

Rafik Hmimou i Oscar Fernàndez Moya

**INSERCIÓ LABORAL DELS JOVES GRADUATS
UNIVERSITARIS CATALANS**

TREBALL DE FI DE GRAU

Grau d'Economia



**FACULTAT D'ECONOMIA i EMPRESA
Universitat Rovira i Virgili**

Reus

Curs 2021/2022

ÍNDEX

1. TÍTOL, RESUM I PARAULES CLAU	1
1.1 INSERCIÓ LABORAL DELS JOVES GRADUATS UNIVERSITARIS CATALANS	1
1.2 INSERCIÓN LABORAL DE LOS JOVENES GRADUADOS UNIVERSITARIOS CATALANES	1
1.3 LABOR INSERTION OF YOUNG CATALAN UNIVERSITY GRADUATES	2
2. PRESENTACIÓ	3
3. INTRODUCCIÓ	4
4. COM HA AFECTAT L'EXPANSIÓ EDUCATIVA A LA UNIVERSITAT?	7
4.1 ELS JOVES GRADUATS UNIVERSITARIS	7
4.2 L'EVOLUCIÓ DE L'EDUCACIÓ A ESPANYA	7
4.3 SÓN LES UNIVERSITATS CADA COP MÉS HETEROGÈNIES?	8
5. INSERCIÓ LABORAL DELS GRADUATS UNIVERSITARIS	11
5.1 DEFINICIÓ D'INSERCIÓ LABORAL	11
5.3 FACTORS EXPLICATIUS DE LA INSERCIÓ LABORAL DELS GRADUATS UNIVERSITARIS	12
5.3.1 FACTORS CÍCLICS	12
5.3.2 FACTORS PERSONALS	14
5.3.3 FACTORS INSTITUCIONALS	19
6. INSERCIÓ LABORAL DE GRAUS UNIVERSITARIS A CATALUNYA	20
6.1 L'AGÈNCIA PER A LA QUALITAT DEL SISTEMA UNIVERSITARI DE CATALUNYA (AQU)	20
6.2 INSERCIÓ LABORAL DELS GRAUS UNIVERSITARIS	20
6.2.1 INSERCIÓ LABORAL PER NIVELL EDUCATIU	21
6.2.2 OCUPACIÓ	21
6.2.3 CARACTERÍSTIQUES DE L'ATUR	21
6.2.4 ADEQUACIÓ DE LA FEINA	22
6.2.5 CONTRACTES LABORALS	22
6.2.6 GUANYS ECONÒMICS	22
6.2.7 SATISFACCIÓ EN LA FEINA	23
6.2.8 VELOCITAT D'INSERCIÓ LABORAL I VIA D'ACCÉS A LA FEINA	23
6.3 CONCLUSIONS	¡Error! Marcador no definido.
7. DESAJUST ENTRE FORMACIÓ I LLOCS DE TREBALL: LA SOBREQUALIFICACIÓ I SOBREENEDUCACIÓ	23
8. METODOLOGIA	27

9. APLICACIÓ PRÀCTICA.....	31
10. CONCLUSIONS.....	40
11. BIBLIOGRAFIA	42

1. TÍTOL, RESUM I PARAULES CLAUS

1.1 INSERCIÓ LABORAL DELS JOVES GRADUATS UNIVERSITARIS CATALANS

El desenvolupament de l'educació superior els darrers anys ha fet que la inserció laboral dels graduats universitaris a Catalunya sigui molt interessant d'analitzar. És per això que la nostra investigació consisteix a fer una anàlisi dels joves que s'acaben de graduar i volen accedir al mercat laboral, i analitzar quines són les variables amb més o menys rellevància per entrar al món laboral. Actualment, el mercat espanyol presenta una gran quantitat de graduats universitaris i, en molts casos aquests individus estan considerants com a sobrequalificats, ja que les tasques desenvolupades no s'ajusten amb el seu nivell d'estudis. També, cada cop és més important les habilitats per al mercat de treball com són les *soft skills*, on moltes empreses donen més importància a aquestes que a la pròpia formació. Aquest estudi realitzat està basat en les dades de l'Agència sobre la Qualitat del sistema Universitari de Catalunya, on ens hem centrat concretament en l'Índex de Qualitat Ocupacional. Amb aquest índex hem analitzat el nivell de qualitat ocupacional que han aconseguit els graduats universitaris seguits d'una sèrie de variables, on podem veure quines són les que tenen més importància alhora d'aconseguir una bona feina i, per tant, tenir una millor inserció.

