sino también por el contexto de la fuerte crisis y por el uso fraudulento de contratos de formación y aprendizaje y contratos de prácticas.

Planteamiento metodológico

Este estudio se basa en un enfoque desde el ámbito del mercado de trabajo, no desde la sociología de la educación. Las trayectorias se han estudiado desde dos enfoques: 1) desde las estructuras que condicionan las carreras, como es el sector de actividad, la segmentación del mercado de trabajo y la disponibilidad de vacantes de puestos de trabajo (Muñiz, 2012); y 2) desde el actor,

desde su subjetividad, estrategia e interacción con las instituciones. Por consiguiente, por un lado, para el examen de las estructuras analizamos estadísticamente los datos de la MCVL². Y, por otro lado, estudiamos la subjetividad a partir del discurso de los grupos de discusión.

La MCVL consta de 1.202.387 personas representativas del conjunto de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social, de modo que es lo suficientemente grande como para que el margen de error estadístico sea muy bajo: para un nivel de confianza del 99%, el margen de error es 0,09, asumiendo que $P = Q = 50\%$. La submuestra, una vez depurados los datos registrales y filtrados solo por jóvenes de 16 a 34 años, es de 238.181 personas.

Además, hemos utilizado el análisis de conglomerados en dos fases. Se trata de una herramienta que permite trabajar con un gran número de datos, como la MCVL, o descubrir agrupaciones a partir de un conjunto de datos, lo que facilita construir criterios para seleccionar los grupos de discusión que tratamos más adelante. Este procedimiento permite obtener un número automático de conglomerados, o bien elegir un determinado número de ellos. Asimismo, nos ha permitido crear modelos de conglomerados tanto con variables categóricas como continuas.

El análisis de conglomerados no ofrece un resultado único, el resultado depende de la combinación de variables y de la elección del número de grupos, razón por la cual hemos realizado diferentes pruebas. Las variables seleccionadas son indicativas de trayectorias laborales, de movilidad vertical y horizontal. Asimismo, los grupos de discusión incorporan a los contratos de formación y aprendizaje y a los contratos de prácticas.

² Agradecemos al profesor Pedro López-Roldán la preparación de la matriz de datos de la MCVL, así como la de las variables para su explotación.

La incorporación de ambos tipos de contratos ha sido importante para estudiar la transición escuela-trabajo, de manera que nos ha sido de utilidad para decidir el perfil de los grupos de discusión que analizaremos más adelante.

En la selección de variables hemos utilizado dos criterios, uno teórico (conceptos de trayectoria, movilidad vertical y horizontal) y otro, el de parsimonia, con una selección de un grupo de variables continuas. Con los datos de la MCVL estudiamos las trayectorias para el periodo 2007-2015 a partir de las siguientes variables continuas: el número de contratos de trabajo, el de relaciones contractuales en una misma empresa y el de relaciones contractuales en diferentes empresas. Estas variables muestran el grado de movilidad, de estabilidad o, por el contrario, de volatilidad del empleo de los jóvenes.

Por otra parte, en relación a la movilidad tomamos como variable las variaciones de categorías profesionales en los contratos, lo que nos muestra la movilidad vertical, la ascendente y descendente. Respecto a la movilidad horizontal hemos tomado dos variables, cambio de provincia y de sector de actividad.

Es especialmente importante la variable nivel de estudios porque se vincula con los dos tipos de contratos estudiados: los de formación y aprendizaje, dedicados a jóvenes menores de 30 años con bajos niveles de estudios, y los de prácticas, para jóvenes con estudios de ciclos formativos superiores y estudios universitarios.

En la segunda fase, a partir de los conglomerados derivados de la MCVL, hemos realizado tres grupos de discusión con tipos de trayectorias diferentes entre 2007 y 2017: desestructurada, semiestructurada y con perspectiva de éxito. En total han participado 26 personas y hemos realizado un análisis de contenido del discurso expresado. El análisis del discurso se ha realizado con el Atlas.ti, que nos ha permitido construir categorías para caracterizar los discursos de las trayectorias.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En la tabla 1 comparamos la rotación contractual y la movilidad laboral del conjunto de asalariados con la de los jóvenes de 16 a 34 años, observándose que durante el periodo 2007-2015 los jóvenes han tenido mayor rotación en el empleo y más movilidad laboral. En otras palabras, los jóvenes han tenido más relaciones contractuales en las empresas en que han trabajado y más contratos en diferentes empresas. Ambos indicadores dan cuenta de la inestabilidad en el empleo y de la brevedad de los contratos. Igualmente, los jóvenes han tenido más cambios de categoría profesional, de movilidad ascendente y descendente en los sucesivos contratos, lo que puede mostrar la vulnerabilidad de su estatus profesional. Finalmente, también los jóvenes tienen mayor movilidad horizontal, con más cambios en los sectores y provincias donde trabajan. En resumen, estos indicadores nos muestran la gran flexibilidad contractual y la enorme volatilidad del empleo de los jóvenes durante el periodo de severa crisis experimentada.

Análisis de clasificación

El análisis de clasificación por similitudes de la MCVL nos ha permitido construir tres conglomerados: el primero representa al 10% de los jóvenes que han tenido una trayectoria desestructurada entre 2007 y 2015; el segundo conglomerado es el mayor, representa al 64% de los jóvenes que han tenido una trayectoria semiestructurada; y el tercero representa al 25% de los jóvenes con una trayectoria de éxito durante aquel periodo.

Trayectorias desestructuradas

Definimos como trayectoria desestructurada al conglomerado donde el empleo ha sido más inestable. En este conglomerado la rotación y la volatilidad del empleo han sido muy altas entre 2007 y 2015, registrando un mayor número de relaciones contractuales con las entidades empleadoras (media del

TABLA 1. Rotación contractual, movilidad vertical y horizontal (2007-2015)

Rotación contractual	Número de relaciones contractuales en las empresas que trabajó	Jóvenes 16-34 años	9
		Total ocupados	6,7
	Número de diferentes empresas en las que trabajó	Jóvenes 16-34 años	3,9
		Total ocupados	3
Movilidad vertical: ascendente y descendente	Número de cambios ascendentes de categoría profesional	Jóvenes 16-34 años	1,2
		Total ocupados	0,7
	Número de cambios descendentes de categoría profesional	Jóvenes 16-34 años	1
		Total ocupados	0,7
Movilidad horizontal: geográfica y sectorial	Número de cambio de provincia donde trabaja	Jóvenes	0,7
		Total ocupados	0,5
	Número de cambios de sector de actividad	Jóvenes 16-34 años	2
		Total ocupados	1,3

Fuente: Elaboración propia con datos MCVL (2015).

número de contratos 34,3), lo que pone de relieve la sucesión de contratos temporales de brevísima duración. Aquí también se ubica el mayor número de cambios de empresa (9,83), de sector de actividad y el de cambios de contrato con diferente categoría profesional. Estos indicadores ponen de relieve que los jóvenes han tenido una fuerte inestabilidad contractual, con alta movilidad laboral horizontal entre contratos precarios y un alto volumen de empleo temporal (72%).

Igualmente, la movilidad vertical ha sido importante, con cambios de categorías ascendentes y descendentes en el catálogo de diez categorías laborales registradas en la Seguridad Social, especialmente entre las de peones (que representan el 28%), oficiales de 1ª y 2ª (16%) y 3ª (15%). Estos trabajadores se mueven en las categorías bajas de la escala, además de tener movimientos oscilantes (arriba-abajo) en ella, a lo que hay que añadir que han estado en repetidas ocasiones en desempleo. Todo ello indica la falta de continuidad en el empleo y una trayectoria desestructurada debido a su bajo nivel for-

mativo y a que los sucesivos cambios de contrato no les han permitido consolidar un perfil profesional claro.

En este grupo los contratos de formación y aprendizaje han sido pocos (7%). Aquí se ha ubicado el empleo precario de los jóvenes empleados en comercio, hostelería y en agricultura y pesca, entre otros, y en pequeñas empresas de menos de 25 empleados. Se trata de jóvenes con estudios primarios y secundarios, a veces incluso con abandono escolar y con composición por sexo prácticamente mixta.

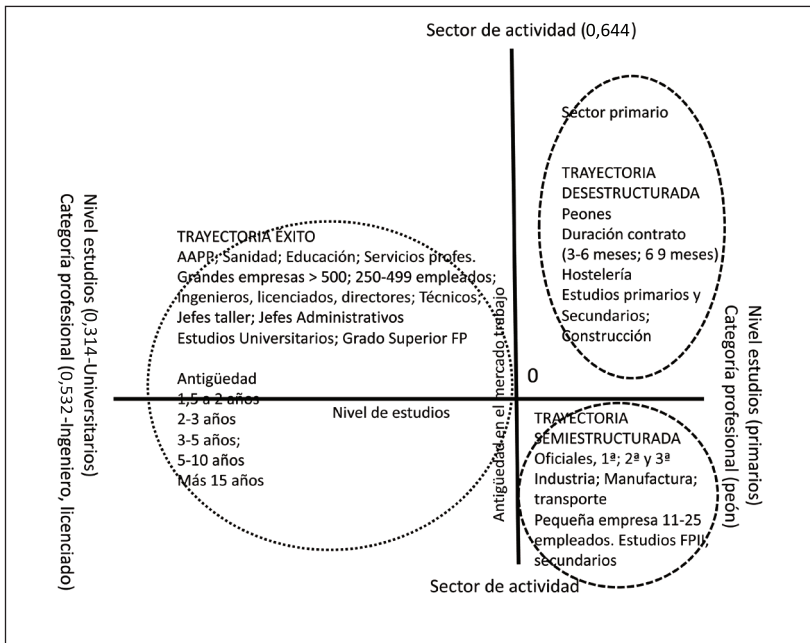
Trayectoria semiestructurada

El segundo conglomerado tiene estudios de Formación Profesional y de Bachillerato, es el mayor de todos y se caracteriza por perfilar una trayectoria semiestructurada, como lo indica que a lo largo de este periodo ha tenido menos empleo temporal (47%) que el conglomerado desestructurado (72%). Aquí el número de contratos entre 2007 y 2015 es apenas de 5,53, y el número de empresas es también notablemente menor, 3. El tiempo

TABLA 2. Conglomerados según trayectorias jóvenes 16-34 años (2007-2015)

Denominación del conglomerado	Trayectoria desestructurada	Trayectoria semiestructurada	Trayectoria éxito
Distribución conglomerados	10%	64%	26%
Tamaño empresa	32% de 1 a 10 trab. 15% de 11 a 25 trab.	42% de 1 a 10 trab. 15% de 11 a 25	31% Más de 500 trab. 15% de 101 a 250 12% de 251 a 500
Sector	31% Comercio y reparaciones 16% Hostelería 10% Agricultura y pesca	34% Comercio y reparación 18% Manufactura 14% Hostelería	38% Servicios empresariales; 30% Sanidad 18% Transporte y comunicaciones 16% Educación 8% AAPP
Nivel estudios	27% Primarios 40% Secundarios	48% Secundarios 27% Primarios	54% Universitarios
Sexo	52% Mujeres 48% Hombres	54% Hombres 46% Mujeres	37% Hombres 63% Mujeres
Transición	Contrato temporal (Contrato formación y aprendizaje, 7%)	Contratos formación y aprendizaje: 93%	Contratos prácticas: 100%
Cambios de categoría profesional	9,74	1,37	1,6
Cambios ascendentes de categoría profesional	4,9	0,73	0,69
Cambios descendentes categoría profesional	4,79	0,69	0,7
Cambios de contrato de trabajo	2,61	0,21	0,3
Cambios de provincia	3,74	0,32	0,51
Cambios de Sector Actividad	8,19	1,25	1,49
Número de empresas diferentes	9,83	3,02	3,19
Número de relaciones contractuales en las empresas en que trabajó	34,3	5,53	8,98

Fuente: Elaboración propia con datos MCVL (2007-2015).

