

El tipo de contrato marca la vida laboral de los jóvenes

La vida laboral de los jóvenes gira en torno a distintas circunstancias que van a marcar su vida laboral. Por un lado, la inseguridad en el empleo, derivada de la concatenación de contratos temporales, lo que impide a los jóvenes incorporarse al mercado de trabajo como ciudadanos de pleno derecho, además de retrasar sus proyectos de futuro, como por ejemplo su emancipación.

Por otro, la falta de equilibrio entre la oferta formativa y las demandas del mercado, como es el caso de los titulados universitarios que no encuentran una ocupación adecuada a su nivel de estudios. Esto genera un gasto público que no repercute ni en el trabajador con estudios superiores, que ve como no se cumplen sus expectativas, ni en el resto de trabajadores que estando preparados para un determinado puesto no lo consiguen porque se contrata a trabajadores de formación superior; pero además, tampoco es beneficioso para la productividad del país, ya que todo el gasto público que se invierte en la formación, no repercute en el desarrollo de un trabajo acorde con la formación recibida.

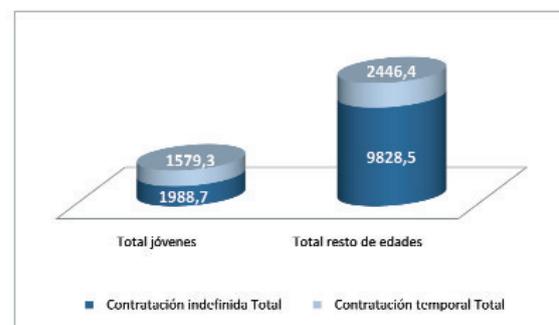
La inseguridad laboral se define como la falta de capacidad percibida para mantener la continuidad deseada en una situación laboral que se ve amenazada (Greenhalgh y Rosenblat). Lo que sin duda produce esta situación a los jóvenes que entran al mercado de trabajo es la contratación temporal.

La temporalidad es el rasgo más común de la contratación destinada a los menores de 35 años, dado que la contratación indefinida es muy superior en los trabajadores asalariados mayores de 35, donde el 80,07% son indefinidos, frente al 55,74% de los trabajadores jóvenes, para quienes la contratación temporal representa el 44,26% de los contratos que se realizan.

Por tipos de contrato, la modalidad de contratación temporal a la que más recurren las empresas para

contratar a jóvenes, es el contrato por obra o servicio. Mientras que el contrato temporal por circunstancias de la producción, (que se perfila como la segunda modalidad de contratación), es utilizado indistintamente para contratar a trabajadores tanto mayores como menores de 35 años, dado que en la EPA no se aprecian diferencias significativas entre dichos tramos de edad.

Grafico 1. Diferencias entre jóvenes asalariados y resto de trabajadores por tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), relativos al 1er. trimestre de 2009. Unidad: miles de asalariados

Un dato preocupante, es el hecho de que hay un 12% de trabajadores menores de 35 años que teniendo un contrato temporal desconocen la duración de ese contrato.

Es por ello, que se le da mucha importancia al hecho de conseguir un trabajo estable, tal y como corroboran los datos del Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), en el que preguntados los jóvenes de 18 a 24 años por cuáles son las características del trabajo que valoran, un 75% de ellos concedió mucha importancia a que el empleo sea estable; además, otro 23% le da bastante importancia a la estabilidad en el empleo.

Por ello, la temporalidad no es una modalidad de contratación que sea elegida por los jóvenes, sino que es la única opción que a muchos de ellos se les ofrece para entrar en el mercado de trabajo.

La temporalidad en España es muy elevada no sólo cuando se compara con el resto de los de los trabajadores, sino también cuando se compara con la media resultante de la población activa y con la obtenida por los jóvenes de otros países.

El informe titulado Observatorio de Inserción Laboral de los jóvenes, realizado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) presenta una distribución de los trabajos desempeñados por los jóvenes en los 5 años anteriores a la realización de la encuesta, hasta un máximo de

Hay más asalariados hombres que mujeres con contrato indefinido entre los mayores de 35 años, pero destaca el hecho de que se haya producido un aumento en el número de mujeres asalariadas jóvenes con contrato indefinido que tienen estudios superiores (37,48%) respecto a los hombres jóvenes con igual tipo de contrato y formación.

Así, las mujeres asalariadas y con estudios superiores empiezan a ser contratadas indefinidamente en mayor proporción que los hombres jóvenes, pese a que no todos los menores de 35 años que terminan estos estudios tienen un trabajo acorde a su formación.

De hecho, poseer estudios superiores no garantiza al 100% el empleo en puestos que requieren dicha titulación, pues el mercado de trabajo no siempre es capaz de adecuar las demandas profesionales a la mejora sustancial de la formación y cualificación de los jóvenes.