Paraules claus: inserció laboral, Índex de Qualitat Ocupacional, graduats universitaris

1.2 INSERCIÓN LABORAL DE LOS JOVENES GRADUADOS UNIVERSITARIOS CATALANES

El desarrollo de la educación superior los últimos años ha hecho que la inserción laboral de los graduados universitarios en Cataluña sea muy interesante de analizar. Es por eso que nuestra investigación consiste en hacer un análisis de los jóvenes que se acaban de graduar y quieren acceder al mercado laboral, y analizar cuáles son las variables con más o menos relevancia para entrar al mundo laboral. Actualmente, el mercado español presenta una gran cantidad de graduados universitarios y, en muchos casos estos individuos están considerados como sobrecalificados, puesto que las tareas desarrolladas no se ajustan con su nivel de estudios. También, cada vez es más importante las habilidades para el mercado de trabajo como son las *soft skills*, donde muchas empresas dan más importancia a estas que a la propia formación. Este estudio realizado está basado en los datos de la Agencia sobre la Calidad del sistema Universitario de Cataluña, donde nos hemos centrado concretamente en el Índice de Calidad Ocupacional. Con este índice hemos analizado el nivel de calidad ocupacional que han conseguido los graduados universitarios seguidos de una serie de variables,

donde podemos ver cuáles son las que tienen más importancia a la vez de conseguir un buen trabajo y, por lo tanto, tener una mejor inserción.

Palabras claves: inserción laboral, Índice de Calidad Ocupacional, jóvenes graduados

1.3 LABOR INSERTION OF YOUNG CATALAN UNIVERSITY GRADUATES

The development of higher education in recent years has made the labour market integration of university graduates in Catalonia very interesting to analyse. That is why our research consists of an analysis of young people who have just graduated and want to enter the labour market, and to analyse which variables are more or less relevant for entering the labour market. Currently, the Spanish market presents a large number of university graduates and, in many cases, these individuals are considered to be overqualified, since the tasks performed do not match their level of studies. Also, soft skills are becoming more and more important for the labour market, with many companies giving more importance to soft skills than to education. This study is based on data from the Agency on the Quality of the University System of Catalonia, where we have focused specifically on the Occupational Quality Index. With this index we have analysed the level of occupational quality achieved by university graduates followed by a series of variables, where we can see which are the most important when it comes to getting a good job and, therefore, having a better insertion.

Keywords: labour market insertion, Occupational Quality Index, young graduates

2. PRESENTACIÓ

Per la realització d'aquest treball de fi de grau, principalment volem investigar que succeeix amb els joves graduats universitaris un cop acabat els seus estudis. El fet clau que ens ha portat a decidir el tema del treball ha sigut bàsicament perquè nosaltres estem en aquesta situació, és a dir, actualment ens queda molt poc per acabar el grau d'economia i tot seguit haurem d'entrar al mercat de treball.

Per a nosaltres, l'interès d'aquest treball és analitzar el procés que han de dur a terme les persones que finalitzen els seus estudis universitaris fins arribar al seu objectiu principal, que és trobar un lloc de treball adequat al qual han estudiat prèviament i l'aporti una bona satisfacció a l'estudiant.

La transició del sistema educatiu al mercat laboral és un procés rellevant per a tots els joves del món i a la vegada interessant d'analitzar per intentar esbrinar quines variables són més significatives per una part important de la societat com són els joves. La joventut és una de les etapes clau, ja que es comencen a prendre les primeres decisions que tindran una sèrie de conseqüències al futur i influirà en la transició a la vida adulta. Durant aquesta transició entren en joc tant variables individuals com variables institucionals, els quals veurem més endavant.

El tema principal està relacionat amb assignatures fetes durant tot el grau d'Economia, on les que més es vinculen amb el treball són *Economia Laboral*, amb l'objectiu d'assimilar els mecanismes de determinació dels salaris, i els nivells d'ocupació i d'atur dels joves graduats universitaris i *Econometria*, on utilitzarem el programa Stata per a construir un model explicatiu de l'Índex de Qualitat Ocupacional.

Pel que fa a les competències del grau d'Economia es posen de manifest la capacitat d'aplicar els coneixements a la pràctica, buscar informació i investigar intentant localitzar informació utilitzant diferents fonts, la utilització de tecnologies de la informació i les telecomunicacions, i una de les més importants, la capacitat de comunicació i treball en equip ja que aquest treball de fi de grau està elaborat per dos alumnes.

3. INTRODUCCIÓ

Una de les inquietuds que té la població juvenil és el pas del sistema educatiu al mercat laboral. Per als joves, la situació ideal seria un cop acabat els estudis, poguessin trobar un lloc de treball adequat al seu ensenyament, però això a la realitat hi ha vegades que es complica per a ells. Una vegada acabat els estudis, alguns adolescents es troben amb dificultats per trobar una feina i en alguns casos acaben en l'atur o la inactivitat.