GRÁFICO 1. Distribución espacial de las trayectorias

Fuente: Elaboración propia con MCVL (2015).

en situación de desempleo también es menor que en el conglomerado anterior entre 2007 y 2015: 170 días frente a los 340 días de la trayectoria desestructurada.

La mayoría de los contratos de aprendizaje y formación están en este conglomerado (el 93% de ellos). El nivel de estudios es también medio-bajo y hay algo más de hombres (54%) que de mujeres (46%); pero el hecho diferencial es el sector de actividad: estas trayectorias se ubican en sectores como manufactura, energía, construcción y hostelería. Las categorías profesionales más frecuentes son peones (24%), oficiales de 3ª (17%) y oficiales de 1ª y 2ª (17%). Es decir, similares al anterior conglomerado, pero con mayor estabilidad en el empleo.

Trayectoria con expectativa de éxito

El tercer conglomerado se caracteriza por una trayectoria con expectativa de éxito, de-

finida por la mayor estabilidad en el empleo: es el que ha tenido más días de contrato indefinido a tiempo completo (948) entre 2007-2015. Los rasgos diferenciales estriban también en los sectores de actividad, con empleos que demandan mayor nivel de estudios y de cualificación, tales como servicios a las empresas, sanidad, transporte, educación y Administración Pública. Además, en este conglomerado se observa una diferencia significativa en la distribución por sexos (63% mujeres, 37% hombres).

Otra diferencia importante es que se trata de empleados de grandes empresas de más de 250 trabajadores o de más de 100. Las grandes empresas tienen más posibilidades de ofrecer carreras profesionales porque tienen organigramas más complejos con empleos de distintas categorías profesionales, lo que abre oportunidades a los jóvenes para desarrollar carreras. Las categorías profesio-

nales de inscripción en la Seguridad Social son altas, como ingenieros (17%) o técnicos (18%). En este conglomerado abundan quienes tienen estudios universitarios y la mayoría (55%) de los contratos de prácticas están en él, ya que para este tipo de contrato (según la legislación) se debe disponer de ciclo formativo superior o estudios universitarios.

Análisis de correspondencias múltiples

El análisis de correspondencias múltiples nos permite una representación espacial de las trayectorias y distribuir las variables discriminantes a partir de un centro (representado por un cero), que es el resultado del cruce de dos ejes o dimensiones. La primera dimensión se representa por una línea horizontal definida por el nivel de estudios, universitarios en un extremo, y en el otro, estudios primarios. La línea vertical lo representa el sector de actividad. Las variables discriminantes con más peso que caracterizan esta distribución espacial son, por este orden, el sector de actividad (0,644), la categoría profesional (0,532), el nivel de estudios (0,314), la duración de la relación laboral (0,295), el tamaño de la empresa (0,168) y el sexo (0,068). La varianza explicada es del 68%.

La trayectoria con perspectiva de éxito tiene un itinerario complejo hasta alcanzar las categorías profesionales más altas (ingenieros, licenciados, técnicos, jefes, etc.). En la movilidad ascendente a estas categorías es discriminante el nivel de estudios universitario. El éxito no es precoz o rápido, como en el modelo de Casal *et al.* (2006a). Hoy probablemente la movilidad ascendente sea sucesiva y compleja, mediante la renovación de contratos, pasando de contratos temporales a contratos estables, cambiando de empresa y de sector, participando en formación y procesos de recualificación profesional. Para llegar a estas posiciones se tarda entre uno y cinco años, como veremos en el análisis del discurso del grupo de discusión.

La trayectoria semiestructurada tiene un modo de transición algo más largo en el tiempo, afecta a las categorías profesionales intermedias, como oficiales de 1ª, 2ª y 3ª; con estudios de formación profesional y estudios secundarios. Este grupo recibe formación en la empresa, como veremos en el grupo de discusión, pero su trayectoria es menos compleja; posiblemente en su fase de transición inicial han tenido contratos de breve duración y después contratos laborales algo más largos.

Finalmente, la trayectoria desestructurada (que afecta a las categorías profesionales más bajas y con menor nivel estudios), su transición es simple. La duración de sus contratos laborales es de corta duración: menos de tres meses, entre tres y seis meses, así como nueve meses, lo que es indicativo de una importante precariedad en el empleo. De hecho, nada menos que el 72% de los miembros de este grupo han tenido contratos temporales entre 2007-2015.

DISCURSOS DE LAS TRAYECTORIAS EN LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general hemos constatado que cada uno de los tres grupos de trayectorias tiene su discurso propio, diferenciado, porque los miembros de cada una de las trayectorias tienen perfiles de origen social ligeramente diferentes, distintas modalidades de transición entre la escuela y el trabajo, distinto nivel de educación formal y reciben distinta formación en la empresa. No obstante, también comparten ciertas similitudes.

La tabla 3 nos muestra las frecuencias de las categorías en cada una de las trayectorias, sin una finalidad cuantitativa sino para caracterizar las diferencias discursivas de cada trayectoria. En general la categoría que registra mayor frecuencia es la *expectativa de crecimiento profesional* que genera la formación en la empresa. La segunda categoría

TABLA 3. Principales categorías según frecuencias en los discursos de los grupos de discusión

	Desestructurada	Semiestructurada	Éxito	Total
1. Adecuación formación inicial al puesto	0	50%	50%	100%
2. Credencial acreditativa formación	14%	41%	45%	100%
3. Currículo oculto	3%	3%	94%	100%
4. Expectativas crecimiento profesional	2%	43%	55%	100%
5. Movilidad ascendente	0	57%	43%	100%

Fuente: Elaboración propia con Atlas.ti.

es la *credencial*, particularmente para quienes tienen estudios de FP y universitarios, que son los que más insisten en la *certificación acreditativa* de la formación en la empresa para poder mejorar su poder de negociación con la dirección de la misma. En tercer lugar, el *CV oculto* es importante para quienes tienen estudios universitarios: en las entrevistas de trabajo se suele preguntar por otros conocimientos no formalizados. En cuarto lugar, la *movilidad ascendente* (cambio de categoría profesional) es también importante, puesto que ello también implicaría mejora salarial, además de reconocimiento social y prestigio. Y, en quinto lugar, la idea de la *adecuación de la formación inicial al puesto de trabajo* es otra variable de carácter funcional presente en los discursos.

El discurso en la trayectoria con expectativa de éxito

En las trayectorias de éxito la categoría más importante es el convenio de prácticas entre universidad y empresa porque constituye un punto de inflexión para definir su especialización profesional y trayectorias. Los integrantes de esta trayectoria se distinguen del resto por su nivel educativo, por ocupar empleos cualificados y, como resultado de ello, por la mayor importancia que le dan a una formación recibida en la empresa que les genera perspectivas de movilidad ascendente. Para esta trayectoria juega un papel importante el aprendizaje de competencias trans-

versales (actitudinales y comportamentales), la capacidad de comunicación y trabajar en equipo, entre otras. En este grupo es notorio el discurso relacionado con el género, específicamente entre alguna de las mujeres que lo componen, con la discriminación que pueden suponer los roles de género para sus trayectorias laborales, así como el peso que tiene la carga de trabajo doméstico sobre la posibilidad de acceder a formación. Sin embargo, el éxito no es precoz, llega con retraso, por etapas sucesivas, con cambios de contratos y de categorías profesionales.

Discursos de trayectoria semiestructurada

En la trayectoria semiestructurada la categoría discursiva más frecuente son los contratos de formación y aprendizaje, que constituyen un punto de inflexión importante en su transición al mercado laboral. Otro punto de inflexión es pasar de un contrato temporal a uno estable. Pero la formación que recibe en la empresa es importante, particularmente para quienes han tenido contratos laborales de formación y aprendizaje, lo que marca una diferencia respecto a las trayectorias desestructuradas. Los jóvenes que configuran la trayectoria semiestructurada tienen una transición relativamente rápida al mercado laboral y buena parte de ellos han comenzado a trabajar desde los 15-16 años. En parte su transición es simple y en parte semicompleja, si

seguimos la terminología de Casal *et al.* (2006a). Decimos semicompleja porque parte de este grupo recibe formación de acogida en la empresa o bien hace prácticas en ella a través de convenios con el centro educativo. Ello implica una cierta estructuración en el proceso de transición de estos jóvenes al mercado de trabajo, cuya expectativa es alcanzar la continuidad contractual y la estabilidad laboral, lo que concuerda con la expectativa tradicional de trayectoria de clase trabajadora; esto es, una inserción laboral rápida y «aprender trabajando». Asimismo, en la trayectoria semiestructurada el discurso de cultura trabajadora comparte elementos, como el «compañerismo» entre otros, con los señalados por Willis (1988). En este terreno, en el grupo de discusión abundan las indicaciones de los jóvenes que se refieren al auxilio de los compañeros para el aprendizaje de las tareas o para afrontar problemas en el desempeño laboral cuya solución no han indicado los mandos.

La formación que reciben en la empresa las personas jóvenes con trayectoria semiestructurada se imparte de forma diferente al grupo anterior, lo que posiblemente se explique por varios factores, como son un mayor grado de formalización institucional en la transición laboral, la existencia de convenios de cooperación escuela-empresa, la existencia de contratos de prácticas, un mayor nivel de estudios y, desde luego, que este grupo ocupe puestos de trabajo más cualificados que el de trayectorias desestructuradas.

Así, en esta trayectoria encontramos que las formas de ABT se basan en que la formación va acompañada de un tutor, que en el caso de los convenios escuela-empresa deben seguir y evaluar los avances del aprendiz (además de contar con otro tutor/a en el centro educativo). En este caso, la formación en prácticas es parte del currículo académico y es evaluable. En este grupo se observa que los jóvenes toman algunas iniciativas propias de aprendizaje de carácter informal,

como es el aprendizaje «on-line» con Youtube, o bien deciden consultar manuales de instrucciones, realizan formación fuera de la empresa, consultan al compañero, etc.

Discursos de trayectoria desestructurada

Para la trayectoria desestructurada de jóvenes con bajo nivel de estudios, la categoría más frecuente es el adiestramiento en el puesto de trabajo, lo que indica que estos jóvenes no reciben formación sino mero y breve adiestramiento en el puesto de trabajo porque los mismos son de baja cualificación. La transición es simple y rápida, concordante con la noción de trayectoria de clase trabajadora mencionada. La transición se produce a edades muy tempranas, entre los 16 y 20 años, vinculándose frecuentemente con bajo nivel de estudios o con el abandono escolar prematuro. Pero su relación con el empleo es discontinua, mediante contratos temporales, empleos informales, desempleo, cambios de empresa y de sector y con muy poca formación de acogida, a lo sumo adiestramiento. Por ello su trayectoria se puede calificar como desestructurada y con dificultades para acumular formación en el trabajo.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

En relación con la hipótesis general, constatamos que no es tan evidente que la participación de los jóvenes ABT facilite la transición al mercado de trabajo y mejore las trayectorias laborales (como presupone la política de la UE), porque ello depende de factores estructurales, como el origen social, el nivel de estudios, el tipo de aprendizaje y, sobre todo, del tamaño de la empresa y del sector de actividad. La transición y las trayectorias dependen del segmento de inserción laboral.

Pero, no obstante, los contratos de formación y aprendizaje tienen una doble valo-

ración por parte de los jóvenes. Por un lado, se valora positivamente para una determinada cohorte de edad (16-20) como primera forma de inserción laboral. Estos contratos son importantes en la transición, no solo como ABT, sino también como forma de socialización y de vinculación a un grupo de referencia que les puede proporcionar sentimientos de filiación y de utilidad.

Pero también hay una actitud muy crítica cuando estos contratos son meras formas de contratación temporal con trabajo intensivo, sin vinculación con la formación y como una forma de abaratar el coste del trabajo. El uso fraudulento de estos contratos, que han constatado diversos estudios (Fernández, 2009; CES, 2015; CCOO, 2015), está presente en el discurso de varios grupos. Los contratos de prácticas tienen una valoración más positiva. Al destinarse a personas con estudios universitarios y vincularse con categorías profesionales medias y altas, estos contratos pueden abrir las puertas a la movilidad ascendente a jóvenes que tienen un discurso optimista con expectativa de éxito. Para este grupo el punto de inflexión en su trayectoria ha sido previo, a través del convenio de prácticas entre universidad y empresa.

Hipótesis específica 1

En lo que se refiere a la hipótesis específica (H1), no se observa un éxito precoz en la inserción laboral y la movilidad ascendente de los jóvenes con estudios universitarios, como observaran en los años noventa Casal *et al.* (2006a). Hoy la transición es sucesiva, con un punto de inflexión en las prácticas que permite a los jóvenes perfilar su especialización profesional, seguida de un contrato de prácticas y después sucesivos contratos temporales o incluso contratos indefinidos, con cambios de empresa y de sector. Posiblemente el contexto de la severa crisis haya prolongado el periodo de transición y las etapas de sus trayectorias para muchos jóvenes independientemente del nivel de estu-

dios. Podemos colegir que, de forma importante, el nivel de estudios y el origen de clase condicionan la transición al mercado de trabajo, el periodo en que se produce, a temprana edad o edad más tardía; abandonar la escuela o permanecer y llegar a la universidad; incorporarse inmediatamente al mercado laboral o esperar a tener mejor formación y currículo, como ponen de relieve Stauber y Walther (2006). Pero, en general, hoy las trayectorias laborales no son lineales entre la escuela y el trabajo, ni entre puestos de trabajo. Es decir, no son predecibles: las trayectorias son cada vez más fragmentadas, complejas y sucesivas, lo que tiene implicaciones sobre la formación continua a lo largo del ciclo vital (Furlong *et al.*, 2006).

Hipótesis específica 2

La precariedad del empleo ha marcado las trayectorias desestructuradas, y en parte a las semiestructuradas. La creciente precariedad del empleo es un hecho constatado durante la crisis y ha acentuado la segmentación del mercado de trabajo (Marhuenda *et al.*, 2010; Martín Artilles, 2014; Verd y López, 2013, entre otros). En este sentido, no parece haberse producido una polarización en las trayectorias en términos de ganadores y perdedores, sino una estratificación o segmentación de trayectorias laborales en un contexto de fuerte incertidumbre que ha marcado el periodo 2007-2015.

Hipótesis específica 3

Hemos podido constatar dos sentidos del discurso: uno cuya narrativa es propia de la clase trabajadora (véase Willis, 1988) y otro de «clase media». Aquí queremos enfatizar que hablamos de *sentidos del discurso*, no de *pertenencia de clase o de trayectoria de clase trabajadora o de clase media*. El *discurso de clase trabajadora* lo hemos identificado con la transición rápida al mercado laboral, en edades muy tempranas a veces con abandono escolar, y como una forma de transición simple en la que se espera apren-

TABLA 4. *Discurso de clase trabajadora versus clase media*

	Discurso «clase trabajadora»	Discurso «clase media»
Transición	Transición rápida: primera inserción laboral, 15, 16 años (informal o formal) Transición simple	Transición retardada: periodo estudio largo Primera inserción 20-24 años Transición compleja, gradual
Formación	Abandono escolar temprano Aprendizaje trabajando; valoración de la práctica, aplicar los conocimientos adquiridos Adiestramiento y formación en la empresa Valoración positiva contratos de formación y aprendizaje Valoración negativa contratos Valoración positiva convenios centro educativo y empresa	Largo periodo estudio formal Estudios Universitarios. Segundo Ciclo FP Formación de acogida en la empresa Valoración positiva contratos de prácticas Valoración positiva convenios de prácticas Universidad-empresa.
Expectativa	Expectativa estabilidad en el empleo Movilidad ascendente de corto recorrido: peón a oficial de 1ª, 2ª y 3ª Ajuste expectativa a edad temprana	Expectativa de éxito basada en la credencial, en el título Expectativa individual, idea de mérito Expectativa movilidad ascendente, jefes, categorías superiores: técnicos, ingenieros, licenciados, directores Ajuste expectativa retardada
Adecuación o credencial	Expectativa de adecuarse al puesto de trabajo Escasa conciencia de la acreditación en las trayectorias desestructuradas	Importancia de la titulación, importancia acreditación y certificación de la formación
Trayectoria	Desestructurada Semiestructurada	Semiestructurada Trayectoria con expectativa éxito
Origen	Clase trabajadora	Clase trabajadora Clase media tradicional Nueva clase media

Fuente: Elaboración propia.

der trabajando. Por el contrario, en el *discurso de clase media* (o de nueva clase media) hemos visto que la incorporación al mercado de trabajo es más tardía, por encima de los veinte años, porque los jóvenes están estudiando. La transición puede ser también gradual, combinando periodos de estudio con trabajos esporádicos, por temporadas, pero se espera aprender estudiando y trabajando, recibiendo formación en la empresa.

En el discurso de clase trabajadora aparece la idea de aprender trabajando; una concepción pragmática para aplicar los conoci-

mientos adquiridos con la que estos jóvenes esperan aprender mediante el adiestramiento o la formación en la empresa (ABT). Los contratos de formación y aprendizaje están bien valorados por algunos de ellos porque les han permitido mejorar sus conocimientos y alcanzar ciertas expectativas, como un empleo estable, quedarse en la empresa, mejorar de categoría profesional, etc. Pero la movilidad ascendente tiene un corto recorrido en términos de categoría profesional, de peón a oficial de 3ª, oficial de 2ª y oficial de 1ª, como constábamos en páginas anteriores.

En contraste, el discurso de clase media está caracterizado por un periodo formativo más largo y por titulaciones más altas (estudios universitarios y ciclos formativos de grado superior). También porque la empresa ofrece a estos jóvenes formación de acogida, cofinancia formación fuera de la empresa (cursos, masters, etc.) y coadyuva a generar expectativas de éxito. Dichos jóvenes tienen un discurso optimista, individualista y de confianza en la valoración del mérito. Por ello, la certificación y acreditación de la formación es importante, como instrumento de competencia, de actualización profesional y como mecanismo para adecuarse a las condiciones cambiantes del empleo.

Por último, en relación al origen social (definido a partir de la posición de los progenitores), el discurso de clase trabajadora aparece en los grupos que hemos identificado como de ese origen, pero el discurso de clase media aparece también entre jóvenes de ese origen cuando tienen altos niveles de estudios; así como en el discurso de jóvenes de origen de clase media tradicional y de nuevas clases medias. En otras palabras, el discurso individualista ha calado como valor en la clase trabajadora, aunque con matices.

Transición simple versus transición compleja

La *transición simple* la encontramos en el grupo de trayectoria desestructurada y propia de clase trabajadora. Para este grupo, la transición es simple y rápida en la medida en que busca una inmediata inserción laboral, la formación inicial es baja y no hay formación de acogida en la empresa, que ofrece solo adiestramiento en el puesto de trabajo con un brevísimo periodo de aprendizaje. Por tanto, podemos colegir que de forma «simple» los jóvenes desean una prematura inserción laboral, pero su bajo nivel de estudios y de cualificación dificulta posteriormente su trayectoria. Estos jóvenes se ven sujetos a sucesivos cambios de empleos, de contrato, de empresa y de sector, paralelos a periodos de desempleo, de modo que se suceden las

inserciones simples y breves a lo largo de su trayectoria.

El grupo de trayectoria semiestructurada tiene una *transición semicompleja*, ligada en parte a una formación profesional previa: a veces se inserta laboralmente por la vía de los convenios entre centro educativo y empresa y otras veces a través de los contratos de formación y aprendizaje. La empresa ofrece formación de acogida o adiestramiento en el mismo puesto de trabajo. El tiempo de transición no es muy largo y, en el discurso, se conciben las prácticas como una vía rápida de transición. Para este grupo el punto de inflexión en su trayectoria es pasar a un contrato estable y no está ligada al periodo formativo, como ocurre en las trayectorias con expectativas de éxito.

En cambio, el grupo de trayectorias con expectativas de éxito presenta una *transición compleja*, con un periodo largo de transición entre la educación y la empresa; dado que el nivel de cualificación exigido por el puesto de trabajo requiere formación reglada y más formación específica vinculada al puesto. La transición se efectúa a través de convenios entre el centro formativo y la empresa y a través de contratos de prácticas. La transición es compleja porque el tiempo es más amplio, está vinculado a la obtención de títulos, de credenciales y a la acumulación de experiencia, lo que contribuye a generar expectativas de progresión en la cualificación profesional y la retribución.

Ajuste de expectativas

El ajuste de expectativas es un aspecto importante en la transición y en las trayectorias laborales e implica adecuar las expectativas de los jóvenes a la posterior realidad concreta del puesto de trabajo, la categoría profesional, la remuneración y el prestigio social. En las trayectorias desestructuradas las expectativas son bajas y se centran en conseguir un empleo estable, pero no hay un imaginario de movilidad ascendente ni de mejora profesional. El ajuste de expectativas

se produce desde muy temprana edad, ya que también su transición es rápida, entre los 16 y 20 años, de acuerdo a lo que venimos denominando perfil de trayectoria de clase trabajadora (Willis, 1988). La autoestima de este grupo es baja, como también se supone que es su prestigio social.

En el grupo de trayectoria semiestructurada las expectativas también se referencian en la estabilidad del empleo y los aspectos relacionados con la formación y recualificación no siempre son importantes. Igualmente, el perfil concuerda con el mencionado como trayectoria de clase trabajadora, lo que implica *aprender haciendo* y *ganar experiencia laboral*. El ajuste de expectativas también es muy rápido, lo que implica cierto grado de conformismo porque lo importante es tener empleo y si es indefinido aún mejor. Para este grupo y el anterior, en su discurso la organización del trabajo normativa contribuye a socializar su comportamiento laboral disciplinado.