A esta situación se le denomina sobrecualificación y la podemos definir como la diferencia entre el nivel educativo de un trabajador y el requerimiento, muy inferior, del puesto de trabajo que cubre.

Además de los problemas para encontrar trabajo acorde a la cualificación de los demandantes de empleo, el informe del IVIE pone de manifiesto que España es uno de los primeros países (de todos los que integran la OCDE) en encabezar la lista de sobrecualificación para el trabajo que se desempeña. Dado que los universitarios españoles tienen un 26,9% más de posibilidades de estar sobrecualificados que aquellos que sólo han terminado la educación secundaria obligatoria. Esto significa hay un número importante de jóvenes que aceptan empleos que les infravaloran.

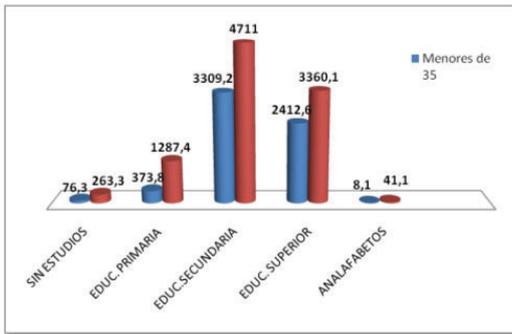
seis trabajos.

El informe presenta una distribución de esos trabajos en función del tipo de contrato. Del análisis se desprende que las tendencias a lo largo de los diferentes trabajos son relativamente estables, produciéndose las mayores oscilaciones en el último empleo. Sin embargo, no se aprecian signos de aumento hacia los contratos indefinidos en aquellos jóvenes que han comenzado su vida laboral con un contrato temporal, a pesar de que vayan cambiando de empleo, sí que se aprecia que, a medida que los jóvenes tienen más edad, se reducen el número de empleos conseguidos sin contrato.

También, el estudio señala que el contrato temporal por obra o servicio es al que más se recurre para contratar a jóvenes con experiencias laborales anteriores.

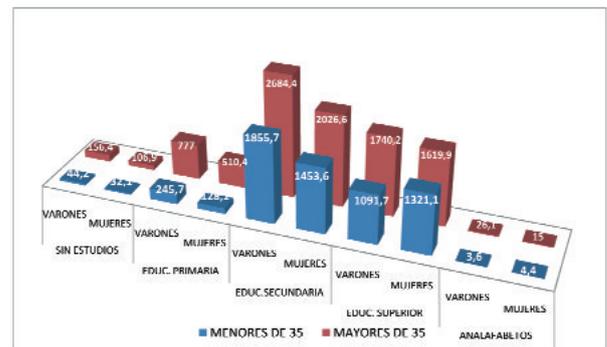
También, las estadísticas de la Encuesta de Población Activa (EPA) reflejan que del total de asalariados con contrato indefinido, el 76% son hombres y el 72% mujeres. De ese porcentaje de hombres, el 31% son jóvenes y del porcentaje de mujeres, el 34,59% que son jóvenes.

Gráfico 2. Diferencias entre asalariados jóvenes y mayores de 35, según sea su nivel de formación



Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), relativos al 1er. trimestre de 2009. Unidad: miles de asalariados

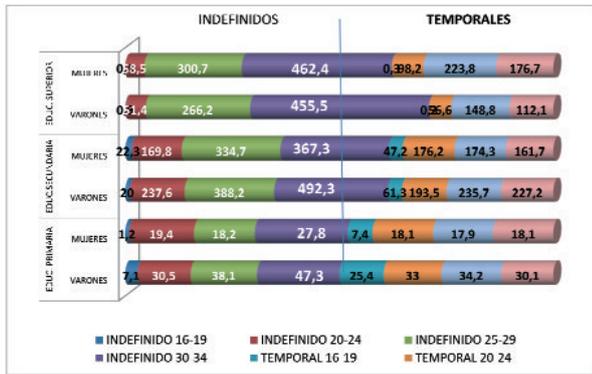
Gráfico 3. Diferencias entre asalariados jóvenes y mayores de 35 años por sexo, según su nivel de formación



Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), relativos al 1er. trimestre de 2009. Unidad: miles de asalariados

Además, y según dicho informe, siete de cada diez jóvenes sobrecualificados continuarán en esa situación en el siguiente empleo y sólo un 29% de ellos cambiará a un empleo acorde con su cualificación.

Gráfico 4. Jóvenes asalariados por tramos de edad, sexos según nivel de estudios y tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), relativos al 1er. trimestre de 2009. Unidad: miles de asalariados

Por sectores, se observan menores niveles de sobrecualificación tanto en el sector educativo como en el sanitario (13,7% menos de probabilidades respectivamente), frente a los sectores de restauración (10,3%) y comercio (14%) que presentan la mayor probabilidad de emplear a jóvenes con sobrecualificación. Concretamente, en el sector servicios es donde más jóvenes sobrecualificados trabajan.

No obstante, algo más de la mitad de los trabajadores jóvenes (59,8%) sí que consiguen un empleo en el que se requiere la formación que tienen y aunque en un porcentaje muy pequeño (3,4%), también hay jóvenes que trabajan en empleos en los que se requiere una formación superior a la que tienen.

En cuanto a los jóvenes titulados en Formación Profesional (FP) la mayoría de ellos tiene mayores posibilidades de encontrar un empleo. Según el Departamento de Educación de la Generalitat de Cataluña (a raíz de las encuestas que hicieron a alumnos de los cursos 2006-2007) se observa que la mayor parte de los titulados de FP encuentra un empleo a los seis meses de haber acabado esos estudios; más concretamente, un 26% lo hace con un contrato indefinido. Además, las empresas que demandan este tipo de profesionales son empresas que pertenecen a la industria alimentaria y el mantenimiento de vehículos.

En cualquier caso, las altas tasas de desempleo y/o situaciones de crisis económica propician desfases entre la formación requerida y la que realmente se posee. Por lo que se deduce que en la situación económica actual, los jóvenes aceptarán empleos de una cualificación inferior antes de verse desempleados. Lo más preocupante es que esta situación puede prolongarse en el tiempo, dependiendo de las facilidades y/o dificultades que se tengan para conseguir un puesto de trabajo estable, que permita cambiar esa situación.

Asalariados por tipo de contrato, edad sexo y nivel de formación

	TOTAL		SIN ESTUDIOS		EDUC. PRIMARIA		EDUC. SECUNDARIA		EDUC. SUPERIOR		ANALAFABETOS	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
TOTAL	6610,7	5206,7	122	85,2	724	453,8	3387,3	2464,5	2361,5	2192,9	15,9	10,3
TOTAL CONTRATO INDEFINIDO												
16-19	30	23,8	2	,	7,1	1,2	20	22,3	0,9	0,4	,	,
20-24	321,8	252,2	1,5	3,6	30,5	19,4	237,6	169,8	51,4	58,5	0,9	0,9
25-29	699,4	661,5	6,6	7,4	38,1	18,2	388,2	334,7	266,2	300,7	0,3	0,5
30-34	1005,2	863,7	9,9	6,1	47,3	27,8	492,3	367,3	455,5	462,4	0,2	,
total jóvenes	2056,4	1801,2	20	17,1	123	66,6	1138,1	894,1	774	822	1,4	1,4
35 Y MAS	4554,2	3405,4	102	68	600,9	387,3	2249,3	1570,3	1587,5	1370,9	14,4	8,9
TOTAL CONTRATO TEMPORAL	2014,4	2011,3	78,6	53,9	298,8	184,5	1152,8	1015,7	470,4	748	13,9	9,2
16-19	87,1	56,2	0,2	1,3	25,4	7,4	61,3	47,2	0,2	0,3	,	,
20-24	289,5	295,3	5,5	2,5	33	18,1	193,5	176,2	56,6	98,2	0,8	0,4
25-29	427,2	424,1	8,4	6,7	34,2	17,9	235,7	174,3	148,8	223,8	0,1	1,4
30-34	380,7	362,4	10	4,5	30,1	18,1	227,2	161,7	112,1	176,7	1,3	1,3
total jóvenes	1184,5	1138	24,1	15	122,7	61,5	717,7	559,4	317,7	499	2,2	3,1
35 Y MAS	829,9	873,4	54,4	38,9	176,1	123,1	435,1	456,3	152,7	249	11,7	6,2

Teniendo en cuenta los datos analizados desde UGT Juventud reivindicamos:

- Un mayor gasto en políticas de I+D+I para que la economía española sea cada vez más productiva y cree empleos más estables y de calidad, frente a un modelo productivo basado en la reducción de costes laborales y salariales.
- Mejorar el sistema educativo y vincularlo más y mejor al sistema productivo, mejorando la Formación Profesional y la educación superior.
- Adecuar el puesto de trabajo a la titulación, categoría profesional y salario para evitar la sobrecualificación.
- Fortalecer y articular la Negociación Colectiva desde el diálogo social autónomo de los interlocutores sociales.
- Incentivar la contratación indefinida evitando la concatenación de contratos temporales entre la gente joven.

Para más información consulta nuestras propuestas sindicales en nuestra página web http://www.ugt.es/propuestas_sindicales/



Observaciones:

Las unidades relativas a la EPA son en miles de personas.

Fuentes de información:

Encuesta de Población Activa EPA (1er. trimestre de 2009) y Observatorio de Empleo Joven del CJE OBJOVEM (4º trimestre de 2008), además de los Estudios mencionados en el texto, como por ejemplo El Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).