La inserció en el mercat de treball és una etapa clau en el cicle vital de la joventut que no només afecta al seu futur laboral, sinó a les seves probabilitats d'emancipar-se i inclús de formar una família. El nombre de joves aturats va augmentar de manera dràstica durant la crisi del 2008, i l'any 2013, la taxa d'atur juvenil va arribar a un valor màxim de 42,4% i de 58% en 2014 als menors de 25 anys. Amb la recuperació de la crisi, el nombre d'aturats va disminuir, però amb la crisi sanitària i econòmica de la COVID-19, ha suposat un nou impacte negatiu per a l'ocupació juvenil. En 2020, Espanya es trobava dels primers en atur juvenil (40,1%), seguida de Grècia (35%) i Itàlia (20,7%) i molt lluny d'Alemanya (Díaz, 2019).

En les últimes dècades del segle XX, segons les dades del Ministeri d'Educació i Formació Professional, a Catalunya, hem pogut observar com el nombre de graduats universitaris ha crescut de manera exponencial i això ha provocat un seguit d'avantatges per al mercat laboral, com per exemple un augment de la participació de la dona al mercat de treball; i inconvenients com un increment de la taxa d'atur juvenil i sobrequalificació de molts joves. Actualment, l'oferta d'estudiants universitaris és superior a la demanda de llocs de treball amb estudis universitaris, i per tant, parlarem de dos conceptes importants com són la sobrequalificació dels graduats, i les *soft skills*.

Durant aquesta transició es produeixen dues situacions: una situació on l'estudiant aconsegueix fàcilment un lloc de treball relacionat amb els seus estudis i una altra situació on té dificultats per incorporar-se al món laboral. Per saber realment per què es trobem en una situació o un altre, és molt important comprendre els mecanismes que entren en joc tant en el sistema educatiu, com en el mercat laboral i en el procés de transició de tots dos.

Principalment, els mecanismes o factors essencials en aquest procés es poden dividir en tres blocs (Corrales-Herrero, 2005). Un primer bloc serien els factors personals, com per exemple el gènere dels adolescents, els estudis realitzats, és a dir, si ha fet un grau, màster, etc. i l'edat a la qual es terminen els estudis. Un segon bloc on entraran els factors familiars com el nivell d'estudis, la situació laboral o la condició socioeconòmica dels pares dels joves. I per últim, els factors cíclics, on reflecteix la situació econòmica

del país en el moment just de la transició, on influeix molt si en aquell moment hi ha una crisi o una bonança econòmica.

En primer lloc, hem de tenir en compte les condicions de treball dels primers anys laborals dels graduats, on el salari no s'ajusta als seus nivells d'estudis i els contractes acostumen a ser contractes de pràctiques o de formació. Gràcies a aquests dos tipus de contractes, els joves tenen la possibilitat d'entrar al món laboral i posar en pràctica els seus coneixements i al mateix temps continuar formant-se. Per això, els primers anys són més d'aprenentatge per a l'estudiant i d'anar agafant experiència de cara al futur.

També és important saber que els joves graduats aporten nou capital humà a l'empresa i noves idees, a canvi l'empresa assumeix un cost en el temps de formació fins que aquest es torni totalment productiu. El concepte d'invertir en educació es considera com una inversió personal amb el cost directe e indirecte, i amb les conseqüències positives sobre la productivitat del treballador i el salari.

Per tant, és imprescindible fer una bona transició, ja que si no es fa, els joves graduats poden perdre els coneixements adquirits recentment i aleshores serà més complicat la transició al mercat de treball d'aquest universitaris en un futur.

L'objectiu del nostre TFG és analitzar la inserció laboral dels joves graduats universitaris catalans. Per fer aquesta investigació, primer hem fet un part teòrica separada en quatre capítols, on en el primer expliquem l'evolució de les universitats i aprofundim en el canvi de l'estructura dels joves universitaris en temes de gènere i edat, ja que els canvis que s'ha produït en les universitats durant anys anteriors, han afectat el mercat laboral. Al segon capítol definim el concepte de inserció laboral i les tendències dels joves en el mercat de treball, i tot seguit expliquem quins són els factors més rellevants alhora de fer aquesta transició, separats per factors cíclics, personals i institucionals. Al següent apartat expliquem com ha sigut la inserció laboral dels graduats universitaris catalans segons les dades de l'AQU, aprofundint en temes d'atur, retribució econòmica, satisfacció de la feina, contractes laborals, etc. I a l'últim capítol definim i expliquem els desajustos que hi ha entre els estudis universitaris i els llocs de treball com ara la sobrequalificació.

Un cop fet el marc teòric, hem passat a fer la part pràctica, on hem utilitzat un índex per analitzar quines variables fan que hi hagi millor inserció laboral. Aquest índex anomenat IQO, ha sigut creat per l'AQU i està format per quatre variables: tipus i duració del contracte, satisfacció amb la feina realitzada, retribució econòmica i adequació de les funcions amb els estudis. Ja estimat el model explicatiu amb l'índex IQO, hem interpretat

els resultats obtinguts i extret una sèrie de conclusions de com és aquesta inserció laboral per als joves graduats universitaris a Catalunya.

4. COM HA AFECTAT L'EXPANSIÓ EDUCATIVA A LA UNIVERSITAT?

4.1 ELS JOVES GRADUATS UNIVERSITARIS

Aquest treball de fi de grau està enfocat principalment en els joves graduats universitaris catalans, que disposen de diferents característiques socials, passant per les diferents etapes del sistema educatiu i que finalment van obtenir un títol universitari. Aquest títol universitari generalment té conseqüències individuals, com per exemple l'accés al mercat de treball professional o el prestigi social, i conseqüències col·lectives com la configuració d'una força de treball qualificada.

El pas dels joves per les universitats es pot considerar com una inversió per al futur d'aquests, però com a tota inversió també comporta un cost d'oportunitat que assumeix l'estudiant. Entre aquests podem diferenciar tant el cost directe, com per exemple la despesa de la matrícula amb els pertinents costos que li suposa a l'estudiant durant el curs acadèmic, i el cost indirecte que el definirem com el que deixa de guanyar dedicant el seu temps als estudis i no pas a treballar amb el qual obtindria un salari.

L'objectiu d'aquest apartat tracta de veure com ha evolucionat el col·lectiu universitari, de manera que puguem relacionar aquest canvi amb la inserció laboral dels graduats universitaris catalans.

4.2 L'EVOLUCIÓ DE L'EDUCACIÓ A ESPANYA

Dècades enrere, els països industrialitzats occidentals han patit un creixement prolongat en l'accés a l'educació durant la segona meitat del segle XX, conegut com l'expansió educativa. Aquest augment en els nivells educatius, incloent clarament l'educació universitària, és un procés continu de la història econòmica i social dels països desenvolupats (Planas & Débuwé, 2015).

Si analitzem la situació de les universitats espanyoles (encara que les dades de la Taula 1 afegixen els estudis de màster i doctorat), es pot veure a la Taula 1 com l'any 1960, els alumnes matriculats eren de uns cent setanta mil, mentre que al 1990, va ser més d'un milió i quasi un milió sis-cents mil a principis del segle XXI. A partir del segle actual, els alumnes matriculats han estat més o menys en la mateixa xifra (1.500.000 aproximadament) amb variacions molt petites en aquests vint anys. Segons les últimes dades actualitzades del Ministeri d'Educació i Formació Professional, podem observar que al curs 2019-2020 és supera el milió sis-cents i si fem una variació entre el l'any 1960 fins l'any 2020, tenim un increment del 857%.

Taula 1

Número de matriculats amb estudis superiors en universitats d'Espanya del curs 1959-1960 al 2019-2020

Curs Acadèmic	Alumnes matriculats	Increment (%)
1959-1960	170.602	-
1969-1970	346.027	103%
1979-1980	657.447	90%
1989-1990	1.093.086	66%
1999-2000	1.581.415	45%
2014-2015	1.506.179	-5%
2019-2020	1.633.358	8%
Δ1960-2020	-	857%

Font: Dades obtingudes pel Ministeri d'Educació i Formació Professional.

4.3 SÓN LES UNIVERSITATS CADA COP MÉS HETEROGÈNIES?

Clarament existeixen desigualtats en l'educació de la població en general i molts cops ens hem preguntat per què les persones arriben a certs nivells educatius i per què altres no ho aconsegueixen. Al llarg de la segona meitat del segle passat, la universitat ha anat evolucionant favorablement, però ha afectat de manera diferent segons les característiques de la població (Planas & Débuwé, 2015). A continuació veurem com aquesta evolució del sistema educatiu ha afectat a aquestes dos variables: el sexe i l'edat.

La composició dels estudiants per sexe ha cridat contínuament l'atenció per dues raons. Primer perquè l'expansió educativa que hem parlat abans, concretament de les universitats, ha estat marcat per un caràcter femení, que ha provocat un canvi important en la composició de l'alumnat universitari, fins a arribar a superar el percentatge dels estudiants masculins. I segon, l'entrada massiva de les dones a la universitat s'ha concentrat principalment en alguns graus de caràcter femení.

Sobre la presència femenina en les universitats, veiem que la història de les dones en la universitat espanyola és una història recent, identificant a la generació que va néixer a mitjans del segle passat com la primera que va començar a assistir massivament als estudis universitaris (Grijalva, 2021).