El grupo de *trayectoria con expectativa de éxito* sostiene un argumento basado en el esfuerzo formativo continuo y el reconocimiento del mérito individual. En la cohorte de edad examinada (20-34 años), el grupo sostiene todavía una importante expectativa de éxito; razón por la cual valora y busca la formación que les ofrecen las empresas y tiene iniciativas de autoaprendizaje. La trayectoria es compleja y representa esfuerzos de formación, obtención y acreditación de títulos, además de movilidad entre empresas y a veces movilidad sectorial e incluso geográfica, hasta alcanzar empleos que impliquen movilidad ascendente con promoción de categoría profesional. Pero el éxito ahora no es precoz, como sostenía Casal *et al.* (2006a), y su retraso se explica por los límites derivados de la fuerte crisis económica. Además, el hecho de tener formación universitaria para muchos de ellos genera altas expectativas (Planas, 2016), aunque el contexto económico también influye en el ajuste de las expectativas individuales y disciplina su comportamiento. Probablemente los jóvenes universitarios que no han

tenido experiencias laborales previas experimentan un duro choque con la realidad que ajusta sus expectativas.

ALGUNAS CONCLUSIONES

¿Qué ha cambiado con la severa crisis económica? Posiblemente han cambiado las expectativas para las llamadas trayectorias de clase trabajadoras: la precariedad del empleo genera una suerte de realismo resignado (de «normalidad»), de cierta aceptación del limitado marco de oportunidades; lo que es especialmente significativo en las trayectorias desestructuradas y semiestructuradas. No sucede así en la trayectoria con expectativa de éxito donde se confía en estrategias individuales. Los jóvenes mantienen durante un cierto periodo del ciclo vital expectativas individualistas en relación a sus carreras profesionales, ingresos económicos y prestigio social.

Por otra parte, lo que parece haber desaparecido como derivado de la crisis es el éxito precoz, asociado en años anteriores a quienes tienen estudios universitarios. Se ha sustituido por un *éxito de aproximación sucesiva* que está relacionada con la idea del aprendizaje a lo largo del ciclo vital que caracteriza hoy a la sociedad del conocimiento: de ahí la importancia de la formación continua para el grupo de trayectoria con expectativas de éxito.

Empero, las trayectorias no están determinadas solo por el actor individual, por su nivel de estudios y por sus estrategias. Más determinante aún son los factores estructurales, tales como el sector de actividad, el tamaño de la empresa y las categorías profesionales vacantes. Hemos encontrado evidencias de que el segmento primario del mercado de trabajo, donde se ubican las grandes empresas multinacionales y sectores de actividad, como finanzas, Administración Pública, educación y sanidad, entre otros, abre o cierra oportunidades de carrera

profesional. Algunos de estos aspectos estructurales han sido corroborados en otros estudios (Muñiz, 2012; Miguélez y López-Roldán, 2014; Martín Artilles, 2014). En conclusión, no solo se reproducen las desigualdades de clase en la transición y en las trayectorias, sino que además la segmentación del mercado de trabajo limita dicha trayectoria, que queda atrapada en solo un pequeño recorrido de movilidad. Nuestra crítica es que el individuo esforzado, que ha acumulado méritos por medio del ABT, se queda atrapado en determinados segmentos concretos del mercado de trabajo. Este atrapamiento cuestiona la hipótesis adecuacionista de la teoría del capital humano, que inspira a la política de la UE (Planas, 2016).

Además, uno de los hallazgos es que las trayectorias intrageneracionales se han segmentado o diferenciado en tres estratos para los jóvenes; lo que está lejos de la polarización a la que se refiere la literatura internacional (Hurley *et al.*, 2013). Este hallazgo concuerda con lo escrito por Verd y López (2013) y muestra cómo los beneficiados del ABT no son el conjunto de los jóvenes, como establecíamos en la hipótesis de partida, sino una parte de quienes cuentan con altos niveles de estudios y a los cuales el ABT ha posibilitado ubicarse en empleos cualificados.

En definitiva, el ABT tiene una función valorada positivamente por los jóvenes. Así, para las trayectorias desestructuradas representa una oportunidad para socializarse en el trabajo y tener adiestramiento profesional; para las trayectorias semiestructuradas y estructuradas los convenios y los contratos de prácticas representan un punto de inflexión importante, así como una oportunidad para adquirir una especialización profesional. Pero también el ABT es criticado dado el fraude en la contratación, por su alargamiento en el tiempo, por las precarias condiciones laborales y por la falta de regulación en su remuneración.

BIBLIOGRAFÍA

- Becker, Gary S. (1983). «Inversión en capital humano e ingresos». En: Toharia, L. *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bussemeyer, Marius R. y Trampusch, Christine (2011). *The Political Economy of Collective Skills Formations*. Oxford: Oxford University Press.
- Casal, Joaquim; García, Maribel; Merino, Rafael y Quesada, Miguel (2006a). «Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición». *Papers*, 79: 21-48.
- Casal, Joaquim; García, Maribel; Merino, Rafael y Quesada, Miguel (2006b). «Changes in Forms of Transitions in Context of Informational Capitalism». *Papers*, 79: 195-223.
- Casal, Joaquim; Merino, Rafael y García, Maribel (2011). «Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes». *Papers*, 96/4.
- CCOO (2015). *El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje*. Madrid: Secretaría Confederada de Formación para el Empleo y Formación Sindical. Disponible en: <http://www.ccoo.es>, acceso el 10 de mayo 2016.
- CES (2015). *Informe competencias profesionales y empleabilidad*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Comisión Europea (2010). *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible, e integrador*. Bruselas: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.
- European Commission (2013). *Building on overview in Apprenticeship and Traineeship in Schemes in EU27: Key Success Factors*. Brussels: Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- European Commission (2015). *Good for Youth Good for Business. European Alliance of Apprenticeships*. Brussels: Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Fernández, Eduardo (2009). «El discurso de la formación basada en competencias profesionales. Un análisis crítico de la formación inicial de profesionales en la Educación superior». *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 12(1): 151-160.
- Furlong, Andy; Cartmel, Fred y Biggart, Andy (2006). «Choice Biographies and Transitional Linearity:

- Re-Conceptualising Modern Youth Transitions». *Papers*, 79: 225-239.
- Horan, Paul (1974). «The Structure of Occupational Mobility: Conceptualisation and Analysis». *Social Forces*, 53(1): 33-45.
- Hurley, John; Fernández, Enrique y Storre, Donald (2013). *Employment Polarisation and Job Quality in the Crisis*. Cornell: Cornell University ILR School. Digital commons@ILR. Disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl>
- Lassnigg, Lorenz (2011). «Matching Education and Training to Employment: Practical Problems and Theoretical Solutions». *Paper*, 96: 1097-1123.
- Martín Artilles, Antonio (2014). «Ingresos del trabajo, estratificación y movilidad social». En: Miguélez, F. y López-Roldán, P. (coords.). *Crisis, empleo e inmigración en España*. Barcelona: Obra Social de La Caixa.
- Martín Artilles, Antonio y Lope, Andreu (1999). «¿Sirve la formación para tener empleo?». *Papers*, 58: 39-73.
- Marhuenda, Fernando; Bernard, J. C. y Navas, A. (2010). «Las prácticas en empresas como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social». *Revista de Educación*, 351: 139-161.
- Miguélez, Fausto y López-Roldán, Pedro (eds.) (2014). *Crisis, empleo e inmigración en España*. Barcelona: Obra Social de La Caixa.
- Muñiz, Leticia (2012). «Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje». *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1): 36-65.
- Planas, Jordi (2016). *Adecuar la oferta de formación al mercado de trabajo. ¿Es posible?* México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Schmid, Gunter y Gazier, Bernard (2002). *The Dynamics of Full Employment*. London: Edward Elgar.
- Spillerman, Stephen (1977). «Career, Labour Market Structure and Socio-economic Achievement». *American Journal of Sociology*, 83(3).
- Stauber, Barbara y Walther, Andreas (2006). «De-standardised Pathway to Adulthood: European Perspectives on Informal Learning in Informal Networks». *Papers*, 79: 241-262.
- Verd, Joan M. y López, Martí (2013). Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales. El caso de los adultos jóvenes en Cataluña. *Papers. Revista Sociología*, 101/1. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.2167>; 5-30
- Willis, Paul (1988). *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Madrid: Akal (1ª edición 1978).

RECEPCIÓN: 24/07/2017

REVISIÓN: 22/09/2017

APROBACIÓN: 14/12/2017

Learning to Work: Trajectories and Discourses

Aprendiendo a trabajar: trayectorias y discursos

**Antonio Martín Artiles, Andreu Lope, Daniel Barrientos Sánchez
and Benjami Moles Kalt**

Key words

Apprenticeship
Contracts

- Work Experience contracts
- Work Experience agreements
- Youth
- Segmentation
- Transition
- Trajectories

Palabras clave

Contratos de formación y aprendizaje

- Contratos de prácticas
- Convenios de prácticas
- Jóvenes
- Segmentación
- Transición
- Trayectorias

Abstract

“Work-based learning” is positively valued by young people as a form of professional specialization and a rapid transition to the labor market. But the economic crisis has changed the trajectories of labour. Trajectories have been segmented. Today, a broad period of uncertainty in employment is accepted as normal, as well as a form of successive approximation to job stability. This study has been based on the statistical data of the MCVL and in five discussion groups with young people from 16 to 34 years.

Resumen

El «aprendizaje basado en el trabajo» es valorado positivamente por los jóvenes como una forma de especialización profesional y de transición rápida al mercado de trabajo. Pero la crisis económica ha cambiado las trayectorias laborales. Las trayectorias se han segmentado. Hoy se acepta como normalidad un amplio periodo de incertidumbre en el empleo, así como una forma de aproximación sucesiva a la estabilidad laboral. Este estudio se ha basado en los datos estadísticos de la MCVL y en cinco grupos de discusión con jóvenes de 16 a 34 años.

Citation

Martín Artiles, Antonio; Lope, Andreu; Barrientos Sánchez, Daniel and Moles Kalt, Benjami (2018). “Learning to Work: Trajectories and Discourses”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 164: 115-134. (<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.164.115>)

Antonio Martín Artiles: Universitat Autònoma Barcelona | antonio.martin@uab.es

Andreu Lope: Universitat Autònoma Barcelona | Andreu.lope@uab.es

Daniel Barrientos Sánchez: Universitat Autònoma Barcelona | Daniel.barrientos@uab.es

Benjami Moles Kalt: Universitat Autònoma Barcelona | Benjami.moles@uab.es

INTRODUCTION¹

The objective of this work is to analyze the transition process and the trajectories of young people, aged 16 to 34, in the labor market. This transition is considered to be an important aspect within the framework of active employment policies of the European Union (European Commission, 2015). Therefore, the idea of “*work based learning*” (WBL) is especially relevant in order to adapt to current employment training. It is assumed that “*work based learning*” (an idea that is based on the functionalist approach, which we do not share, but which is useful for this study) facilitates the learning of competencies that are required for specific work positions, thereby facilitating a rapid labor transition for young workers, given that they can learn with the technology and the work organization of the company where they carried out their training. At the same time, companies will benefit since they will be supplied with a select labor pool thanks to this training and this will lower their costs for recruitment, search and selection (European Commission, 2015). Furthermore, the articulation between the education system and the productive system will also serve to improve the suitability or correspondence between training and employment (1983), a current suitability that is quite debatable (Martín Artiles and Lope, 1999; Planas, 2016), as demonstrated by the widespread phenomenon of over-education with respect to the employment. This promotes our perspective that training is not synonymous with work but rather, it is a factor that offers proximity to distinct employment forms.

On the other hand, from a perspective of active employment policies, it is assumed

that company training shall also contribute to the improved trajectories of young people throughout their life cycle. However, we can anticipate that these trajectories have not improved during the recent economic recession period. To the contrary, uncertainty, precarious employment and low salaries have characterized an entire decade (2007-2017).

Our goal is to examine a type of trajectories of young people (extracted from statistical data of the Continuous Professional Life Sample of the Social Security) and the discourse provided by the same, their meanings and connotations with regards to the transition between school and work, as well as with regards to their own trajectories. The analysis of training and apprenticeship contracts and work experience contracts are two elements of said transition. Work experience agreements between educational centers and companies are also important. A priori, it is assumed that these forms of transition via training contract or agreement will facilitate the young workers' labor integration and job stability and will improve their working conditions.

In the analysis of the discourse of the young people, we have identified distinct trajectories, perceptions and assessments of the role of in-company training. Both the statistical data as well as the discourse analysis obtained from the discussion groups have led to the distinguishing of three distinct trajectory types: unstructured, semi-structured and with expectations of success. Currently, these three trajectories appear to be quite distinct from those that Casal *et al.* (2006a) classified as early success trajectories in the 90s. Therefore, we should ask ourselves: *have the transition mode to the work force and the types of labor trajectories changed for young people? What relationship exists between the distinct trajectories and the segments of the labor market?*

In short, this article is divided into four sections. In the first section, we propose a

¹ This article is part of the research project: «Impact of company training in young people's career paths. Proposal for the improvement» (ref. CSO2015-68134-R, AEI/FEDER, UE), financed by the Research State Agency and Regional Development European Fund. Pilar Carrasquer and Óscar Molina have also participated in the project.

theoretical framework, the conceptual uses, the hypothesis and the methodology. In the second section, we offer a statistical typology of the selection criteria to create the profiles of the discussion groups that were carried out. In the third, we analyze the discourse of the three groups and the findings with regards to the main hypothesis. Finally, in the fourth section, we offer some conclusions.

CONCEPTUAL USES

Work-based learning

The “*work based learning*” (WBL) concept is defined as the distinct procedures used to achieve the objectives of learning of the skills and competencies linked to the labor market (European Commission, 2015:13). This work based learning encompasses numerous forms in the European countries; therefore, it is a useful concept when discussing the distinct training traditions, given that it does not only include Dual Training, *strictus sensus*, but also the work experience systems used by companies. WBL has the purpose of acquiring technical knowledge, as well as the learning of standardized behavior, the acquisition of knowledge regarding interdependence in the performing of activities, the recognition of the common activity in the company and the training of reference groups and labor market connection networks. These are relevant aspects in the conception of employment policies, although they are rarely established as such. In short, *WBL is collective*, it provides an in-group transfer of knowledge, as observed by Marhuenda *et al.* (2010:156-157) and it also includes ongoing training in companies that promotes changes in work requirements (CES, 2015).

The “*work based learning*” concept – inspired by the theory of human capital and with a suitability orientation (Planas, 2016) – allows us to focus our attention on the young people having training and apprentice or work experience contracts, which at the same time,

means considering young people with distinct education levels. The selection of this concept is quite broad, but at the same time, it is quite defined, given that it refers to Dual Training in its distinct accepted versions, as well as to work experience via agreements between education centers or universities and companies. The WBL concept fits in with the theory of Transitional Labor Markets (Schmid and Gazier, 2002), which also facilitates the following of the trajectories of the youth. On the other hand, this concept appears to be of special importance in the active employment policies, especially in the inspiration of programs such as the Youth Guarantee (European Commission, 2015).

Transition and trajectories

Transition and professional insertion may be simple or complex (see Casal *et al.* (2006b), with regards to the itinerary and level of training of the young people. The means of transition may be diverse and imply distinct strategies, such as simple and fast labor insertion, which is generally associated with low education levels or early school abandonment. Or, it may be complex, with successive stages, involving the development of strategies by the young people. In this case, the strategies depend on the professional specialty, the requirements of the work position, the opportunities and family support of the study period. The transitions also depend on education level, social and cultural capital, in such a way that some individuals can model their transition to the labor market more easily, as compared to others with less studies and limited social capital (Stauber and Walter, 2006).

Labor trajectory may be defined as a set of changes in professional category position, with advances, setbacks or stagnation occurring during a specific time period or throughout the life cycle (Horan, 1974). Thus, we speak of trajectories with upward or downward mobility. Similarly, labor trajectory refers to horizontal mobility, understood as

the change in activity or territory sector due to work causes (Spillerman, 1977). Labor trajectory may be an indicator of the opportunities offered by a society to its working age members. Thus, relatively structured labor trajectories have been a characteristic of the Keynesian/Fordist employment model, since they offer a transition that is somewhat well adjusted to school and work and, subsequently offer upward development of the trajectory, as reflected by the gradual improvement in professional category and income, especially amongst men.

Nevertheless, since the 80s, the transformation of the Fordist employment model towards a more flexible model has brought about changes in the transition modality. According to many studies (see Casal *et al.* 2006a; 2006b), it is possible to distinguish between six transition modalities for young people based on a dual axis spatial distribution: 1) time of transition and 2) adjustment of expectations. That is, an imaginary horizontal line referring to the transition time, such that in one end, there is the early transition (in labor and emancipation terms) and in the other, there is the delay in said transition. In the vertical axis, we find the adjustment of expectations, which ranges from simple to complex.

1. *Early success trajectories.* This type of very rapid trajectories towards professional positions of success is related to university degrees, accompanied by rapid professional insertion and family emancipation. Here, we are not examining the issue of family emancipation, although we are considering labor trajectory. We find that this modality is common in a stable and expansive economic context, such as that of the 90s. However, during the middle years of this decade, Casal *et al.* (2006a; 2006b) already suggested the idea of trajectory with successive approximation, for young people having university studies that were gradually receiving training and experience in the work position.

2. *Working class or laborer trajectories.* The previously cited studies (following Willis 1988) identified this trajectory as a form of rapid transition from a short scholastic training, which includes low professional qualification positions. The acceleration of the labor insertion is linked to a pattern of fast family emancipation, however, today, in the context of the economic recession, this emancipation is neither fast nor stable. The volatility of temporary employment and other forms of flexible employment have contributed to these trajectories being intermittent, with multiple entries and exits from the labor market, with rotation between contracts and changes of sector and companies.

3. *Precarious trajectory.* This trajectory is defined by a temporary work contract, by vulnerability in the employment and the risk of unemployment and by the limited accumulation of professional training.

4. *Erratic or block trajectories.* This trajectory identifies individuals who have spent years outside of the training and employment circuits, who have been unemployed for long periods and have a low level of employability. This modality may be similar to that referred to as the “unstructured trajectory”, in the sense that it presents difficulties in training and stable insertion. This unstructured trajectory, together with the precarious one, has a lengthy transition time and limited expectations.

5. Finally, Casal *et al.*, (2006a; 2006b) distinguished a trajectory of family affiliation, referring to young people who develop a transition that is linked to the continued practicing of a family-based activity, such as small businesses, small companies, etc.

The transition modalities and trajectories are ever-changing and depend on the institutional context; therefore, they are also historic (Busemeyer, Trampusch, 2011). Today, it appears that the trajectories are neither linear nor predictable, but rather, are variable and fragmented (Furlong *et al.*, 2006). The

move towards a society of knowledge (Schmid, Gazier, 2002), and the flexible post-Fordist model, together with the severe crisis, have all influenced the development of transition modalities and trajectories. Today, the adjusted expectations of young people have become a major problem and we propose that this adjustment be examined through discussion group discourse. Perhaps the idea of “simple expectations” mentioned by Willis (1988) has extended to both young people with low education levels as well as those with a higher level of studies. Another element is that, in general, transition time appears to have extended.

Polarization of the trajectories or labor market segmentation?

On the other hand, international research has found that in the trajectories of young people, there is a trend towards polarization; thus, it is expected that the current crisis would cause a distancing from the employment conditions as compared to the older workers. We can characterize this as an “inter-generational polarization” derived from the segmentation of the labor market (Hurley *et al.*, 2013). Young people are included in flexible labor markets, with atypical and precarious employment forms with respect to the previous generations that basically had a stable employment model.

A second trend is the growing “inter-generational polarization” in the trajectories of young people belonging to a same generation (Hurley *et al.*, 2013). This second polarization has increased during the crisis period. The increase in precarious employment of a low quality and of unemployment between 2007 and 2017 appears to profoundly mark the trajectory of young Spaniards. Thus, Verd and López (2013) sustain that “inter-generational polarization” is less frequent than as suggested by the research, while “intra-generational” is not in itself polarization, but rather, it is a form of segmentation. The causal

factors link together both the variables used by the segmentation theory (age, gender, study level, origin, etc.) as well as other structural variables (sector, company type, etc.) that are also used by this theory (Muñiz, 2012; Miguélez, López-Roldán, 2014). Thus, WBL may favor the trajectories of the young people, especially of the highly educated and those working in specific activity sectors. But it may also lead to job instability and these young workers remaining in low quality jobs, as suggested by the transitional markets approach (Lassnigg, 2011). The perspective of some with respect to their trajectory is linked to their labor position, but also to education level and class origins, influencing both aspects.

General hypothesis

Based on the European Union employment policies, it is anticipated that participation in WBL would improve the school-work transition and labor trajectories, favoring upward labor mobility based on the training received throughout their trajectory in the company (such as improved professional category, contractual stability, salary increase, etc.); although this improvement depends on the labor market segment, the activity sector and company size.

Specific hypotheses

H1. The transition from early success for those with university studies appears to be transformed into a prolonged and successive transition period, due to labor instability.

H2. The trajectories of precariousness appear to be extended as the weight of the secondary segment of the labor market increases.

H3. The discourse of the working class in the sense of rapid transition and practical learning based on work continues to be important, but there is also increased middle class discourse based on merit and individualism.

In short, the study of transitions between contracts resulting from training and apprenticeship contracts may be necessary in order to contrast the efficiency of WBL policies. The fact that some of the trajectories resulting after the first apprentice contract are unstructured and erratic may be explained not only by the low education level but also by the context of the major economic crisis and by the fraudulent use of training and apprentice contracts and work experience contracts.

Methodological approach

This study is based on an approach taken from the labor market and not from the sociology of education perspective. The trajectories have been studied from two distinct approaches: 1) from the structures that condition the careers, such as the activity sector, labor market segmentation and the availability of job position vacancies (Muñiz, 2012); and 2) from the actor, his/her subjectivity, strategy and interaction with institutions. Therefore, on the one hand, for the examination of the structures, we perform a statistical analysis of the data from the MCVL². And, on the other hand, we examine the subjectivity based on the discourse from the discussion groups.

The MCVL consists of 1,202,387 individuals who are representative of the set of workers affiliated with the Social Security system; therefore, it is sufficiently large so as to have a very low margin of statistical error: for a confidence level of 99%, the margin of error is 0.09, assuming that $P=Q=50\%$. The sub-sample, once cleaning the registrar data and filtering out only the young people between the ages of 16 and 34 years contains 238,181 individuals.

Furthermore, we have used a two-phase cluster analysis. This tool permits us to work with a large number of data, such as that of the MCVL, or to discover groupings based on a data set, which facilitates the construction of criteria to select the discussion groups that will be treated later. This procedure allows for the obtaining of an automatic number of clusters or to select a specific number of the same. Similarly, it has allowed us to create cluster models with both categorical and continuous variables.

The cluster analysis does not offer a unique result; rather, the result depends upon the combination of variables and the selection of number of groups; therefore, we have conducted distinct tests. The variables selected are indicative of labor trajectories of upward and downward mobility. Similarly, the discussion groups include training and apprentice contracts as well as work experience contracts. The inclusion of both contract types has been important for the study of the school-work transition, such that it has been useful in deciding the profile of the discussion groups that we shall analyze later.

In the selection of variables, we have used two criteria: a theoretical one (trajectory concepts, vertical and horizontal mobility) and another, of parsimony, with the selection of a group of continuous variables. With the MCVL data, we study the trajectories for the 2007-2015 period based on the following continuous variables: the number of labor contracts, the number of contractual relations in the same company and the number of contractual relationships in distinct companies. These variables reveal the great mobility, of stability or of volatility, of youth employment.

On the other hand, regarding mobility, we use the variable of variations in professional categories in contracts, which reveal the vertical mobility (upward and downward). With respect to the horizontal mobility, we have used two variables: change of province and change of activity sector.

² We wish to thank Professor Pedro López-Roldán for the preparation of the data matrix of the MCVL, as well as for the preparation of the variables for their exploitation.

The variable *education level* is especially relevant, given that it is linked to the two types of contracts being studied: training and apprentice contracts for young people under the age of 30 with low education levels and work experience contracts, for youth having upper level vocational training and university studies.

In the second phase, based on the conglomerates derived from the MCVL, we have conducted three discussion groups with different trajectory types between 2007 and 2017: unstructured, semi-structured and having a perspective of success. In all, 26 individuals participated and we carried out a content analysis of the expressed discourse. The discourse analysis was carried out using Atlas.ti, permitting us to construct categories to characterize the discourse of the trajectories.

DESCRIPTIVE ANALYSIS

In Table 1, we compare the contractual rotation and labor mobility of the employee set with that of young people between the ages of 16 and 34, observing that during the 2007-2015 period, young people have experienced a greater employment rotation and more labor mobility. In other words, the young workers have had more contractual relations in the companies in which they have worked and more contracts in distinct companies. Both indicators highlight the employment instability and the brief nature of the contracts. Likewise, the young people have experienced more changes in professional category, with upwards and downwards mobility, in their successive contracts, demonstrating the vulnerability of their professional status. Finally, young people also are found to have a greater horizontal mobility, with more changes in the sectors and provinces where they work. In short, these indicators reveal the great contractual flexibility and huge employment volatility of young people during the severe crisis period.

Classification analysis

The analysis of classification by similarities in the MCVL has allowed us to construct three clusters: the first represents 10% of the youth that have had an unstructured trajectory between 2007 and 2015; the second cluster is the largest, representing 64% of the young people who have had a semi-structured trajectory; and the third cluster represents 25% of the youth having a trajectory of success during this period.

Unstructured trajectories

Unstructured trajectory is the cluster in which we find the most unstable employment. In this cluster, employment rotation and volatility have been very high between 2007 and 2015, with a greater number of contractual relations with the employing entities (mean number of contracts equaling 34.3), highlighting the succession of temporary contracts having a very short duration. Here we also find a high number of company changes (9.83), changes in activity sector and changes in contract with a different professional category. These indicators highlight the fact that young people have experienced great contractual instability, with much horizontal mobility between precarious contracts as well as a high volume of temporary employment (72%).

Similarly, vertical mobility has been significant here, with changes in ascending and descending categories in the catalogue of ten labor categories registered with the Social Security system, especially amongst the laborers (who represent 28%), 1st and 2nd officials (16%) and 3rd (15%). These workers move in the lower categories of the scale, in addition to having oscillating movements (up-down) here, to which it is also necessary to add their frequent unemployment periods. All of this indicates a lack of continuity in the employment and an unstructured trajectory, due to a low training level and given that the successive contract changes have not permitted the consolidation of a clear professional profile for these workers.

TABLE 1. *Contractual rotation, vertical and horizontal mobility 2007-2015*

Contractual rotation	Number of contractual relations in the companies where they worked	Young people 16-34 years of age	9
		Total workers	6.7
	Number of different companies in which they worked	Young people 16-34 years of age	3.9
		Total workers	3
Vertical mobility: upwards and downwards	Number of ascending changes in professional category	Young people 16-34 years of age	1.2
		Total workers	0.7
	Number of descending changes in professional category	Young people 16-34 years of age	1
		Total workers	0.7
Horizontal mobility: geographic and sectorial	Number of changes in province where they worked	Young people 16-34 years of age	0.7
		Total workers	0.5
	Number of changes in activity sector	Young people 16-34 years of age	2
		Total workers	1.3

Source: Author's own creation from MCVL data (2015).

In this group, the training and apprentice contracts have been quite limited (7%). Here, precarious employment has been common for the young people working in the sectors of commerce, hospitality, agriculture and fishing, amongst others as well as in small companies with less than 25 employees. These tend to be youth having primary and secondary school studies, sometimes even school dropouts and the gender composition tends to be practically mixed.

Semi-structured trajectory

The second cluster has studied professional training and baccalaureate studies, is the largest of all of the clusters and is characterized by having a semi-structured profile, with less temporary employment during this period (47%) in comparison to the unstructured group (72%). Here, the number of contracts between 2007 and 2015 is only 5.53 and the number of companies is also notably less at just three. The time spent in a situation of unemployment is less than in the previous cluster, between the years 2007 and 2015 it

was 170 days as compared to the 340 days for the unstructured trajectory.

The majority of the apprentice and training contracts are in this cluster (93% of them). Education level is also medium-low and there are more men (54%) than women (46%); but the main difference here lies in the activity sector: these trajectories are found in sectors such as manufacturing, energy, construction and hospitality. The most frequent professional categories are laborers (24%), officials of 3rd (17%) and officials of 1st and 2nd (17%). That is, similar to the previous cluster, but with a greater stability in the employment.

Trajectory with expectations for success

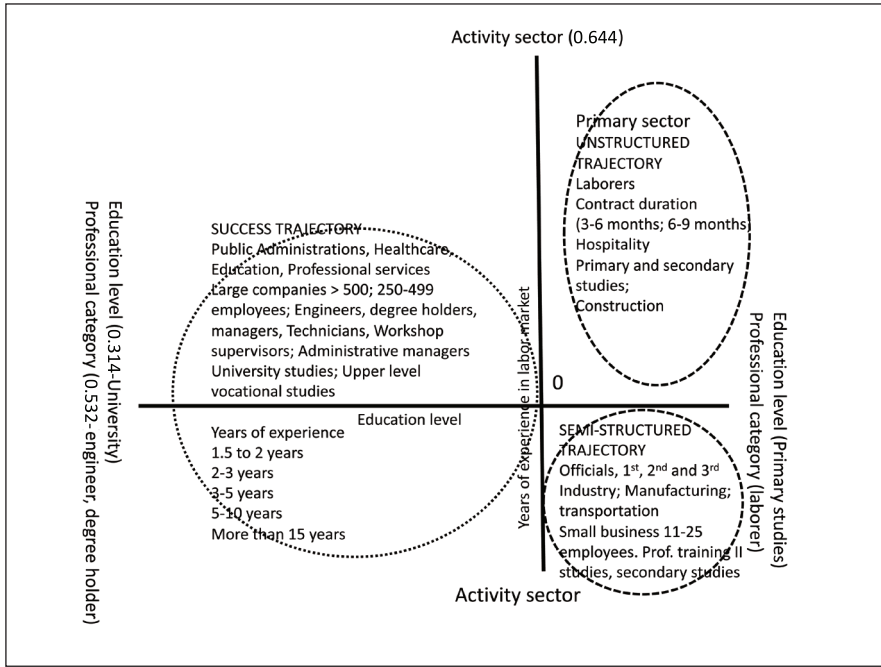
The third cluster is characterized by a trajectory with the expectation for success, defined by greater employment stability: it is the one having the most days of full-time open-ended contracts (948) between 2007 and 2015. The differences lie in the activity sectors, with this group containing jobs that demand a higher education level and level of qualifications,

TABLE 2. Clusters according to trajectories for young workers between the ages of 16-34 (2007-2015)

Cluster name	Unstructured trajectory	Semi-structured trajectory	Success trajectory
Cluster distribution	10%	64%	26%
Company size	32% 1 to 10 workers 15% 11 to 25 workers	42% of 1 to 10 workers; 15% of 11 to 25 workers	31% Over 500 workers 15% 101-250; 12% 251 to 500
Sector	31% Commerce and repairs; 16% Hospitality; 10% Agriculture and fishing	34% Commerce and repairs; 18% Manufacturing; 14% Hospitality	38% Business services; 30% Healthcare; 18% Transport and communications; 16% Education; 8% Public Administrations
Education level	27% primary studies 40% secondary studies	48% secondary studies; 27% primary studies	54% University studies
Gender	52% Women 48% Men	54% Men 46% Women	37% Men 63% Women
Transition	Temporary Contract (Training/Apprentice contracts 7%)	Training/Apprentice Contracts 93%	Work Experience Contracts: 100%
Changes in professional category	9.74	1.37	1.6
Ascending professional category changes	4.9	0.73	0.69
Descending professional category changes	4.79	0.69	0.7
Labor contract changes	2.61	0.21	0.3
Changes in province	3.74	0.32	0.51
Changes in activity sector	8.19	1.25	1.49
Number of different companies	9.83	3.02	3.19
Number of contractual relations in the company where working	34.3	5.53	8.98

Source: Author's own creation from MCVL data (2007-2015).

GRAPH 1. Spatial distribution of the trajectories



Source: Author's creation with MCVL (2015).

such as services to companies, healthcare, transportation, education and public administrations. Furthermore, in this cluster a significant difference is observed in gender distribution (63% women, 37% men).

Another important difference is that this trajectory tends to occur with employees in large companies of over 250 workers or those of over 100. Large companies have a greater opportunity to offer professional careers given that they have more complex organizational charts with jobs in distinct professional categories, opening up more opportunities for the young workers to develop their careers. The professional categories registered in the Social Security system are high, including engineers (17%) or technicians (18%). In this cluster, there are many workers with university studies and the majority (55%) of the work experience contracts are found here, given that for this contract

type (according to the law) includes a higher training cycle or university studies.

Multiple correspondence analysis

The analysis of multiple correspondence allows us to offer a spatial representation of the trajectories and to distribute the discriminating variables based on a center (represented by a zero), which is the result of the crossing of two axes or dimensions. The first dimension is represented by a horizontal line defined by the education level, with universities at one end and primary school studies at the other end. The vertical line represents the activity sector. The variables having the most discriminating weight that characterize this spatial distribution are, in order, the activity sector (0.644), professional category (0.532), education level (0.314), duration of the labor relation (0.295), company size (0.168) and gender (0.068). The variance explained is 68%.

The success trajectory has a complex itinerary until reaching the highest professional categories (engineers, degree holders, technicians, managers, etc.). In the ascending mobility leading to these categories, level of university studies is discriminating. Success is not premature or fast, as occurs in the model by Casal *et al.* (2006a). Today, ascending mobility is most likely successive and complex, via contract renovation, going from temporary contracts to stable ones, changing company and sector, participating in training and professional requalification processes. To reach these positions, it takes between one and five years, as we will see in the analysis of discourse from the discussion group.

The semi-structured trajectory has a somewhat longer transition mode, affecting the intermediate professional categories, as officials of 1st, 2nd and 3rd; with professional training and secondary school studies. This group receives training from the company, as seen from the discussion group; but its trajectory is less complex; perhaps in its initial transition phase, they have brief contracts and later, somewhat longer work contracts.

Finally, in the unstructured trajectory, which affects the professional categories having the lowest education level, the transition is simple. The contract duration tends to be of a short duration: less than three months, between three and six months, and nine months, which is indicative of the very precarious nature of the employment. In fact, less than 72% of the members of this group have had temporary contracts between the years 2007 and 2015.

DISCOURSES ON THE TRAJECTORIES IN THE DISCUSSION GROUPS

Regarding the general hypothesis, it is found that each of the three trajectory groups has its own discourse, differentiated, given that the members of each of the trajectories has

a slightly different social origin profile, distinct modalities of transition between school and work, a distinct formal education level and distinct types of company training. However, they do share certain similarities.

The following table reveals the frequencies for all of the categories in each of the trajectories, without a quantitative purpose, but rather, to characterize the discursive differences of each trajectory. Overall, the category registering the greatest frequency is that of *expectation of professional growth* which generates company training. The second category is that of *credentials*, especially for those having professional training studies and university education, who are those that tend to insist the most on the *accreditation certification* of the company training to improve their power of negotiation with the management of the same. Third, the *hidden CV* is important for those having university studies: in the job interviews, questions tend to be asked regarding other non-formalized knowledge. Fourth, the *upward mobility* (change of professional category) is also important, given that it also would imply an improved salary, as well as social recognition and prestige. And, fifth, the idea of *suitability of the initial training to the job position* is another variable of a functional nature that is mentioned in the discourses.

Discourse in the expectation of success trajectory

In the success trajectory, the most important category is that of the work experience agreement between universities and companies, given that it constitutes a turning point to define professional specialization and trajectories. Those included in this trajectory are distinguished from the others by their education level, by the holding of qualified jobs and, as a result of this, by the greater importance that they give to the training received in the company that generates upward mobility perspectives. For this trajectory, the

TABLE 3. *Most frequent categories in the discourses according to labor trajectories*

	Unstructured	Semi-structured	Success	Total
1. Suitability of the initial training to the job position	0	50%	50%	100%
2. Accreditation credentials training	14%	41%	45%	100%
3. Hidden CV	3%	3%	94%	100%
4. Professional growth expectations	2%	43%	55%	100%
5. Upward mobility	0	57%	43%	100%

Source: Author's creation with Atlas.ti.

learning of crosscutting competencies (attitudinal and behavioral) plays a major role, as does the capacity for communication and teamwork, among others. In this group, discourse related to gender is common, specifically by some of the women in the group, with the discrimination that arises from gender roles for their labor trajectories, as well as the weight of the domestic workload on the possibility of accessing training. However, success is not precocious; it arrives with delays, in successive stages, with changes in contracts and in professional categories.

Discourse in the semi-structured trajectory

In the semi-structured trajectory, the most frequent discourse category is that of training and apprentice contracts, which create a major turning point in their transition to the labor market. Another turning point involves the transition from a temporary contract to a stable one. But the training received by the company is important, especially for those who have held training and apprentice work contracts, marking the difference with respect to the unstructured trajectories. The young people included in the semi-structured trajectory have a relatively fast transition to the labor market and a good part of them begins working at the age of 15 or 16. In part, their transition is simple and in part, it is semi-complex, if we are to follow the terminology used by Casal *et al.*, (2006a). It

may be considered semi-complex since part of this group receives welcoming training in the company or completes work experience in it, based on agreements with their education center. This implies a certain structuring in the transition process of these youth to the labor market, having the expectation of attaining contractual continuity and job stability, in line with the traditional expectation of the working class trajectory; that is, it is a fast and “learn as you work” labor insertion. Similarly, in the semi-structured trajectory, the working culture discourse shares elements, such as those of “camaraderie” among others, with those suggested by Willis (1988). Here, in the discussion group, there are many indications from the young workers, who refer to the help received from their colleagues, in order to learn the tasks, or to handle problems in job performance when their solutions have not been indicated by supervisors.

The training received in the company by the young workers with a semi-structured trajectory is imparted differently to the previous group, which may possible be explained by several factors, such as a higher degree of institutional formalization in the job transition, the existence of cooperative school-company agreements, the existence of work experience contracts, a higher education level, and, surely, since this group holds more qualified job positions as compared to the workers having unstructured trajectories.

Thus, in this trajectory, we find that the forms of WBL are based on the fact that the training is accompanied by a tutor, which in the case of the school-company agreements, should follow and assess the learning advances (in addition to relying on another tutor in the education center). In this case, the work experience training is a part of the academic curriculum and may be evaluated. In this group, it is found that the young people take some informal learning initiatives, such as “on-line” learning with YouTube, or deciding to consult instruction manuals, engaging in training outside of the company, consulting with a colleague, etc.

Discourse in the unstructured trajectory

For the unstructured trajectory, of youth having a low education level, the most frequent category is that of coaching in the job position, which indicates that these young people do not receive training, but rather, simple and brief coaching in their work position, given that these are low qualification positions. The transition is simple and fast, in accordance with the notion of the previously mentioned working class trajectory. The transition takes place at very early ages, between 16 and 20 years, frequently linked to low education levels or early school drop out. But its relationship with employment is not continuous, via temporary contracts, informal employment, unemployment, changes of companies and sector and very little welcoming training, in the form of coaching. Therefore, the trajectory may be qualified as unstructured and with difficulties in accumulating training in the job site.

GENERAL HYPOTHESIS CONTRASTING

With regards to the general hypothesis, we find that it is not necessarily evident that participation by young workers in WBL facilitates the transition to the labor force and improves the labor trajectories (as assumed by the EU policies) since it depends on struc-

tural factors such as social origin, education level, type of learning and, most of all, company size and activity sector. The transition and the trajectories depend on the segment of labor insertion.

However, the training and apprentice contracts have a dual assessment by the youth. On the one hand, they are positively assessed by a specific age cohort (16-20) as the initial form of labor insertion. These contracts are important in the transition, not only as WBL but also as a form of socialization and a link to a reference group that may provide them with a sense of affiliation and usefulness.

But there is also a very critical attitude when these contracts are mere forms of temporary hiring with intense work, without any links to training and as a means of cheapening the cost of labor. The fraudulent use of these contracts, which has been noted in diverse studies (Fernández, 2009; CES, 2015; CCOO, 2015), is present in the discourse of various groups. Work experience contracts are valued more positively, given that they are intended for individuals with university studies and are linked to medium to high professional categories. Thus, these contracts may open the doors to ascending mobility in young people who offer optimistic discourse with expectations of success. For this group, the turning point in their trajectory took place earlier, via the work experience agreement between the university and company.

Specific hypothesis 1

With regards to the first specific hypothesis (H1), no early success in labor insertion and ascending mobility was observed in the young workers with university studies, as was observed in the 90s by Casal *et al.* (2006a). Today, the transition is successive, with a turning point taking place in the practical work experience that permits the youth to outline their professional specialization, followed by a work experience contract and later, by successive temporary or even open-ended con-

tracts, with changes of company and sector. Perhaps the context of the severe economic crisis has prolonged the transition period and the stages of its trajectories for many young people, regardless of their education level. We can deduce that education level and origin of class strongly condition the transition to the labor market, the period in which it takes place, at an early or later age; dropping out of school or continuing one's education and going on to university; immediately entering the labor market or waiting to have better training and a stronger CV, as highlighted by Stauber and Walther (2006). But, generally speaking, today the labor trajectories are not linear between the school and work, or between work positions. That is, they are not predictable: the trajectories are ever more fragmented, complex and successive, having implications on the ongoing training across the life cycle (Furlong *et al.*, 2006).

Specific hypothesis 2

The precarious nature of employment has marked the unstructured trajectories, and in part, the semi-structured ones. The growing precariousness of employment is a fact that has been confirmed during the crisis period and has accentuated the segmentation of the labor market (Marhuenda *et al.* 2010; Martín Artiles, 2014; Verd and López, 2013, among others). In this way, no polarization appears to have occurred in the trajectories in terms of winners and losers, but rather, a stratification or segmentation of labor trajectories in the context of strong uncertainty which has marked the 2007-2015 period.

Specific hypothesis 3

We have verified two discourse directions: one whose narrative is that of the working class (see Willis, 1988) and the other that is more linked to the "middle class". Here, we should emphasize that these are *discourse directions and not of belonging to the working class or middle class or of working class or middle class trajectory*. The *working class discourse*

has been identified with the fast transition to the labor market, at very early ages, sometimes dropping out of school and as a simple form of transition in which it is anticipated that one shall learn while working. On the other hand, in the *middle class discourse* (or new middle class discourse) we have seen that the incorporation into the labor market occurs later on, after the age of twenty since the young people continue their studies. The transition may also be gradual, combining periods of study with sporadic jobs, seasonally, but it is anticipated that one will learn by studying and working, receiving training from the company.

In the working class discourse, the idea of learning while working appears; it is a pragmatic concept to apply the knowledge acquired with which these young people hope to learn through coaching or training in the company (WBL). The training or apprentice contracts are highly valued by some of them, since they have permitted the improvement of their knowledge and have allowed them to reach some expectations, such as having a stable job, remaining in the company, improving their professional category, etc. But ascending mobility has a short pathway in terms of professional category, from laborer to official of 3rd, official of 2nd and official of 1st, as seen in the previous pages.

In contrast, the middle class discourse is characterized by a longer training period and higher degrees (university and upper level training cycle studies). Also, because the company offers these young people welcoming training, co-financed training outside of the company (courses, Masters, etc.) and contributes to generating success expectations. These young people have a more optimistic, individualist discourse of trust in the assessment of merit. Therefore, the certification and accreditation of their training is important as a competency instrument, of professional updating and as a means to adjust to the changing employment conditions.

TABLE 4. *Working class vs. middle class discourse*

	“Working class” discourse	“Middle class” discourse
Transition	Fast transition: first labor insertion 15, 16 years (informal or formal) Simple transition	Delayed transition: long study period. First insertion at 20-24 years Complex transition, gradual
Training	Early school abandonment. In-work training; assessment of the practice, applying acquired knowledge Coaching and training in the company Positive assessment of training and apprentice contracts Negative contract assessment Positive assessment of school and company agreements	Long formal study period University studies. Second cycle FP Welcome training in company Positive assessment of work experience contracts Positive assessment of work experience agreements between university and company
Expectation	Expectation of job stability Upward mobility of a short path: worker to officer of 1st, 2nd and 3rd Expectation adjustment at early age	Expectation of success based on credentials, degree Individual expectations, idea of merit Upward mobility expectation, bosses, higher categories: technical, engineers, degree holders, directors Delayed expectation adjustment
Suitability or credential	Expectation of suitability to work position. Limited awareness of the accreditation in the unstructured trajectories	Importance of the degree, training accreditation and certification
Trajectory	Unstructured Semi-structured	Semi-structured Trajectory with expectation of success
Origin	Working class	Working class Traditional middle class New middle class

Source: Author's own creation.

Finally, regarding social origin (defined by the parents' position), the discourse of the working class appears in the groups that have been identified as being of this origin, but the middle class discourse also appears amongst the youth of this origin when having high education levels; as well as in the discourse of the traditional middle class youth and those of the new middle classes. In other words, the individualist discourse has got-

ten through as a value of the working class, although with certain nuances.

Simple transition versus complex transition

The *simple transition* is found in the group of unstructured trajectory and that of the working class. For this group, the transition is simple and fast to the extent that immediate labor insertion is sought, initial training is limited and there is no welcoming training

offered by the company, which only provides workers with some coaching in the job position during a brief learning period. Therefore, we can deduce that in the “simple” form, the young people desire an early labor insertion, but their low education level and limited qualifications may subsequently hinder their trajectory. These youths are subject to successive employment changes as well as changes in contract, company and sector and unemployment periods, in such a way that the simple and brief insertions occur throughout their trajectory.

The semi-structured trajectory group has a *semi-complex transition*, linked in part to prior professional training: at times they are inserted in their job via the agreements between the education center and the company while at other times, through training and apprentice contracts. The company offers welcoming training or coaching in the same job position. The transition time is not very long and, in the discourse, they describe practices such as a rapid transition path. For this group, the turning point in their trajectory is passing on to a stable contract and is not linked to a training period, as occurred in the trajectories with expectations for success.

On the other hand, the group of trajectories with expectations for success has a *complex transition*, with a long transition period between their education and the company; given that the level of qualifications demanded by their work position requires regulated training and specific training that is linked to the position. The transition is made through agreements entered into by the training center and the company and through work experience contracts. The transition is complex because the time is longer, linked to the obtaining of degrees, credentials and the accumulation of experience, leading to the generation of expectations of professional progress in terms of qualifications and payment.

Expectations adjustment

The adjustment of expectations is an important aspect in the transition and in labor trajectories and implies the adaptation of the expectations of the young workers with the specific reality of their job position, professional category, payment and social prestige. In the unstructured trajectories, expectations are low and focus on finding a stable job, but without any expected upward mobility or professional improvement. The adjustment of expectations takes place at a very early age, given that their transition is also very fast, occurring between the ages of 16 and 20, in accordance with that which we have referred to as the working class trajectory profile (Willis, 1988). The self-esteem of the members of this group tends to be low, as is their social prestige.

In the semi-structured trajectory group, the expectations also refer to job stability and the aspects related to training and requalification are not always important. Similarly, the profile is in line with that considered to be the working class trajectory, implying that these individuals *learn by doing* and gain *work experience*. The adjustment of expectations is also very rapid, implying a certain degree of conformism, since it is important to have a job and if it is open-ended, even better. For this group and the previous one, in their discourse, the normative work organization contributes to socializing their disciplined work behavior.

The group of *trajectory with expectations of success* sustains an argument that is based on continued training effort and the recognition of individual merit. In the examined age cohort (20-34 years), the group still sustains a major expectation of success; the reason why training offered by the companies is valued and sought out and why they have self-learning initiatives. The trajectory is complex and represents efforts of training, degree obtaining and accreditation, as well as mobility between companies and, at

times, sectorial and even geographic mobility, until achieving employment opportunities that imply upward mobility with professional category promotion. But success is not always soon to come, as sustained by Casal (1999) and its delay may be explained by the limitations resulting from the major economic crisis. Furthermore, the fact that this group tends to have university education generates high expectations (Planas, 2016), although the economic context may also influence the adjustment of individual expectations and affect their behavior. It is possible that the university graduates who have not had any prior work experience may experience a major shock with a reality that does not adapt to their expectations.

SOME CONCLUSIONS

What has changed due to the economic crisis? Perhaps, the expectations of the so-called working class trajectories have changed: precarious employment generates a sort of resigned realism (of “normality”), a certain acceptance of the limited framework of opportunities; this is of special significance in the unstructured and semi-structured trajectories. This is not the case with the trajectory of expectations of success, where individual strategies are appreciated. During a certain period of their life cycle, young people maintain individualist expectations with regards to their professional careers, economic income and social prestige.

On the other hand, during this crisis period, early success appears to have disappeared. In earlier years, this success was associated with those having university studies and it has been substituted by a success of successive approximation which is related to the idea of learning throughout the life cycle, characterizing the current knowledge society: thus, the importance of continuous training for the trajectory group having expectations of success.

Nevertheless, the trajectories are not only determined by the individual actor, their education level and strategies. Even more significant are the structural factors such as activity sector, company size and vacant professional categories. We have found evidence that the primary labor market segment, where the large multi-national companies and activity sectors such as finance, public administration, education and healthcare are located, may offer or limit professional opportunities. Some of these structural aspects have been corroborated in other studies (Muñiz, 2012; Miguelez and López-Roldan, 2014; Martín Artilles, 2014). To conclude, not only are the inequalities of class reproduced in the transition and in the trajectories, but furthermore, labor market segmentation limits said trajectory, which may become trapped in a limited mobility path. Our critique is that striving individuals who have accumulated merits via WBL may be trapped in a specific segment of the labor market. This entrapment may bring into question the suitability hypothesis of the theory of human capital, which inspired EU policy (Planas, 2016).

Furthermore, one of the findings is that the intra-generational trajectories have become segmented or differentiated in three levels for young workers; this is quite distinct from the polarization referred to in international research (Hurley *et al.* 2013). This finding is in line with that described by Verd and López (2013) and reveals how those benefiting from WBL are not the set of young workers, as established in the initial hypothesis, but rather, are some of those having high education levels and who, thanks to WBL, have been able to gain qualified employment positions.

Ultimately, WBL has been positively assessed by the young people. Thus, for the unstructured trajectories, it represents an opportunity to socialize on the job and to receive professional coaching; for the semi-structured and structured trajectories, work experience agreements and contracts represent a signif-

icant turning point, as well as an opportunity to acquire professional specialization. But WBL has also been criticized due to the possibility of its leading to fraudulent contracting, extended over time, with precarious working conditions and a lack of payment regulation.

BIBLIOGRAPHY

- Becker, Gary S. (1983). "Inversión en capital humano e ingresos". In: Toharia, L. *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Busemeyer, Marius R. and Trampusch, Christine (2011). *The Political Economy of Collective Skills Formations*. Oxford: Oxford University Press.
- Casal, Joaquim; García, Maribel; Merino, Rafael and Quesada, Miguel (2006a). "Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición". *Papers*, 79: 21-48.
- Casal, Joaquim; García, Maribel; Merino, Rafael and Quesada, Miguel (2006b). "Changes in Forms of Transitions in Context of Informational Capitalism". *Papers*, 79: 195-223.
- Casal, Joaquim; Merino, Rafael and García, Maribel (2011). "Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes". *Papers*, 96/4.
- CCOO (2015). *El fraude de los contratos para la formación y el aprendizaje*. Madrid: Secretaría Confederada de Formación para el Empleo y Formación Sindical. Available at: <http://www.ccoo.es>, as seen on May 10th, 2016.
- CES (2015). *Informe competencias profesionales y empleabilidad*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Comisión Europea (2010). *Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible, e integrador*. Bruselas: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión.
- European Commission (2013). *Building on overview in Apprenticeship and Traineeship in Schemes in EU27: Key Success Factors*. Brussels: Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- European Commission (2015). *Good for Youth Good for Business. European Alliance of Apprenticeships*. Brussels: Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Fernández, Eduardo (2009). "El discurso de la formación basada en competencias profesionales. Un análisis crítico de la formación inicial de profesionales en la Educación superior". *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 12(1): 151-160.
- Furlong, Andy; Cartmel, Fred and Biggart, Andy (2006). "Choice Biographies and Transitional Linearity: Re-Conceptualising Modern Youth Transitions". *Papers*, 79: 225-239.
- Horan, Paul (1974). "The Structure of Occupational Mobility: Conceptualisation and Analysis". *Social Forces*, 53(1): 33-45.
- Hurley, John; Fernández, Enrique and Storre, Donald (2013). *Employment Polarisation and Job Quality in the Crisis*. Cornell: Cornell University ILR School. Digital commons@ILR. Available at: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl>
- Lassnigg, Lorenz (2011). "Matching Education and Training to Employment: Practical Problems and Theoretical Solutions". *Paper*, 96: 1097-1123.
- Martín Artiles, Antonio (2014). "Ingresos del trabajo, estratificación y movilidad social". In: Miguélez, F. and López-Roldán, P. (coords.) *Crisis, empleo e inmigración en España*. Barcelona: Obra Social de La Caixa.
- Martín Artiles, Antonio and Lope, Andreu (1999). "¿Sirve la formación para tener empleo?". *Papers*, 58: 39-73.
- Marhuenda, Fernando; Bernard, J. C. and Navas, A. (2010). "Las prácticas en empresas como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social". *Revista de Educación*, 351: 139-161.
- Miguélez, Fausto and López-Roldán, Pedro (eds.) (2014). *Crisis, empleo e inmigración en España*. Barcelona: Obra Social de La Caixa.
- Muñiz, Leticia (2012). "Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje". *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1): 36-65.
- Planas, Jordi (2016). *Adecuar la oferta de formación al mercado de trabajo. ¿Es posible?* México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- Schmid, Gunter and Gazier, Bernard (2002). *The Dynamics of Full Employment*. London: Edward Elgar.

- Spillerman, Stephen (1977). "Career, Labour Market Structure and Socio-economic Achievement". *American Journal of Sociology*, 83(3).
- Stauber, Barbara and Walther, Andreas (2006). "De-standardised Pathway to Adulthood: European Perspectives on Informal Learning in Informal Networks". *Papers*, 79: 241-262.
- Verd, Joan M. and López, Martí (2013). "Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales. El caso de los adultos jóvenes en Cataluña". *Papers. Revista Sociología*, 101/1. Available at: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.2167>; 5-30
- Willis, Paul (1988). *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*. Madrid: Akal (1st edition 1978).

RECEPTION: July 24, 2017

REVIEW: September 22, 2017

ACCEPTANCE: December 14, 2017