

ÍNDICE

Sobre los autores	5
Introducción	13
<i>Fabrizio Bernardi y Juan Ignacio Martínez Pastor</i>	
Capítulo 1. Desigualdades educativas	19
<i>Fabrizio Bernardi y Manuel T. Valdés</i>	
Objetivos de aprendizaje	19
Introducción	21
1. ¿Cómo se genera la desigualdad educativa?	22
1.1. Teorías de la reproducción	23
1.2. Teorías de acción racional	25
2. ¿Cómo evoluciona la desigualdad educativa a lo largo del tiempo?	28
2.1. Teoría de la desigualdad mantenida de forma máxima ..	28
2.2. Teoría de la desigualdad mantenida de forma efectiva ..	30
2.3. Teoría de la desviación	31
3. Las desigualdades educativas en función del género	33
3.1. Desigualdad por género en el logro educativo	33
3.2. Desigualdad por género en la elección de campo de estudios	34
4. La desigualdad educativa en España	36
4.1. Desigualdad por origen social y género en el rendimiento	36
4.2. Desigualdad por origen social y género en el logro académico	38
4.3. Desigualdad por género en la elección de itinerarios STEM	41
Para saber más	43
<i>El estudio de transiciones educativas</i>	43

<i>Expansión educativa y desigualdad</i>	43
<i>¿Cómo se mide el rendimiento en PISA?</i>	44
Referencias bibliográficas	45
Preguntas clave.....	48
Capítulo 2. Desigualdades en movilidad social	49
<i>Fabrizio Bernardi y Carlos J. Gil-Hernández</i>	
Objetivos de aprendizaje	49
Introducción	53
1. Conceptos claves	54
1.1. Esquema de clases sociales.....	54
1.2. La tabla de movilidad.....	56
1.3. Movilidad social absoluta: las tasas de herencia, salida y entrada.....	58
1.4. La movilidad social relativa: <i>odds ratios</i> y modelos log-lineales	62
2. Teoría	65
2.1. Introducción	65
2.2. Explicación genética.....	65
2.3. Teorías sociológicas: teoría liberal y de aversión a la movilidad descendente	67
2.3.1. La teoría liberal	69
2.3.2. La teoría de la aversión relativa a la movilidad descendente de John Goldthorpe.....	70
2.3.3. Una comparación entre la teoría liberal y la teoría de John Goldthorpe.....	72
3. Tendencias y factores institucionales de la movilidad social en España y Europa.....	73
3.1. La movilidad social absoluta y relativa en la España del siglo xx	73
3.2. La fluidez social en Europa: teorías y factores institucionales	77
3.3. Desigualdad económica y movilidad social	82
Para saber más	85
Referencias bibliográficas	85
Preguntas clave.....	90

Capítulo 3. Desigualdades en el mercado de trabajo.....	93
<i>Juan Ignacio Martínez Pastor</i>	
Objetivos de aprendizaje.....	93
Introducción.....	97
1. La influencia del origen social en las oportunidades laborales ..	97
1.1. El efecto del origen social pasa desapercibido, ¿pero importa? Razones que explican su declive o que avalan su relevancia	97
1.2. Lo que dicen las investigaciones	100
2. La inmigración	102
2.1. Lo que dicen los datos: la temporalidad y los tipos de ocupación.....	102
2.2. ¿Por qué los inmigrantes suelen estar en peor posición laboral?.....	106
2.3. Una nota sobre los inmigrantes de segunda generación.	108
2.4. ¿Por qué ser inmigrante es mejor en unos países que en otros?	109
3. La desigualdad de género.....	110
3.1. Del modelo del varón proveedor y la mujer ama de casa al de los dobles ingresos	110
3.2. El paro, los contratos a tiempo parcial y los salarios	115
4. La orientación sexual	119
Para saber más.....	123
Referencias bibliográficas	123
Preguntas clave.....	126
 Capítulo 4. Desigualdad y salud.....	129
<i>Javier Álvarez-Gálvez y Juan Manuel García-González</i>	
Objetivos de aprendizaje.....	129
Introducción.....	131
1. Aproximaciones teóricas al análisis de la salud	132
1.1. ¿Qué es la salud? Del modelo biomédico a los modelos biopsicosociales.....	132
1.2. Teorías sobre los determinantes sociales de la salud.....	134
1.3. ¿Qué determina las desigualdades sociales en la salud? El marco conceptual de la OMS	137
2. ¿Cómo se miden las desigualdades en salud?	140

3. Las desigualdades sociales en salud: lo que dicen los datos ..	142
3.1. La COVID-19 como ejemplo	142
3.2. Las desigualdades sociales en salud en España	144
Para saber más	147
Referencias bibliográficas	148
Preguntas clave.....	151
Capítulo 5. Familia y desigualdad	153
<i>Miguel Requena</i>	
Objetivos de aprendizaje	153
Introducción: familia y desigualdad	155
1. Desigualdad entre familias	158
1.1. Estructuras familiares que son consecuencia de la desigualdad.....	159
1.1.1. Formación familiar	159
1.1.2. Fecundidad	160
1.1.3. Formas de convivencia.....	161
1.2. Desigualdades que son consecuencia de las estructuras familiares	162
1.2.1. La ruptura de la pareja y el progenitor ausente...	162
1.2.2. Los hogares unipersonales.....	164
2. Desigualdad dentro de las familias	165
2.1. Desigualdades entre hermanos.....	166
2.1.1. Tamaño de los hermanos, orden de nacimiento y logro educativo.....	167
2.1.2. Explicaciones teóricas	168
2.1.3. Efectos heterogéneos	170
2.2. El caso español.....	171
2.2.1. Resultados empíricos.....	171
2.2.2. Conclusiones sobre el caso español	174
Para saber más	176
Referencias bibliográficas	177
Preguntas clave.....	186
Capítulo 6. Inmigración y desigualdades étnicas	187
<i>Jacobo Muñoz Comet</i>	
Objetivos de aprendizaje	187
Introducción	189

1. Explicaciones sobre las migraciones y la desigualdad étnica ..	191
1.1. Por qué algunas personas deciden emigrar a otro país..	191
1.2. La integración de las minorías étnicas en destino	193
1.3. Causas de la desventaja inmigrante en la sociedad de acogida.....	194
1.4. Limitaciones del planteamiento asimilacionista	196
2. Consideraciones para el análisis de la desigualdad por origen étnico	198
3. Algunas dimensiones de la desigualdad étnica	202
3.1. Segregación residencial y acceso a la vivienda	204
3.2. Barreras en el uso de servicios públicos	207
3.3. Evolución de la desigualdad étnica en términos de desempleo	210
Conclusiones.....	214
Para saber más	215
Referencias bibliográficas	216
Preguntas clave.....	219
Capítulo 7. Desigualdad de género en el uso del tiempo	221
<i>Irina Fernández Lozano</i>	
Objetivos de aprendizaje	221
Introducción.....	223
1. Algunos conceptos clave: el cuidado	224
2. ¿Cómo se mide la desigualdad de género en el uso del tiempo?	226
3. ¿Qué sabemos sobre la desigualdad en el uso del tiempo entre hombres y mujeres en España y Europa? Principales evidencias.....	229
3.1. La evolución de la desigualdad en el uso del tiempo en España	230
3.2. La desigualdad en el uso del tiempo en Europa.....	235
4. ¿Por qué hombres y mujeres usan su tiempo de manera diferente? Principales teorías desde la sociología.....	239
5. Una mirada hacia el futuro: ¿La revolución estancada o incompleta?	244
Para saber más.....	246
Referencias bibliográficas	246
Preguntas clave.....	250

Capítulo 8. Desigualdades entre generaciones	251
<i>Fabrizio Bernardi y Juan Ignacio Martínez Pastor</i>	
Objetivos de aprendizaje	251
Introducción	253
1. Definiciones y conceptos	254
2. Las generaciones en el debate público y en los medios de comunicación	257
3. La teoría de la cicatriz y los periodos sensibles.....	261
4. Una nota sobre la heterogeneidad interna de las generaciones.....	262
5. ¿Están las generaciones recientes peor que las anteriores?...	263
5.1. Tasa de empleo	265
5.2. Temporalidad.....	269
5.3. Buenas ocupaciones, malas ocupaciones	271
5.4. Sobrecualificación.....	274
5.5. Tener hijos.....	277
5.6. Abstencionismo	278
A modo de balance	279
Para saber más	283
Referencias bibliográficas	284
Anexo	285
Preguntas clave.....	287

CAPÍTULO 8

DESIGUALDADES ENTRE GENERACIONES¹

Fabrizio Bernardi
Juan Ignacio Martínez Pastor

Objetivos de aprendizaje

- Conocer las definiciones de cohorte de nacimiento y de generación.
- Definir los conceptos de Mannheim para el análisis de las generaciones (posición, conexión y unidad generacional).
- Saber en qué consiste la teoría de la cicatriz y los períodos sensibles.
- Ser consciente de la heterogeneidad interna de cada generación.
- Conocer la situación de las generaciones analizadas en el capítulo en lo relativo a las tasas de empleo, de temporalidad y a la estructura ocupacional.
- Determinar la incidencia de la sobrecualificación en términos intergeneracionales.
- Describir las tendencias de la fecundidad entre las generaciones analizadas.
- Saber la tasa de abstención de diferentes generaciones en función de los niveles educativos.
- Ser capaz de hacer un balance de las ventajas y desventajas de las generaciones nacidas en España desde la Guerra Civil.

¹ Este capítulo forma parte del proyecto de investigación PID2020-114702RA-I00, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

Desigualdades entre generaciones

Introducción

Definiciones y conceptos

Las generaciones en el debate público y en los medios de comunicación

La teoría de la cicatriz y los periodos sensibles

Una nota sobre la heterogeneidad interna de las generaciones

¿Están las generaciones recientes peor que las anteriores?

A modo de balance

Tasa de empleo

Temporalidad

Buenas ocupaciones, malas ocupaciones

Sobrecualificación

Tener hijos

Abstencionismo

Los Baby Boomers estamos criando una cohorte de niños (los *millennials*) que son más inteligentes, más habilidosos y mejor educados que cualquier generación anterior (...). Es la generación que nos va a salvar.

William Strauss y Neil Howe (2000), *Millennials Rising. The Next Great Generation*.

Cargados de deudas, incapaces de acumular riqueza y atrapados en trabajos sin futuro y con bajas prestaciones, nunca han obtenido la seguridad económica de la que disfrutaron sus padres, sus abuelos o incluso sus hermanos mayores (...). Los *millennials* no tienen la menor opción.

Annie Lowrey, «Millennials Don't Stand a Chance», *The Atlantic*, 13 de abril de 2020, citado por Anne Helen Petersen (2021).

Introducción

Las dos citas con las que comienza este capítulo revelan las contradicciones del análisis de una misma generación, la de los *millennials*. Son, además, representativas de las dos visiones que se han asentado sobre ellos. Por un lado, la optimista, que ve a las generaciones más recientes como las mejor educadas, las que han gozado de más oportunidades para desplegar sus potencialidades y las que, en definitiva, disfrutaban de un mundo mejor que cualquiera de las anteriores. La visión pesimista, por el contrario, contraponen las oportunidades laborales y vitales de las generaciones anteriores con las de las más recientes, que afrontarían un mercado de trabajo más precario y unas dificultades inauditas para emanciparse y formar una familia. Así, una misma generación es vista por unos como una generación salvadora, y por otros como una generación quemada.

Este capítulo, centrado en España, analiza algunos aspectos claves para evaluar las desigualdades entre distintas generaciones en diferentes momentos de sus vidas. El concepto de generación tiene un recorrido importante y goza de vigencia en la sociología, aunque debido a su uso en el debate público y en los medios de comunicación, pesa sobre él un riesgo de banalización y desvirtualización. En efecto, el concepto de generación es tan popular que genera continuamente nuevas etiquetas. Sin embargo, este esfuerzo continuo por diferenciar a individuos nacidos en unos años de los que han nacido un poco antes parece algo más propio del marketing, como si fuera más importante definir nuevos productos y crear nuevos perfiles de consumidores, que analizar de manera rigurosa las características de las generaciones desde una perspectiva genuinamente sociológica.

En este capítulo utilizaremos de forma crítica el concepto de generación y mostraremos cómo se solapa con otro más descriptivo y neutro como el de cohorte de nacimiento. Asimismo, evidenciaremos cómo, en realidad, los individuos pertenecientes a una misma generación son muy heterogéneos entre sí, por lo que es preciso conjugar el análisis generacional con otras bases de la desigualdad, porque los ciudadanos no solo pertenecemos a una generación determinada, sino que también formamos parte de una u otra clase social, somos hombres o mujeres, y hemos nacido en España o en el extranjero, realidades que, como veremos, condicionan nuestro devenir tanto o más que pertenecer a una u otra generación. De este modo, el capítulo se divide en unas partes más teóricas, en las que se ofrecen algunas definiciones, conceptos y supuestos, y en otras empíricas, en las que se comparan las situaciones de distintas cohortes-generaciones centrándonos sobre todo en sus situaciones laborales, aunque también se analizan otros ámbitos como la formación familiar y la participación política.

1. Definiciones y conceptos

El concepto de **cohorte de nacimiento** se refiere al conjunto de personas que han nacido en un determinado intervalo de tiempo, por ejemplo, entre 1950 y 1960. En la práctica de la investigación se suele utilizar cohortes quinquenales, decenales o más amplias en función del fenómeno

estudiado y de la disponibilidad de datos. El concepto de cohorte es, por lo tanto, meramente descriptivo. El de **generación** es más complejo y no hay un consenso claro sobre su definición. La RAE define generación como un «conjunto de personas que tienen aproximadamente la misma edad»; pone como ejemplo en este sentido la expresión «la generación de nuestros padres». Esta definición deja claro que el intervalo de años considerado es bastante menos preciso que en el caso del concepto de cohorte, puesto que, en el ejemplo ofrecido por la propia RAE, la variación en el rango de la edad de los padres puede ser notable. En otra acepción, la RAE define la palabra generación del siguiente modo: «conjunto de personas que, habiendo nacido en fechas próximas y recibido educación e influjos culturales y sociales semejantes, adoptan una actitud en cierto modo común en el ámbito del pensamiento o de la creación», la Generación del 98 sería un ejemplo en este otro sentido.

Para Ortega y Gasset (2022: 21-22) la generación es un concepto capital; pese a reconocer que dentro de cada generación existe «una variedad humana», a continuación, remarca que sus miembros «vienen al mundo dotados de ciertos caracteres típicos, que les prestan fisonomía común, diferenciándolos de la generación anterior (...). Unos y otros son hombres de su tiempo, y por mucho que se diferencien, se parecen más todavía. El reaccionario y el revolucionario del siglo XIX son mucho más afines entre sí que cualquiera de ellos con cualquiera de nosotros». Según el filósofo, cada generación comprendería quince años. La definición de Ortega recuerda al proverbio árabe que dice que los hombres se parecen más a su tiempo que a sus padres.

Karl Mannheim, sociólogo húngaro nacido a finales del XIX, también teorizó sobre la idea de generación distinguiendo entre **posición, conexión y unidad generacional**. La *posición* generacional se fundamenta en el hecho de haber nacido en el mismo ámbito histórico-social y dentro del mismo período; los miembros de una misma generación están expuestos a las mismas experiencias a unas edades parecidas. La *conexión* generacional se refiere a la existencia de un vínculo (o conexión) entre los individuos que comparten una misma posición generacional y que adquieren conciencia de participar en un destino común.

Según esta teoría hay dos elementos fundamentales que favorecen la transformación de la posición generacional en conexión generacional.

En primer lugar, es necesaria la existencia de acontecimientos que rompan la continuidad histórica, marcando un antes y un después en la vida colectiva y forjando la conciencia común de una generación. Además, estas discontinuidades deben ser experimentadas por miembros de un mismo grupo de edad que se encuentren en un punto formativo en el que el proceso de socialización no ha concluido; o al menos en sus fases más cruciales y cuando los esquemas utilizados para interpretar la realidad todavía son maleables. Es decir, que el acontecimiento se produzca durante lo que algunos autores han denominado «los años impresionables».

Finalmente, la *unidad* generacional supone un paso más, un reaccionar unitario, un agitarse juntos, en palabras de Mannheim. Cabe destacar que el sociólogo húngaro señaló que de la misma conexión generacional pueden surgir distintas unidades que «luchen entre sí desde posiciones polarmente opuestas». Ilustra esta idea al escribir que, en Alemania, en torno a 1810, la juventud pertenecía a una misma conexión generacional; «pero, dentro de esa conexión generacional, cada cual pertenecía a una unidad generacional distinta, según participara en las intenciones básicas de los conservadores o de los liberales» (Mannheim, 1993: 225). En resumen, la posición generacional podría ser una generación sin conciencia de serlo; la conexión generacional se forja cuando un acontecimiento experimentado en los años impresionables lleva a la generación a tomar una conciencia común; y la unidad generacional se da cuando una generación reacciona ante las circunstancias históricas que les ha tocado vivir, si bien esa reacción puede ser dispar entre sus miembros. En el concepto de generación de Mannheim subyace la idea de que cada conjunto de individuos nacidos en un determinado periodo atraviesa un período crítico, en torno a la juventud, en el que la exposición a ciertos acontecimientos marca su devenir colectivo como generación.

El concepto de generación es por lo tanto distinto del concepto de cohorte. No todas las cohortes de nacimiento se convierten necesariamente en generaciones en sentido estricto. De acuerdo con la visión de Mannheim, para que una generación se constituya como tal, se requiere algo más que la coincidencia del nacimiento en un determinado período; es necesario que algún acontecimiento marque sus vidas, un acontecimiento que debe darse particularmente en su juventud y forje sus biografías de una forma similar y decisiva. Ejemplos de dichos acontecimientos

podrían ser la caída del muro de Berlín para los jóvenes alemanes, la Transición para los jóvenes de los años setenta en España, o el 15M para los jóvenes en los años siguientes a la crisis de 2009.

En resumen, podríamos afirmar que una generación es una cohorte (un conjunto de individuos nacidos en un determinado intervalo de años) marcada por un gran acontecimiento ocurrido durante su juventud, que condiciona sus biografías laborales, familiares y políticas y, más en general, sus formas de ver la realidad de una manera duradera, aunque esa reacción a unas circunstancias similares, esa unidad generacional en palabras de Mannheim, pueda ser heterogénea entre los miembros de una misma generación.

2. Las generaciones en el debate público y en los medios de comunicación

Decíamos al comienzo que no existe un consenso en el debate público a la hora de definir qué es una generación ni de delimitar cuántos años comprende. Tampoco lo hay a la hora de etiquetar a una misma generación. Esta indefinición es muy patente en el uso que se hace del término generación en los medios de comunicación y en debate público. Sin ir más lejos, a los *millennials* también se les llama «generación Y», «me me me generation», «echo-boomers», «generación Peter Pan», «generación perdida/vaga/narcisista», o «generación quemada».

Tampoco está claro quiénes la componen, puesto que, dependiendo de la investigación o del artículo de prensa que se consulte, los *millennials* abarcan un rango de años de nacimiento diferente. Por ejemplo, los autores que han acuñado el nombre *millennials*, consideran como miembros de esa generación a los nacidos entre 1982 y 2004, mientras que otros autores usan definiciones más restrictivas (por ejemplo, entre 1980 y 1990). Lo mismo sucede con otras generaciones, es decir, las fechas de nacimiento que delimitan las generaciones conocidas como «boomer» o «generación X» varían notablemente entre autores y publicaciones. Hace poco se ha creado la etiqueta de «generación de cristal» para referirse conjuntamente a los *millennials* y a la generación que les sigue, la «Z» o «centennial», por su supuesta fragilidad emocional. En definitiva, los confines que definen y separan las generaciones en el debate público y en

los medios de comunicación son muy elásticos, y los nombres que se les atribuye son tan sugerentes como carentes de precisión analítica.

A pesar de que la demarcación de las generaciones es muy borrosa, podemos presentar una cronología de ellas en España a partir de las etiquetas comunes en el debate público. Aunque las denominaremos generaciones y nos referiremos a algún acontecimiento o rasgo común que las caracteriza por acercarnos a la definición de Mannheim, en la práctica podríamos definir las de forma más neutral y descriptiva como cohortes de nacimiento, que sería un término más aproximado a la realidad. En cualquier caso, manejaremos las etiquetas más extendidas para denominar a una serie de cohortes en términos de generaciones, ya que su uso está muy extendido.

En España, a los nacidos entre 1930 y 1949 se les suele denominar la «**generación silenciosa**». Vivieron la guerra y la posguerra durante su niñez, y su juventud estuvo marcada por la austeridad. Los nacidos entre 1950 y 1960 son la **generación anterior a la del Baby Boom**. Ellos pasaron buena parte de su juventud en una España que despegaba económicamente tras la Guerra Civil con los planes de desarrollo diseñados por los tecnócratas del *Opus Dei*. Los más recientes de esta generación vivieron la Transición durante su juventud, mientras que los más antiguos la vivieron cuando tenían en torno a los treinta años.

A los nacidos entre finales de los años 50 y finales de los 70 se les suele denominar la «**generación del Baby Boom**». Durante aquellas décadas los nacimientos se dispararon hasta algo más de 14 millones. Los más antiguos de esa generación conocieron la crisis del petróleo de los años setenta, a lo largo de su adolescencia, mientras que los más recientes lo hicieron durante su niñez. A estos últimos, a los más recientes, también se les conoce como la «**generación X**». Son los que nacieron entre mediados de los años 60 y mediados de los 70. La mayor parte vivió su juventud ya en democracia, aunque fueron educados durante el último franquismo. Los más antiguos de la generación X sufrieron la crisis económica de los años 80 en una fase de consolidación laboral, mientras que los más recientes crecieron viendo *La bola de cristal* como un programa de televisión que transmitía valores críticos con respecto a la sociedad tradicional de los años de la dictadura; ellos afrontaron la crisis económica de principios de los noventa durante su veintena. Cabe recordar que

la temporalidad constituyó una nueva realidad desde la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, por lo que buena parte la generación X ya se insertó en un mercado laboral caracterizado por la temporalidad, al menos al inicio de sus carreras.

La etiqueta «*xennials*» se ha usado para distinguir a los nacidos entre la generación X y la de los *millennials*, esto es, a los nacidos entre la segunda mitad de los años 70 y comienzos de los 80. Se trata de un buen ejemplo de la proliferación de etiquetas generacionales. La infancia de los *xennials* fue analógica y su juventud, digital. Es la última generación que pasó su infancia sin internet, aunque la gran mayoría lo disfrutó desde su veintena. En términos laborales no les pilló la crisis de los ochenta porque eran niños, y muy pocos estaban insertos en el mercado de trabajo durante la crisis de los noventa. Una buena parte de ellos ya estaba consolidada en el mercado laboral durante la crisis de 2008, aunque para ellos eran los años decisivos para formar una familia. Todos entraron en un mercado laboral con una temporalidad exacerbada.

La mayoría de los análisis etiqueta como *millennials* a los nacidos entre comienzos de los años 80 y mediados de los 90. Para los mayores, la crisis de 2008 coincidió con una fase decisiva para la formación familiar, mientras que para la mayoría coincidió con su entrada o consolidación en el mercado de trabajo. Sobre los *millennials* se ha escrito mucho y en ellos se centran los relatos optimistas y pesimistas. Algunos señalan que el rasgo característico de esta generación es la frustración al no verse recompensados sus esfuerzos educativos. La **generación Z** sería la de los nacidos desde mediados de los años 90 hasta 2010, aproximadamente. Todos ellos son nativos digitales y siempre han conocido un mundo con internet. Se han criado con unas oportunidades educativas extraordinarias, aunque en algunos casos están abocados a trabajar en empleos que requieren muy poca cualificación. Los más antiguos de esta generación ya han comenzado su inserción en el mundo del empleo, mientras que los más jóvenes continúan en el sistema educativo. Finalmente, se ha propuesto referirse a los nacidos después de la generación Z, es decir, después de 2010, como la **generación Alpha**. Como justificación a su nombre y a su definición como generación, se señala que es la primera en nacer completamente en el siglo XXI y que es la siguiente a la generación Z.

Tabla 1. *Las generaciones en España*

Generaciones	Períodos críticos
Silenciosa: nacidos entre 1930 y 49	Vivieron la Guerra y la posguerra durante su niñez y juventud. Se criaron en la austeridad.
Anterior al Baby Boom: 1950-60	Su juventud estuvo presidida por el despegue económico.
Baby Boom (finales de los 50 y finales de los 70)	Los más antiguos vivieron la crisis del petróleo durante su adolescencia. A los más recientes también se les conoce como generación X.
Generación X (mediados de los 60 y mediados de los 70)	Los más antiguos sufrieron la crisis económica de los 80 a edades clave para la consolidación laboral. Los más recientes afrontaron la crisis de los 90 durante su veintena. Temporalidad. Buenas oportunidades educativas.
Xennials (segunda mitad de los 70 y comienzos de los 80)	Sufrieron la crisis de 2008 en edades centrales para la formación familiar. Temporalidad. Grandes oportunidades educativas.
Millennials (comienzos de los 80 y mediados de los 90)	Atravesaron la crisis de 2008 en edades claves para la consolidación laboral (y para los mayores, para la formación familiar). Temporalidad. Grandes oportunidades educativas.
Z (mediados de los 90 hasta 2010)	Los más antiguos vivieron la pandemia al comienzo de su inserción laboral. Grandes oportunidades educativas.
Alpha (nacidos después del 2010)	Primera generación nacida completamente en el siglo XXI. No han conocido un mundo sin internet.

3. La teoría de la cicatriz y los periodos sensibles

Antes de pasar a la parte empírica del capítulo, es importante presentar una teoría, conocida como **teoría de la cicatriz del desempleo**, que conecta las desigualdades en el mercado laboral con el concepto de generación de Mannheim. Según esta teoría, una experiencia de desempleo en los primeros años de la vida laboral conllevaría efectos negativos más allá de esos primeros años; en concreto, tales efectos se plasmarían en un mayor riesgo de desempleo a lo largo de la trayectoria laboral. La metáfora de la cicatriz sugiere que los efectos de esa herida, el paro al principio de la carrera, son visibles incluso cuando la enfermedad original ya se ha superado, y acompañan a los individuos toda la vida al aumentar el riesgo de sufrir el paro en el futuro.

Los mecanismos por los que se produce el efecto cicatriz son varios. En primer lugar, se plantea que, si una vez terminados los estudios no se encuentra trabajo en un plazo razonable de tiempo, los conocimientos se quedan obsoletos, sobre todo en algunas áreas de conocimiento en las que las innovaciones están a la orden del día. Al mismo tiempo, cuando las personas se quedan en el paro, su conexión con el mercado de trabajo suele resentirse y se pierden contactos que podrían ser útiles para conseguir nuevos trabajos. Otro mecanismo al que se alude para explicar el efecto cicatriz atañe a la salud mental, que puede empeorar al sufrir el paro, lo que a su vez puede acarrear consecuencias negativas para encontrar empleo en los meses o en los años siguientes. En definitiva, de acuerdo con la teoría de la cicatriz, los primeros años de la carrera laboral son un periodo particularmente sensible. Si un individuo no logra un trabajo estable, con posibilidad de promoción y estabilidad a largo plazo, es más probable que se vea abocado a una carrera laboral inestable y con muchas interrupciones y episodios de desempleo.

De este modo, hay una cierta correspondencia entre la teoría del efecto cicatriz y la teoría de Mannheim de las generaciones ya que, según esta última teoría, las generaciones son marcadas y toman conciencia de sí mismas si son expuestas a un gran acontecimiento durante el período crítico que supone la juventud. La diferencia entre ambas teorías es que la de Mannheim se refiere a un colectivo, a las generaciones, que comparte un destino común; mientras que la teoría de la cicatriz se refiere a las trayectorias individuales, también marcadas por un acontecimiento

clave en un período sensible: el paro en los primeros años de la carrera laboral. Sin embargo, en algunos momentos históricos, como en las grandes crisis económicas, el paro supera su condición de evento individual y marca la situación de toda una colectividad o, al menos, de bastantes individuos jóvenes, más vulnerables porque no se han asentado en el mercado laboral. De ahí que las grandes crisis puedan trascender las experiencias individuales y convertirse en un hecho generacional.

4. Una nota sobre la heterogeneidad interna de las generaciones

Antes de analizar las posibles desigualdades entre generaciones, es preciso subrayar que pertenecer a una misma generación no significa necesariamente que las vidas de sus componentes se parezcan entre sí, puesto que existen **otros factores**, como el nivel educativo, la ocupación o incluso la clase social de origen, que **marcan divisorias más poderosas que el hecho de haber nacido en un mismo período**. El lector ha de tener en cuenta este hecho en los siguientes epígrafes y por eso empezamos el análisis empírico remarcando algo que desmiente la idea de que cada cohorte o generación es homogénea.

Para ilustrar este hecho vamos a utilizar un indicador muy simple y conocido: la tasa de paro. El Gráfico 1 expone las tasas de paro por niveles de estudio para tres cohortes quinquenales nacidas entre 1966-70, 1976-80 y 1986-90. Los datos provienen de la EPA del segundo trimestre de 2022. El gráfico deja claro que, con respecto a esta tasa tan importante, el nivel educativo importa mucho más que pertenecer a una u otra generación. Las tasas de paro para aquellos que tienen educación superior son bastante parecidas con independencia del año de nacimiento; lo mismo sucede con los demás niveles educativos. De este modo, dos personas con educación superior nacidas con veinte años de distancia se parecen más entre sí con respecto a la tasa de paro, que a sus coetáneos con estudios primarios o incluso con la secundaria inferior. Las tasas de paro de aquellos con educación superior no superan los siete puntos porcentuales, mientras los que solo tienen estudios primarios siempre superan el 21%, y aquellos con la secundaria superior se sitúan en torno al 15%, sean de la cohorte que sean.

Gráfico 1. Tasas de paro de distintas cohortes quinquenales de nacimiento por niveles de estudio



Fuente: EPA, segundo trimestre de 2022. Elaboración propia.

Otra variable que sirve de ejemplo y que divide a los miembros de una misma generación es la clase social de origen, tal y como hemos visto en otros capítulos. Para ilustrar su importancia, aquí hemos calculado la probabilidad de estar ocupado para los *millennials* en función de la clase social de origen². Para individuos con el mismo nivel educativo, tener progenitores de clase alta reduce la probabilidad de desempleo en 8 puntos porcentuales; también se ha calculado la probabilidad de evitar la sobrecualificación para esta generación de los *millennials* con el siguiente resultado: mientras que más del 50% de universitarios cuyos padres son de clase baja padecen la sobrecualificación —trabajar en un empleo que no requiere un título universitario—; la proporción para los universitarios hijos de clase alta se reduce al 25%. Por tanto, aunque los *millennials* hayan tenido la experiencia colectiva de empezar su carrera laboral en un mercado de trabajo golpeado por la gran recesión de 2008, los universitarios que provenían de la clase alta se encontraron en una posición mucho mejor que los provenientes de la clase trabajadora.

5. ¿Están las generaciones recientes peor que las anteriores?

Tal y como se ha advertido en la introducción, una buena parte del relato pesimista sobre los *millennials* se centra en el plano laboral y no tanto en el cultural o político. En España esto es aún más evidente,

² Los cálculos parten de la fusión de todos los barómetros del CIS de entre 2013 y 2017, barómetros en los que se recogía la ocupación del padre y de la madre de los entrevistados cuando estos últimos tenían 16 años.

puesto que las generaciones más antiguas vivieron o se criaron en una dictadura y el ambiente cultural era más bien sombrío. Según dicho relato, las generaciones más recientes, en particular los *millennials* y los mayores de la generación Z, lo tienen peor que las antiguas al enfrentarse a un mercado laboral más precario y haber sufrido las consecuencias negativas de las crisis económicas de 2008 y 2020, la última como consecuencia de la pandemia, aunque hayan disfrutado de más oportunidades educativas. En este epígrafe vamos a repasar algunos aspectos del mercado laboral, tales como las tasas de empleo, de temporalidad, los tipos de ocupaciones y la sobrecualificación de distintas cohortes quinquenales de nacimiento, así como un aspecto determinante en la vida, como es el hecho de tener hijos, para cerrar con la participación política.

Como se ha advertido anteriormente, dividir a la población en cohortes quinquenales conlleva la ventaja de ofrecer un panorama muy completo sin necesidad de entrar discusiones sobre cuántos años abarca cada generación ni sobre cómo deben ser etiquetadas. No obstante, a lo largo del capítulo se identifican algunas de esas *cohortes* con las *generaciones* descritas en el apartado 3 para ofrecer una narración legible y menos engorrosa, sin entrar en el debate de si cumplen con las condiciones que definen una generación de acuerdo con la definición de Mannheim. De ahí que nos tomemos la licencia de hablar en unas ocasiones de cohortes de nacimiento y en otras de generaciones. Aunque no sean conceptos estrictamente comparables a nivel teórico, en la práctica los dos términos acaban siendo utilizados como sinónimos.

La cohorte más antigua que analizamos para la mayoría de los indicadores es la de los nacidos entre 1931-35, que corresponde a los más antiguos de la generación silenciosa; y la más reciente la de los nacidos entre 1996 y 2000, pertenecientes a la llamada generación Z. Para ello se han utilizado los datos de la EPA, la fuente más fiable en España en lo que atañe al mercado laboral. Para analizar la formación familiar, se han manejado los microdatos de las Encuestas de Fecundidad llevadas a cabo por el INE en 1985, 1999 y 2018. Todo ello nos permitirá esbozar parte de la situación laboral y vital de las distintas generaciones en España, de tal manera que podamos dilucidar con datos si unas generaciones lo han tenido mejor o peor que otras.

5.1. Tasa de empleo

La tasa de empleo es uno de los indicadores estrella del mercado de trabajo. Antes de adentrarnos en los resultados conviene aclarar cómo se calcula. La tasa de empleo de aquellos que tienen, por ejemplo, entre 31 y 35 años, es el resultado de dividir a los que están ocupados en esas edades entre todos los que tienen esas edades, esto es, entre los propios ocupados, los parados y los inactivos. Una tasa de empleo del 80% significa que 80 de cada 100 personas de esas edades tiene un empleo remunerado. Dado que el comportamiento laboral de las mujeres ha cambiado radicalmente a lo largo de las generaciones que se analizan, es imprescindible diferenciar por género a la hora de presentar los resultados para este indicador.

Los datos ofrecidos en este epígrafe resumen los patrones más importantes para algunas cohortes seleccionadas, consideradas representativas de cada generación, desde la silenciosa hasta la de los *millennials*. No se muestran todas en favor de la claridad y de la simplicidad (la Tabla 1 del anexo contiene los resultados detallados para catorce cohortes quinquenales en distintas edades). Para los cálculos se han manejado los cuartos trimestres de las EPAs desde 1976, la primera disponible en soporte digital, por lo que no se puede seguir la trayectoria completa de todas las cohortes. Por ejemplo, podemos seguir la trayectoria de la más antigua desde que sus componentes tenían entre 41-45 años (ver la Tabla 1 del anexo). En este capítulo hemos limitado los cálculos hasta los 51-55 años.

Así pues, el Gráfico 2 muestra la evolución de las tasas de empleo de distintas generaciones entre los 21 y los 55 años. Tomemos como ejemplo a la cohorte de nacidos entre 1976-80 para explicar cómo debe leerse el gráfico. Si seguimos la línea roja que la representa, vemos que su tasa de empleo a los 21-25 años era del 60%, subió hasta alrededor del 85% entre los 26-30 años, bajó hasta el 75% cuando tenían 31-35 años, para volver a subir hasta más del 85% a los 41-45 años.

En general y en lo que respecta a los varones, el hecho más importante que se extrae del gráfico es que **a todas las generaciones les han afectado las crisis en algún momento de sus vidas**. A unas, en una fase decisiva para su incorporación al mercado laboral; a otras, un poco

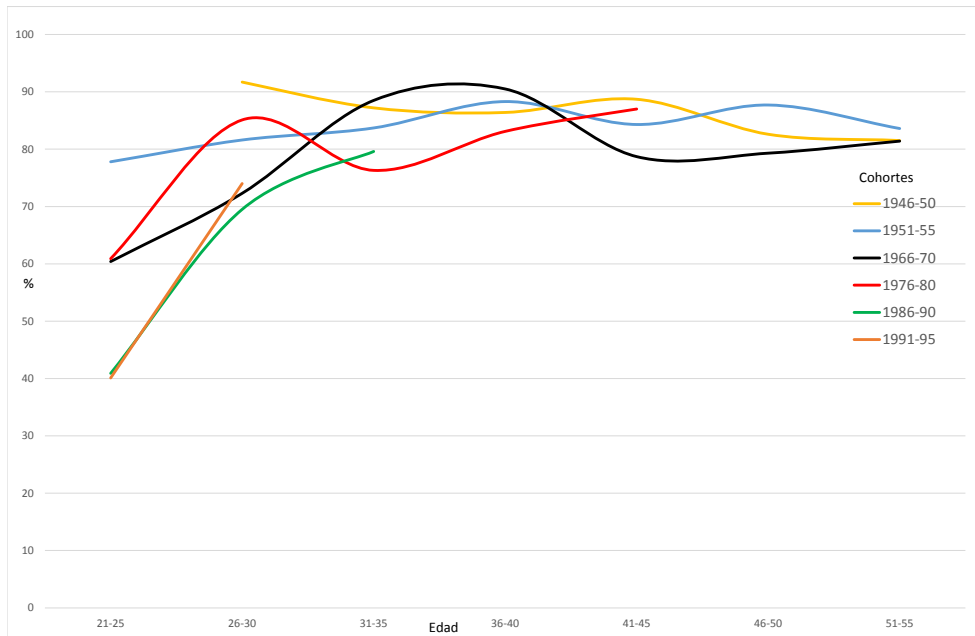
más adelante, en las edades típicas de la formación familiar; y a las más antiguas, en la fase de salida del mercado laboral, en las edades un poco más cercanas a su jubilación. Recordemos que en las últimas décadas España ha conocido varias crisis económicas: la iniciada a mediados de los años setenta, que duró hasta entrados los ochenta; la de principios-mediados de los noventa, mucho más corta aunque bastante intensa; y la gran crisis de 2008, cuyos efectos perduraron durante muchos años. A estas crisis podemos añadir la de la pandemia de la COVID-19 en 2020.

En el Gráfico 2 se observan olas, una para cada cohorte. Cada ola sube en unas edades (coincidiendo con las fases alcistas), y baja en otras (coincidiendo con las crisis), para todas las cohortes representadas. De ahí que no se pueda extraer una conclusión rotunda sobre si las generaciones más recientes lo han tenido peor con respecto a la tasa de empleo que las más antiguas. Si acaso, cabe señalar que las más antiguas disfrutaron de tasas de empleo elevadas durante su inserción en el mercado laboral y en las edades típicas de la formación familiar -teniendo en cuenta, eso sí, que muchos emigraron al extranjero-; y que las crisis adelantaron su salida definitiva del mundo del empleo. En cualquier caso, las curvas para las generaciones más antiguas son algo más planas que para las más recientes, lo que indica que las primeras desarrollaron sus carreras laborales sin tantos vaivenes salvo en su salida del mercado laboral. Otro hecho destacable es que las cohortes nacidas a partir de los años sesenta han ido retrasando su inserción laboral en gran parte porque han permanecido más tiempo en el sistema educativo, aunque para algunas eso haya coincidido con períodos de crisis económicas.

La distinta incidencia de las crisis para las diferentes cohortes se observa, por ejemplo, comparando a los nacidos entre 1966-70 (parte de la generación X) con los nacidos diez años después (los llamados *xennials*). Los primeros lograron unas tasas de empleo superiores al 90% en su treintena porque ese momento coincidió con una época de boom económico. Dicho período les pilló a los *xennials* en su veintena, logrando unas tasas cercanas al 90% entre los 26 y 30 años. La buena marcha para la cohorte de la generación X se interrumpió cuando ya tenían 40 años, con la crisis de 2008. Su tasa descendió hasta en torno al 80%. Es interesante remarcar que en los años siguientes su tasa no vuelve a subir, sino que se mantiene alrededor del 80%. Ese período de crisis pilló a los *xennials*

(línea roja) en los inicios de su treintena. Su tasa de empleo bajó hasta el 76% a los 31-35 años y a los 41-45 ya se había recuperado hasta el 87%. A diferencia de la generación X (línea negra), en su caso sí se aprecia una recuperación en los años siguientes a la crisis de 2008. A nivel agregado, no hay evidencia de una cicatriz permanente para los *xennials* puesto que, aunque perdieron muchos empleos en un período decisivo de consolidación laboral, su tasa volvió a despegar cuando pasó la crisis.

Gráfico 2. Evolución de la tasa de empleo de los varones para varias cohortes de nacimiento

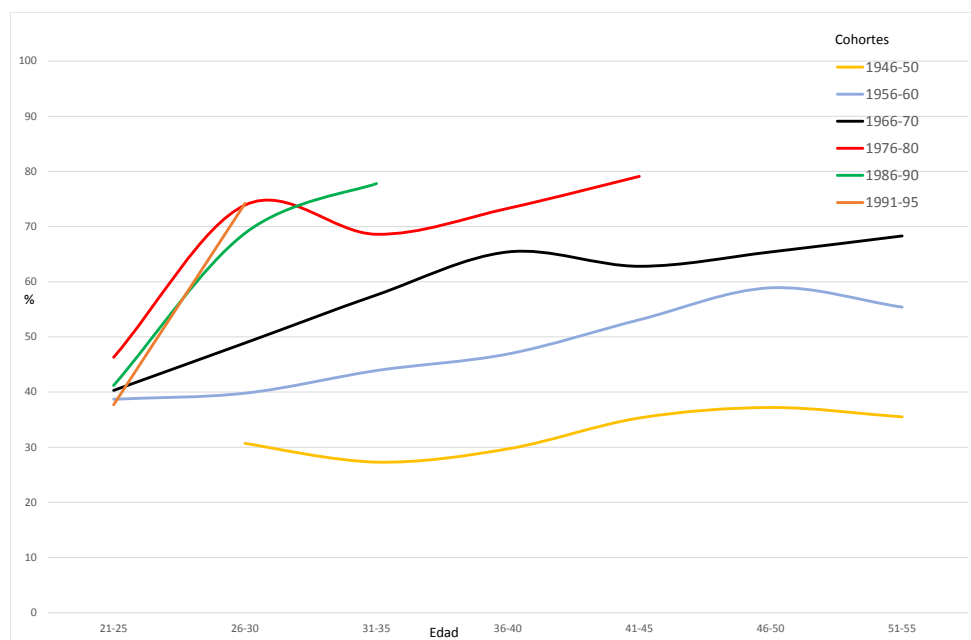


Fuente: EPAs. Elaboración propia.

La generación posterior, la de los *millennials*, ha retrasado su incorporación al mercado laboral por la mencionada prolongación de sus estudios y por la crisis iniciada en 2008. De todos modos, aún es pronto para evaluar si su trayectoria va a ser peor o mejor que las de las generaciones precedentes. La tasa de empleo para los nacidos entre 1986-90 a los

31-35 años es del 80%, algo menor que la de la mayoría de las cohortes más antiguas. Estos ejemplos referidos a la tasa de empleo de los varones impiden decir que unas generaciones lo han tenido peor que otras, conviene remarcarlo; indican más bien que las diferentes crisis han pillado a las generaciones en momentos distintos de sus vidas, aunque todas ellas, desde la generación X, las han sufrido en algún momento importante para su inserción o consolidación en el mercado laboral, o en las edades más propicias para la formación de una familia.

Gráfico 3. *Evolución de la tasa de empleo de las mujeres para varias cohortes de nacimiento.*



Fuente: EPAs. Elaboración propia.

La historia para las mujeres es muy diferente puesto que, aunque las crisis tienen un impacto evidente en ellas, lo que rige en la comparación entre generaciones es su progresiva incorporación al mundo del empleo remunerado. El Gráfico 3 lo muestra claramente. Las tasas de empleo

para las nacidas entre 1946-50 no superaban el 40% en las edades representadas; las tasas para las *xennials*, las nacidas en la segunda mitad de los setenta, rozan el 80% entre los 41-45 años. Son ocho puntos menos que sus coetáneos varones; pero casi cincuenta o sesenta más que las tasas de las mujeres nacidas en los años cuarenta a esas mismas edades (ver la Tabla 2 del anexo). Es oportuno recalcar este hecho, puesto que cuando se alude a la situación laboral de las generaciones más recientes en comparación con las antiguas, se suele tomar como referencia a los varones, olvidando que las tasas de empleo de las mujeres eran muy bajas, las típicas de una sociedad organizada en torno al modelo de varón proveedor y de la mujer ama de casa.

5.2. Temporalidad

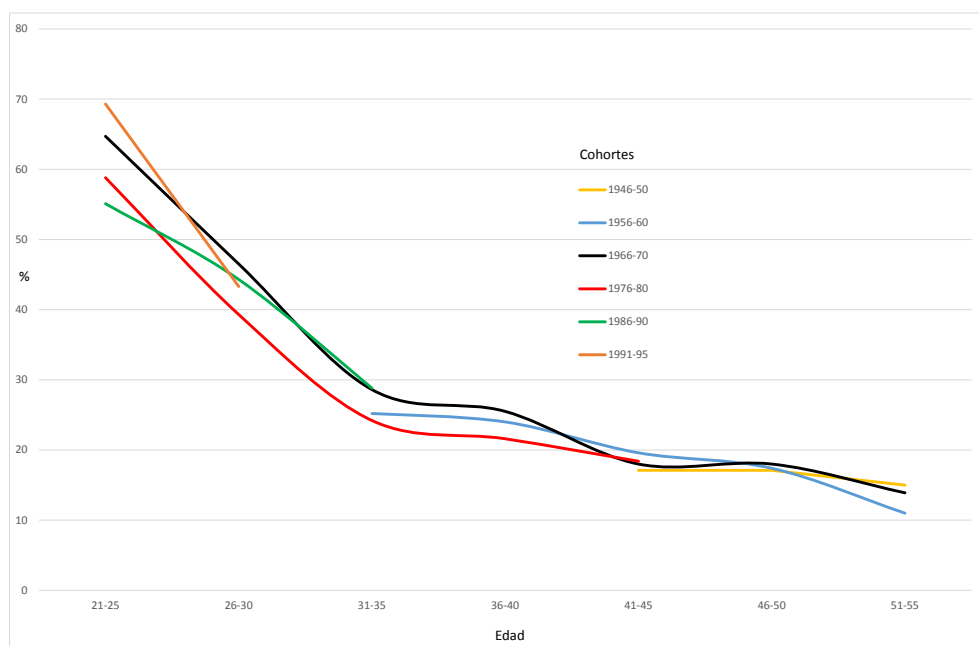
La temporalidad es uno de los rasgos definitorios del mercado laboral español. Desde hace décadas, nuestra tasa de temporalidad se sitúa entre las más altas de la OCDE, con bastante diferencia con respecto a los demás países. La raíz de este fenómeno se remonta a 1984. En ese año, en un contexto de crisis económica con tasas de paro elevadísimas, se decidió reformar el Estatuto de los Trabajadores para fomentar el empleo. La medida estrella fue acabar con la causalidad que ligaba un contrato temporal con la naturaleza temporal de los empleos. Desde entonces, los contratos temporales se pudieron utilizar para cualquier tipo de empleo en el caso de las nuevas contrataciones. La ventaja para los empresarios fue muy clara: los costes de despido de los temporales eran mucho menores que los de los indefinidos. Los empresarios no tardaron en aplicarlos y así han seguido haciéndolo pese a los infructuosos intentos de reducir la temporalidad mediante las sucesivas reformas laborales, al menos hasta 2023³. De este modo, la temporalidad ha afectado de manera muy

³ La reforma laboral de 2022, en realidad aprobada los últimos días de 2021, ha sido la que más hincapié ha puesto en reducir la tasa de temporalidad al eliminar los contratos por obra y servicio y reformular los contratos fijos discontinuos. De acuerdo con la EPA, la reducción de la tasa de temporalidad ha sido notable en el primer año de la reforma: en el último trimestre de 2021 la tasa ascendía al 25%, y un año después era del 18%. La misma encuesta señala que en el último trimestre de 2021 había 373.000 trabajadores fijos discontinuos; mientras que un año después la cifra era de 594.000. El aumento de los trabajadores fijos discontinuos ha creado mucha polémica puesto que muchos de ellos cobran el paro en sus períodos de inactividad, pero no figuran como parados en las estadísticas puesto que tienen un contrato en vigor y no buscan empleo de manera activa.

clara a todas las generaciones que han entrado en el mercado laboral a partir del citado año 1984, o a todos aquellos que, ya estando en el mercado laboral, han firmado un nuevo contrato desde esa fecha.

La Tabla 3 del anexo expone las tasas de temporalidad para trece cohortes quinquenales entre los 21-25 y los 51-55 años. En aras de la claridad expositiva, el Gráfico 4 resume la evolución de las tasas para seis cohortes de nacidos entre 1946-50, la primera, y entre 1991-95, la última. Al igual que sucede con las tasas de empleo, no es posible seguir la trayectoria completa de todas las cohortes puesto que algunas de ellas son todavía jóvenes y, en el caso de las más antiguas, solo podemos remontarnos a la EPA de 1987, a partir de la cual se empezó a medir la temporalidad⁴.

Gráfico 4. *Evolución de la tasa de temporalidad por cohortes de nacimiento*



Fuente: EPAs. Elaboración propia.

⁴ El gráfico comienza por la EPA de 1991 para hacerlo compatible con el cálculo de las tasas de empleo presentadas en el Gráfico 2.

En cualquier caso, del gráfico se deduce que las generaciones siguen patrones parecidos. La tasa de temporalidad durante la juventud es elevadísima, de entre el 55 y casi el 70% a los 21-25 años; y pierde fuelle a medida que se van cumpliendo años, aunque sigue habiendo una proporción apreciable con un contrato temporal en edades avanzadas. Entre los 41-45 años, la tasa ronda el 20% para todas las cohortes. ¿Se puede decir que las generaciones más recientes están peor que las antiguas a este respecto? Dado que la temporalidad explotó a partir de 1984, se puede decir que las generaciones que ya estaban insertas en el mercado laboral en aquellos tiempos se libraron de este fenómeno, al menos durante gran parte de su trayectoria laboral (aunque incluso la generación silenciosa tenía una temporalidad de en torno al 15% entre los 51 y 55 años). **Para los que entraron en el mercado laboral a partir de 1984, no se puede decir que unas generaciones hayan sido más favorecidas que otras.** Recordemos que los más antiguos de la generación X tenían en torno a los veintitantos años en 1984. Por lo demás, las diferencias entre cohortes en algunas edades se deben a que, en épocas de crisis, la temporalidad suele ser menor porque los temporales son los primeros en ser despedidos.

5.3. Buenas ocupaciones, malas ocupaciones

Más allá de la tasa de empleo y del tipo de contrato, indefinido o temporal, uno de los rasgos fundamentales para evaluar la desigualdad intergeneracional con respecto al empleo es la ocupación que se desempeña, es decir, en qué se trabaja. Con una mirada de largo recorrido, cabe esperar que las generaciones más recientes estén empleadas en mejores ocupaciones en comparación con las generaciones más antiguas. Esta hipótesis se basa en la llegada de la sociedad postindustrial a todas las economías avanzadas. La idea central a este respecto es ya clásica en sociología (Bell: 1976; Bernardi y Garrido, 2008). El rasgo definitorio de la sociedad postindustrial es la abrumadora preeminencia de las ocupaciones típicas de los servicios y, dentro de estos, los propios de la sanidad, la educación, la investigación y la gestión gubernamental, sectores donde predominan empleos que suelen requerir una cualificación alta y gozar de buenas condiciones de trabajo; muchos de ellos forman parte del sector público. Según la teoría de la sociedad postindustrial,

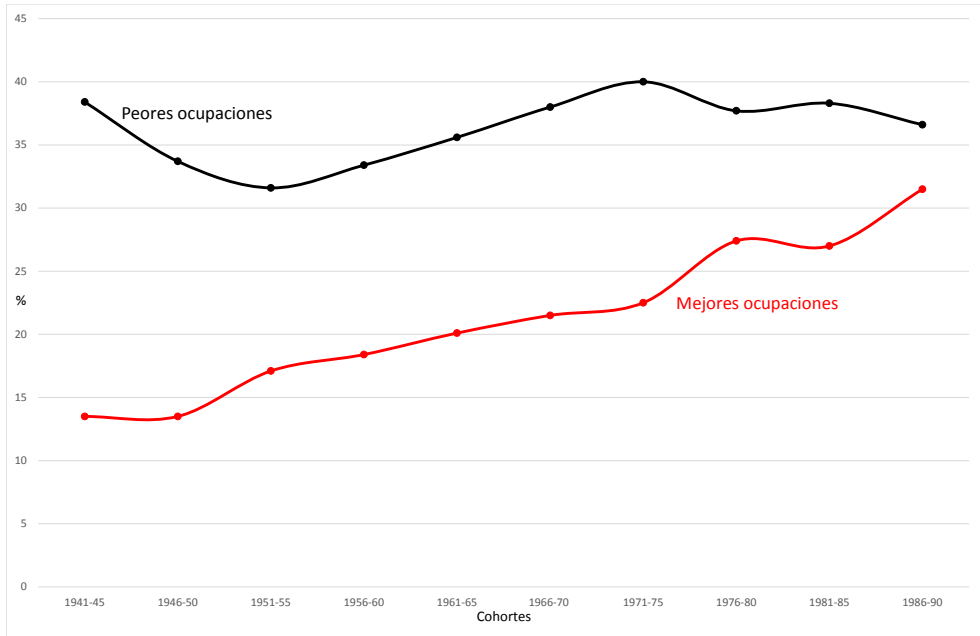
el impulso de ese tipo de empleos se traduciría en un aumento de las clases profesional y técnica, que vendrían a sustituir, por una parte, a los empleos cualificados de la industria; pero sobre todo a empleos poco cualificados tanto del sector industrial como del primario, un sector este último, no lo olvidemos, con bastante peso en España para las generaciones antiguas.

A esta visión, que podríamos llamar optimista, se contrapone otra más pesimista. Esta otra perspectiva subraya que la preeminencia del sector de los servicios no ha hecho otra cosa que reforzar un nuevo proletariado: el proletariado de los servicios, que sustituiría en parte al antiguo proletariado industrial (Antunes, 2018). De acuerdo con esta visión, en la sociedad de servicios predominan empleos que requieren muy poca cualificación y que no gozan de las ventajas de la parte alta de la estructura ocupacional. Muchas de las ocupaciones típicas de los servicios son los teleoperadores, los camareros, los conductores de Uber, el personal de limpieza o el de los cuidados familiares. Se trata en muchos casos de empleos rutinarios, con contratos precarios y situados en la parte baja de la escala salarial.

El Gráfico 5 expresa la proporción de trabajadores en las mejores y en las peores ocupaciones por cohortes de nacimiento cuando esas cohortes tenían entre 31 y 35 años, una edad suficiente para que la mayoría se haya consolidado laboralmente, o al menos para que haya definido con cierta claridad el tipo de ocupación en el que va a desarrollar su carrera. Por ocupaciones buenas entendemos las que componen las clases profesionales y técnicas, en concreto, las clases I y II del esquema EGP, muy utilizado en sociología. Las ocupaciones más representativas en España de estas buenas ocupaciones, según la EPA, son los profesores de primaria y secundaria, los agentes comerciales, los profesionales de la enfermería, los médicos y los especialistas en organización y administración. Entre estas ocupaciones también están los ingenieros, los jueces, los profesionales de las ciencias sociales, los arquitectos, y otras muchas profesiones. Hemos clasificado como ocupaciones malas aquellas que requieren poca cualificación. En el esquema EGP son las clases IIIb, VIIa y VIIb, esto es, el proletariado de los servicios, los trabajadores semi cualificados y descualificados de la industria, y los peones agrarios. Algunas de las ocupaciones más representativas de este grupo son los

vendedores en tiendas y almacenes, el personal de limpieza de oficinas, hoteles y similares, camareros, empleados domésticos y auxiliares de enfermería.⁵

Gráfico 5. *Proporción de trabajadores en las peores y mejores ocupaciones a los 31-35 años por cohortes de nacimiento*



Fuente: EPAs. Elaboración propia.

El gráfico muestra dos hechos reseñables. El primero es la cantidad de personas que trabajan en las peores ocupaciones. En todas las cohortes, la proporción supera a la de las personas que trabajan en las mejores. La proporción oscila entre un 31 y un 40% en función de la cohorte. Este hecho es muy propio de España, país caracterizado por esa proporción tan alta de ocupados en ese tipo de empleos, en comparación con la mayoría

⁵ En 1994 y en 2011 hubo cambios en las clasificaciones de ocupaciones que pueden afectar a la clasificación de estas en el esquema EGP. Lo importante es fijarse en las tendencias más que en el porcentaje exacto.

de los países europeos. A pesar de las oscilaciones, si comparamos la cohorte más antigua, la de los nacidos entre 1941-45, perteneciente a la generación silenciosa, con la más reciente, la de los nacidos entre 1986-90, los *millennials*, la proporción de los que trabajan en las peores ocupaciones no ha cambiado demasiado; se ha mantenido en torno al 38%.

El segundo hecho destacable es el aumento de la proporción de los que trabajan en las mejores ocupaciones, proporción que ha pasado de menos del 15 a más del 30%. Se trata de un cambio apreciable de la estructura ocupacional. Como balance de este apartado, puede decirse que **tanto las generaciones más antiguas como las más recientes han estado empleadas en gran medida en las peores ocupaciones; pero es justo remarcar que, conforme las generaciones son más recientes, más individuos han desempeñado su trabajo en ocupaciones típicas de la sociedad postindustrial**, hasta el punto de que uno de cada tres ocupados de los *millennials* trabaja en las mejores ocupaciones, cuando apenas lo hacía uno de cada diez de los nacidos en la postguerra a las mismas edades.

5.4. Sobrecualificación

Las generaciones más recientes han gozado de unas oportunidades educativas inimaginables para las más antiguas. La experiencia escolar de muchas personas nacidas durante la guerra y la posguerra civil se limitó a la educación primaria, la proporción de analfabetos no era desdénable, y muy pocos llegaron a la formación secundaria. No obstante, **la expansión de la educación en España fue lenta pero segura**; cada generación aumentaba el nivel educativo de la anterior. El siguiente dato contextualiza este fenómeno: solo el 7% de los nacidos entre 1941-45 tenía un título universitario a los 31-35 años; la proporción para los nacidos entre 1986-90, pertenecientes a los *millennials*, asciende al 33%.

El reverso de este cambio es la **sobrecualificación**, esto es, ocupar un puesto que requiere menos cualificación de la que se tiene. Para las generaciones antiguas, caracterizadas por su bajo nivel de estudios, alcanzar un nivel educativo alto era una garantía para obtener un buen empleo; de ahí el afán de mejora que estas generaciones inculcaron a sus hijos en un contexto internacional que además promovía la expansión