Segons l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE), la majoria de matriculats universitaris en els països desenvolupats són dones. Concretament, a Espanya, el percentatge de dones matriculades en l'educació superior en l'any 2020 era de 55,3%, tal i com es veu a la Taula 2, on superava per poc a la mitjana de la Unió Europea (52%) (Sánchez Caballero & Armunia Berges, 2021). Això ha provocat conseqüències alhora de la inserció laboral que veurem durant el treball.

Taula 2

Número de matriculats amb estudis superiors en universitats d'Espanya i desagregació per sexe del curs 1969/1970 al 2019/2020.

Curs Acadèmic	Ambdós sexes	Dones	% sobre el total
1969-1970	346.027	86.012	25,9%
1979-1980	657.447	286.252	43,5%
1989-1990	1.093.086	575.437	52,6%
1999-2000	1.581.415	841.312	53,2%
2009-2010	1.471.719	787.879	53,5%
2019-2020	1.633.358	903.247	55,3%

Font: Dades obtingudes pel Ministeri d'Educació i Formació Professional.

La tendència cap a una major feminització dels anys 1970 i 1980 de la universitat és interpretada de diverses maneres (Severiens & Dam, 2011), però aquests fenomen podria estar amagant el fet de que les dones troben en la universitat un refugi temporal que las "protegeix" d'un mercat de treball freqüentment més hostil que en el cas dels homes.

Els factors que han portat a les dones a integrar-se en els últims anys a la educació superior han estat els següents (Severiens & Dam, 2011): característiques individuals, factors institucionals, factors externs i habilitats cognitives. Les característiques individuals i habilitats cognitives es combinen al voltant de les característiques relacionades amb l'aprenentatge, com la motivació, les aspiracions i les habilitats cognitives, ja que acostumen a tenir millors resultats acadèmics que els homes. Les dones donen més valor a l'educació superior que els homes, sobretot perquè les dones necessiten preparar-se millor amb l'objectiu de tenir les mateixes oportunitats en el mercat de treball. Els factors externs fan referència a tres elements: l'augment en les oportunitats per a la conciliació entre les responsabilitats familiars i la vida professional; el valor que representa per a les dones un títol universitari, si es compara amb les oportunitats que tenen els homes de competir en el mercat de treball en certes

ocupacions que no requereixen un títol universitari; i les característiques de les conjuntures econòmiques.

A més, les dones tenen major facilitat per a comportar-se segons certs patrons valorats en l'escola, com per exemple la disciplina, l'atenció, el treball amb altres, l'organització i seguiment dels deures i la capacitat per buscar ajuda d'altres persones. Aquests comportaments es relacionen amb les notes acadèmiques, que fan que puguin arribar als requisits exigits per a ingressar en l'educació superior (Severiens & Dam, 2011).

En els últims anys hem viscut un augment en la presència d'estudiants amb una edat major a la esperada en funció a les trajectòries educatives tradicionals. La presència d'alumnes amb major edat a l'esperada implica que la població universitària es torni cada cop més diversa. També té conseqüències en el anàlisi del col·lectiu de titulats, ja que la gran majoria dels estudiants adults estan ja incorporats en el mercat de treball quan estudien la carrera (Ariño & Llopis, 2011).

Es pot observar a la Taula 3 que existeix evidències que apunten cap a la heterogeneïtat en la composició dels estudiants per edat. Tot i que, encara predominen els individus fins als 19 anys matriculats en el primer any d'universitat, és a dir, estudiants que transiten per les etapes del sistema educatiu en la edat prevista, actualment en la universitat estan cada cop més present alumnes que han fet un altre tipus de trajectòria.

Si ens fixem veiem com a l'any 2000, predominaven alumnes de 19 o menys anys, que eren els individus que havien accedit a la universitat directament, aprovant les etapes prèvies en els anys pertinents. En canvi, en 2020, podem veure com els universitaris són cada cop més heterogenis en temes de l'edat, és a dir, avui dia hi ha més gent de 20 o més anys que es matriculen en la universitat en comparació a vint anys enrere.

Taula 3

Percentatge de matriculats amb estudis superiors en el primer any d'universitat separat per edat del curs 1999/2000 al 2019/2020

	Curs 1999- 2000	Curs 2005- 2006	Curs 2010- 2011	Curs 2015- 2016	Curs 2019- 2020
Fins als 19 anys	58,7	50,5	40,6	42,5	39,4
De 20-25 anys	31,8	28,1	31,7	33,1	34,1
Més de 25 anys	9,5	21,3	27,7	24,4	26,5
Total	100	100	100	100	100

Font: Dades obtingudes pel Ministeri d'Educació i Formació Professional.

5. INSERCIÓ LABORAL DELS GRADUATS UNIVERSITARIS

5.1 DEFINICIÓ D'INSERCIÓ LABORAL

La transició de la universitat al treball o la transició laboral dels joves constitueix un dels fenòmens més determinants en la construcció de la vida adulta de les persones. Per a la societat moderna, aquest procés coincideix amb l'etapa juvenil i s'entén com el període previ a la independència econòmica i familiar, i és per això que el procés d'inserció laboral fa referència al inici de la carrera laboral.

Aquesta inserció laboral es pot definir de dues formes, és a dir, *com a moment*, que fa referència a la primera experiència laboral estable que té un individu concret o *com a procés* que es refereix a un període de temps on una persona aconsegueix establir-se en una carrera laboral determinada (Rodríguez, 2004).

Segons l'autor (Casal, 2006), la inserció laboral dels joves està relacionada amb els següents punts:

- 1) La inserció laboral depèn dels contextos geogràfics, socials i laborals d'on es produeix aquesta inserció.
- 2) La inserció està determinada per factors personals com la formació, estratègies de cerca, temps invertit en la cerca, expectatives professionals, salarials, etc.
- 3) En funció del canvis produïts en el mercat de treball es prolonga el temps del procés d'inserció laboral.

- 4) Per a la majoria de la joventut, aquest procés s'ha endarrerit en comparació amb transicions laborals d'anteriors generacions.
- 5) Les condicions laborals de avui dia tendeixen cap a la inseguretat econòmica, que provoca dificultats alhora de l'emancipació dels joves.
- 6) Una particularitat que afecta bàsicament als joves és que el mercat de treball a Espanya està caracteritzat per la utilització de contractes temporals com a mecanisme d'ingrés als llocs de treball.
- 7) Gran segmentació del mercat laboral juvenil diferenciats per comportaments i trajectòries desiguals en termes de gènere, origen social, nivell educatiu. La majoria de joves estan sobrerrepresentats en fenòmens com la temporalitat, baixos salaris o ocupacions de baix perfil qualificatiu.
- 8) La mobilitat inicial dels joves acostuma a estar relacionada amb trajectòries "caòtiques", on hi ha situacions de ocupació i atur, relacionat amb el sistema de contractació juvenil, basat en contractes temporals i exposen als joves al risc de perdre el lloc de treball que ocupa.
- 9) Les dificultats dels joves en la inserció laboral té efectes en la configuració de les seves trajectòries vitals, amb retards notables en l'accés a l'habitatge, la vida en parella, el matrimoni o procreació.

5.2 FACTORS EXPLICATIUS DE LA INSERCIÓ LABORAL DELS GRADUATS UNIVERSITARIS

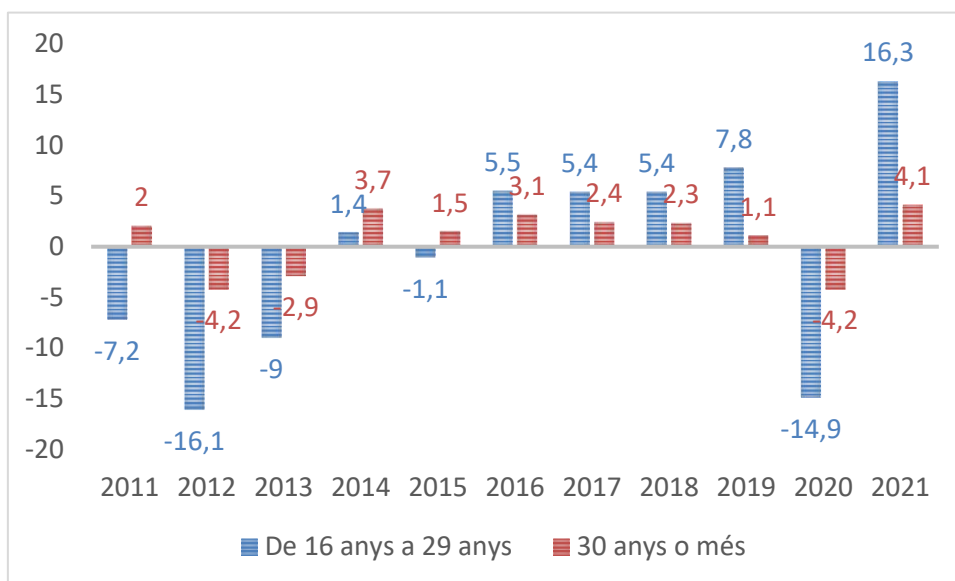
5.2.1 FACTORS CÍCLICS

Els factors cíclics reflecteixen la situació econòmica de cada període, el qual afecta de manera significativa en taxes d'atur i ocupació, com hem vist durant les últimes crisis o bonances econòmiques. A Espanya, vam patir una greu crisis l'any 2008, la qual va provocar efectes importants en l'atur en general, arribant fins arribar al 26% l'any 2013, i a l'atur juvenil en particular, arribat el mateix any fins al 55,5% segons dades de l'Eurostat.

Per tant, quan dins d'un territori hi ha un període de crisis, això fa que la taxa d'atur augmenti, especialment la dels joves, i disminueixi la taxa d'ocupació, fent que la inserció dels joves graduats universitaris es compliqui de manera important. En canvi, quan hi ha un període de prosperitat i estabilitat financera, la taxa d'atur baixa i en conseqüència puja la taxa d'ocupació, provocant que la inserció d'aquests joves sigui més fàcil i exitosa.

Gràfic 1

Variació anual de la població ocupada per franges d'edat



Font: Dades proporcionades per l'Enquesta de Població Activa (EPA).

Com podem observar a la gràfica sobre la variació de la població ocupada, destaca la destrucció de llocs de treball quan el país està en crisi (Gran Recessió i COVID-19) principalment en les franges d'edat juvenil, en canvi s'observa com en els moments de recuperació econòmica es van creant llocs de treball, especialment en el col·lectiu juvenil.

Per a Pastore i Zimmermann, els factors macroeconòmics són determinants principals per una bona inserció, especialment per al joves, que són els que es veuen més afectats.

“ Research shows that macroeconomic factors and the ups and downs of the business cycle are important determinants of the youth unemployment rate, which is, in fact, particularly sensitive to economic crises and recoveries. Nevertheless, the long-term performance of youth unemployment depends on structural factors like institutions ” (Pastore & Zimmermann, 2019).

En el cas de Catalunya, la crisi financera del 2008 on els bons sous que s'oferia als joves en sectors com ara la construcció, feia que molts joves deixessin els estudis per entrar al mercat laboral. Amb la crisi espanyola, el sector immobiliari va provocar que es destruïssin molts llocs de treball en el sector de la construcció, a més es van reduir els elevats sous que tenien anteriorment. Per aquest motiu va deixar de ser un incentiu per sortir del sistema educatiu i incorporar-se al món laboral. Per tant, considerem el cicle econòmic com un factor determinant de la transició entre estudis i els llocs de treball.

5.2.2 FACTORS PERSONALS

- *Gènere:*

Les dones en les darrers dècades han canviat de manera progressiva la seva perspectiva sobre els seus propis rols de mares i treballadores, per això s'han anat incorporant més al món laboral buscant una valoració social i d'independència econòmica (Fachelli, 2013). L'ideal seria que el sexe no tingui cap influència sobre la probabilitat de trobar una ocupació en els joves, ja que és difícil pensar que existeix alguna cosa inherent en algun dels dos gèneres que tingui una incidència en la possibilitat de rebre una oferta i en acceptar-la. No obstant, en algunes ocasions ens trobem que les dones s'enfronten a majors dificultats per aconseguir un lloc de treball.

Un estudi recent publicat pel Observatorio Social de La Caixa titulat *¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas?*, s'ha vist reflectit com les dones tenen un 30% menys de probabilitat de sotmetre's a una entrevista de treball que els homes amb les mateixes característiques.

A més, tenir fills no suposa el mateix per a les dones i per als homes. Una de les conclusions d'aquest estudi era que la probabilitat de rebre una trucada per a una entrevista de treball era un 23,5% més baixa en el cas de les dones sense fills que en el dels homes amb les mateixes circumstàncies.

La desigualtat entre homes i dones es demostra en diferents fets: la taxa d'ocupació l'any 2017 era d'un 67,1% en les dones i un 79,2% en els homes. Respecte del salari base (Naranjo, 2019), les dones cobraven per hora entre el 20 i 35% menys que els homes amb treballs equivalents. I els contractes a temps parcial, hi havia major presència femenina en aquests tipus de contractació, on la dona representava un 24,1% i l'home un 7,3%.

- *Tipologia d'estudis finalitzats:*

L'octubre del 2007, el govern espanyol va aprovar el Pla Bolonya, que es va acabar implantant al curs acadèmic 2010-2011, i el qual suposava l'entrada d'Espanya a l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES). Aquest Pla va suposar una reestructuració de tot el sistema educatiu universitari per adequar els estudis superiors d'Espanya a la comunitat europea i així intentar facilitar l'accés a tot el mercat laboral europeu.

En aquest nou ensenyament, les assignatures es mesuren per European Credits Transfer System (ECTS), el que coneixem com a crèdits universitaris, i té en compte les hores lectives (cada crèdit correspon a 25 o 30 hores) i hores de treball de l'alumne

(Cejudo, 2018). També inclou pràctiques curriculars a empreses i a realitzar a un treball final del corresponent ensenyament.

Després d'aquesta implantació existeixen tres nivells d'ensenyament superior:

- Grau: substitueix les llicenciatures i diplomatures i té 240 crèdits que corresponen a 4 cursos acadèmics.
- Màster: correspon a una especialització en una matèria concreta i correspon entre 60 i 120 crèdits (1 o 2 anys).
- Doctorat: amb una durada aproximada de 4 anys.

El nivell educatiu constitueix un determinant rellevant a l'hora d'obtenir una feina de manera més ràpida.

Si atenem a la teoria del capital humà a mesura que augmenta el nivell educatiu, la incorporació al mercat laboral és més ràpida i senzilla, ja que la probabilitat de rebre una oferta d'ocupació acceptable també ho serà, per tant, l'efecte esperat d'aquesta variable serà positiu (Schultz, 1985).

“ I propose to treat education as an investment in man and to treat its consequences as a form of capital. Since education becomes part of the person who receives it, I will refer to it as human capital ” (Schultz, 1985)

Els estudiants universitaris que han obtingut el títol universitari són els que realitzen una menor transició cap a la taxa d'inactivitat si la comparem amb la relació de titulació inferior a la universitària, ja sigui educació primària o secundària. Per tant, sembla ser que existeix una relació positiva entre el nivell d'estudis universitaris i una bona transició al mercat laboral, que queda clarament reflectit en la taxa d'activitat i atur juvenil (Schultz, 1985).

En aquest factor entra en joc també les branques de coneixements, on els graduats d'Enginyeria, Arquitectura i Ciències de la Salut (INE, 2019), són els que tenen majors taxes d'ocupació. En canvi, Arts i Humanitats i Ciències són els graus amb taxes d'atur més elevats. Si ens fixem en el tipus d'universitat, els graduats universitaris privats tenen una taxa inferior als graduats en universitats públiques.

Si ens centrem en Catalunya i observem la Taula 4, es pot veure com tenir un títol universitari augmenta les possibilitats d'introduir-se al mercat de treball. La taxa d'atur de l'educació universitària sempre ha estat per sota de la taxa d'atur de l'educació no

universitària, però hi ha algunes tendències dels joves en el mercat laboral, que són interessants de tenir en compte i han estat explicades al punt 5.

Taula 4

Percentatge de població jove catalana aturada per nivell educatiu als anys 2014, 2017 i 2020.

	Educació secundària	Educació universitària
2014	26	16
2017	19,3	9,7
2020	15	8

Font: Dades obtingudes a partir de l'AQU.

- *Edat:*

A Espanya l'edat mínima per començar a treballar són els 16 anys, encara que en aquest interval d'edat acostumen a no tenir cap tipus de formació i per això hi ha menys població activa, cosa que és comprensible, ja que en aquesta edat normalment es viu a casa dels pares i no tenen obligacions econòmiques. L'atur entre aquest grup de joves és molt alt, especialment entre les persones que deixen aviat els seus estudis (Fachelli, 2013).

Si entenem l'edat a la qual s'incorporen al mercat laboral, a mesura que augmenta aquesta és redueix la probabilitat de trobar un lloc de treball adequat, és a dir, persones amb més edat, tenen més dificultats en inserir-se al mercat de treball, mentre que persones més joves tenen més facilitat d'incorporar-se (Fachelli, 2013). Quant més gran es l'edat dels estudiants major probabilitat d'abandonament del sistema educatiu, però un cop obtingut el títol universitari la taxa d'inactivitat es redueix significativament.

- *Nacionalitat:*

Les persones estrangeres, majoritàriament sense estudis fan treballs que els nacionals no volen fer, per això la seva taxa d'activitat és superior a la dels nacionals. En canvi, la taxa d'atur dels estrangers no comunitaris sempre ha estat per damunt de la dels espanyols (Carrasco, Ruíz, & Martínez, 2006).

Relacionant de forma molt directa amb la temporalitat i la taxa d'atur, la població immigrant està sobrerrepresentada en branques d'activitats com llars que empren

personal domèstic, hostaleria, construcció, agricultura i ramaderia. En aquestes activitats s'acumulen una quarta part dels espanyols, mentre que els estrangers no comunitaris superen el 60% (Carrasco, Ruíz, & Martínez, 2006).

Una clau explicativa d'algunes diferències en la inserció laboral és la constituïda per la variable temps de residència (Carrasco, Ruíz, & Martínez, 2006). Com més temps portin al país, més fàcil serà la incorporació al mercat de treball. