
Bancaja y el Ivie presentan el Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008

La falta de flexibilidad de los jóvenes en aspectos como la movilidad geográfica les lleva a renunciar a trabajos adecuados a su formación

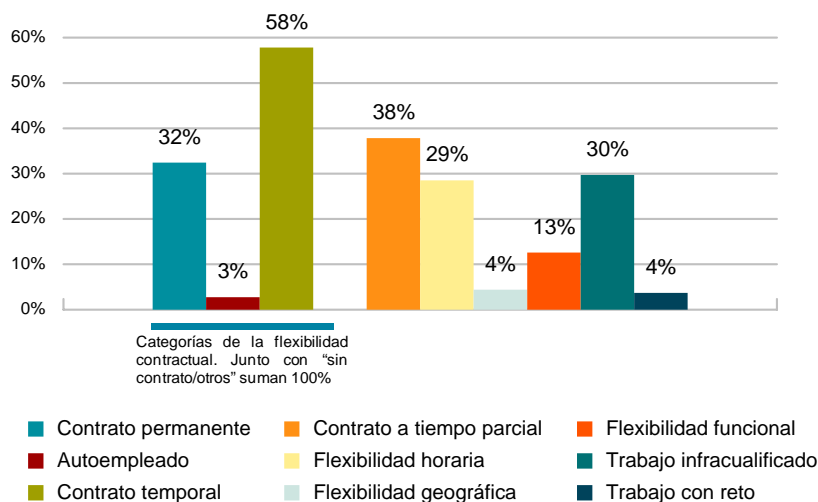
- *Siete de cada diez jóvenes sobrecualificados continuarán en esa situación en el siguiente empleo*
- *Después de cinco años de experiencia, el 25% de los jóvenes continúa estando sobrecualificado*
- *El estudio llama la atención sobre la existencia de una flexibilidad precaria y anima a que la Administración, la empresa, la familia y los propios jóvenes desarrollen estrategias para promover una flexibilidad que no se limite a los tipos de contrato laboral*
- *La base de datos del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes incluye información sobre aspectos laborales y psicosociales de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo, desde 1996 hasta 2008*

Valencia, 14 de julio de 2009. Bancaja y el Ivie han presentado el estudio *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*, realizado por el catedrático de la Universitat Pompeu Fabra José García-Montalvo y el catedrático de la Universitat de València José María Peiró, ambos investigadores del Ivie. Este trabajo analiza la flexibilidad laboral de los jóvenes y el ajuste de su cualificación con los puestos de trabajo que ocupan, y se presenta junto a los resultados del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008.

El estudio indica que el rechazo de los jóvenes a opciones flexibles como la movilidad geográfica a menudo supone una renuncia a puestos de trabajo adecuados a su nivel de cualificación u otros aspectos de la calidad del trabajo.

Según se observa en el gráfico 1, solo el 4% de los empleos aceptados por los jóvenes implican un cambio de domicilio (flexibilidad geográfica) y un tercio de los empleos precisa una cualificación inferior a la que poseen los jóvenes. Además, el 58% de los empleos de los jóvenes son temporales frente al 32% con contrato permanente, y cuatro de cada diez empleos son a tiempo parcial.

Gráfico 1. Flexibilidad en los puestos ocupados por los jóvenes. Porcentaje respecto al total de jóvenes. 2008



Fuente: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie

Los resultados de la investigación indican que la situación y el nivel de estudios influyen en las características y flexibilidad de los empleos. Así, los jóvenes que están estudiando tienden a estar ocupados en trabajos temporales, con dedicación a tiempo parcial, con horarios irregulares y en puestos de trabajo con flexibilidad funcional e infracualificados, con independencia del nivel de estudios. En cambio, los que han finalizado los estudios y no siguen estudiando, se concentran en mayor proporción en los trabajos permanentes y el autoempleo, con independencia del nivel de estudios alcanzado.

Los datos del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie 2008 muestran que entre los jóvenes predomina la opción «inflexible» en el tipo de contrato, la dedicación, el horario de trabajo, la flexibilidad geográfica y la de un trabajo infracualificado. En cambio, los jóvenes muestran una mayor indiferencia en la flexibilidad relativa al autoempleo, al cambio de puesto o funciones y a un trabajo con reto. Cabe destacar que el aumento de esa indiferencia respecto a oleadas anteriores del Observatorio supone un incremento de la proporción de jóvenes que prefieren, o al menos aceptan y no se oponen a las diferentes facetas de la flexibilidad laboral. Los autores del estudio destacan que el rechazo a la flexibilidad horaria, geográfica, funcional y de infracualificación supone una mayor dificultad a la hora de acceder a trabajos de mayor calidad en aspectos como las oportunidades de aprender y desarrollar nuevas cualificaciones, cruciales en el desarrollo de la propia carrera.

El estudio cuantifica la resistencia a cambiar de preferencia, evaluada mediante la cantidad de euros al mes a los que un joven está dispuesto a renunciar de un sueldo mensual de 1.200 euros con tal de no modificar la opción preferida. Según esto, se observa una mayor resistencia a renunciar a un trabajo con horario fijo, de funcionario y en la misma localidad en la que se reside. Así, por ejemplo, los jóvenes se muestran dispuestos a renunciar a 140,1 euros al mes por continuar con un horario fijo, a 138,4 euros al mes por tener un puesto de funcionario frente a un contrato indefinido, y renuncian a 136,3 euros al mes por un trabajo en la misma localidad en la que residen. En cambio, presentan una menor resistencia a aceptar un trabajo que signifique un reto frente a uno con un nivel de cualificaciones adecuado, o a cambiar de puesto en su trabajo (flexibilidad funcional).

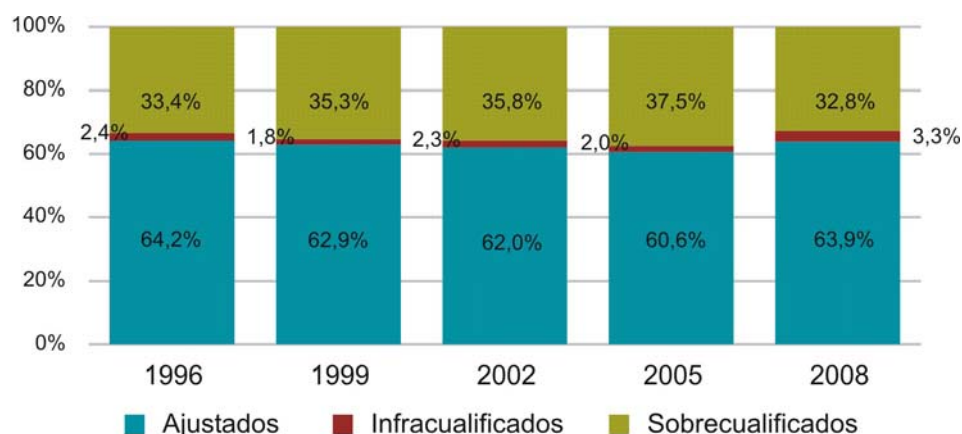
SOBRECUALIFICACIÓN DE LOS JÓVENES

Estas resistencias de los jóvenes a la flexibilidad influyen en que exista sobrecualificación, entendida como el desajuste entre los requerimientos educativos del puesto de trabajo y los niveles adquiridos por el trabajador.

En 2008, el 33% de los jóvenes españoles estaba sobrecualificado. Además, España se sitúa a la cabeza de los países de la OCDE en este desajuste, con un nivel que en 2007 superaba el doble de la media.

La sobrecualificación percibida por los propios jóvenes (subjetiva) ha aumentado hasta 2005, mientras que en 2008 ha tenido lugar un cambio de tendencia. Además, se ha incrementado el porcentaje de infracualificados, que ha pasado del 1,9% de 2005 al 3,3% de 2008, como muestra el gráfico 2.

Gráfico 2. Evolución del ajuste subjetivo entre formación del joven y los requerimientos del puesto de trabajo. Distintas oleadas del Observatorio. Porcentaje



Fuente: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie

El estudio muestra que la situación de la economía en el momento de entrada en el mercado laboral influye en la sobrecualificación. Así, altas tasas de desempleo y una economía en recesión pueden suponer un aumento del desajuste entre la formación requerida y la que posee el joven, y esta situación puede prolongarse en el tiempo.

Respecto a los aspectos determinantes de la sobrecualificación, los universitarios y los sectores de la restauración y el comercio presentan un mayor nivel de jóvenes sobrecualificados. En cambio, se observan menores niveles de sobrecualificación en los hombres y los sectores educativo y sanitario, como se detalla a continuación.

Determinantes de la sobrecualificación

- Los universitarios tienen un 26,9% más de probabilidades de estar sobrecualificados que los jóvenes con secundaria obligatoria
- Los sectores de restauración (10,3%) y comercio (14%) presentan la mayor probabilidad de emplear a jóvenes con sobrecualificación, frente a otros servicios
- Los sectores de educación y sanidad tienen un 13,7% menos de probabilidades de ocupar a jóvenes sobrecualificados que otros servicios
- Los jóvenes con contratos autónomos tienen un 21,7% menos de probabilidades de estar sobrecualificados que los jóvenes con contrato temporal
- Los jóvenes con contrato indefinido presentan un 12,5% menos de probabilidades de sobrecualificación que los que tienen contratos temporales

Según la investigación Bancaja-Ivie, siete de cada diez jóvenes sobrecualificados continuarán en esa situación en el siguiente empleo y solo un 29% de los jóvenes transitará a un empleo adecuado a su cualificación. Con todo, después de cinco años de experiencia, todavía un 25% de los jóvenes que comenzaron con un puesto de trabajo para el que estaban sobrecualificados continúa en la misma situación.

A esto se une que la sobrecualificación disminuye la rentabilidad de la educación. Así, si por cada año de estudios el salario aumenta entre un 3% y un 3,7%, la sobrecualificación reduce ese rendimiento un 0,8% por cada año adicional de formación.

PROPUESTAS DE LOS AUTORES

El estudio defiende la necesidad de promover la movilidad, el espíritu emprendedor y las decisiones basadas en características de la calidad del empleo, tales como el horario, el lugar, la dedicación o el contrato, aunque subraya que no se deben limitar a este último aspecto. También señala la importancia de desarrollar el capital humano en el trabajo, evitando su depreciación.

La investigación anima a desarrollar la flexibilidad en el mercado laboral español entendida en el sentido utilizado por el estudio y apuesta por convertir este aspecto en un activo en la relación empleador-trabajador que potencie la competitividad. En la promoción de la flexibilidad, los autores subrayan el importante papel que deben desarrollar los distintos agentes: la Administración (con políticas para el aprovechamiento y desarrollo del capital humano), la empresa (con ofertas de trabajo de calidad y cualificación adecuada), la universidad (analizando las competencias necesarias para desarrollar la riqueza del país), la sociedad y la familia (revisando los supuestos culturales que conceden un excesivo valor a la estabilidad y llevan a los jóvenes a aceptar empleos por debajo de su nivel de cualificación) y los propios jóvenes.

MATERIAL DISPONIBLE

La monografía *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral* forma parte del proyecto Capital Humano que desarrollan desde hace más de una década Bancaja y el Ivie. Con la publicación de este estudio se presentan en un CD-ROM adjunto los resultados del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes desde su inicio en 1996. Este banco de datos analiza simultáneamente la vertiente laboral y psicosocial de la inserción de jóvenes de entre 16 y 30 años en el mercado de trabajo. La información disponible incluye datos desde 1996 hasta 2008 acerca de 55 variables que abordan múltiples aspectos de la inserción laboral de los jóvenes, tales como la formación, las perspectivas laborales, la búsqueda de empleo y las actitudes y comportamientos de los jóvenes ante el trabajo.

Tanto el texto de la monografía como los datos detallados del estudio y los resultados del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes están disponibles en las webs de la Obra Social de Bancaja www.bancaja.es/obrasocial y del Ivie www.ivie.es.

Para más información:

comunicacion@bcj.gbancaja.com Tel. 96 387 58 69

prensa@ivie.es Tel. 96 319 00 50 (ext. 245)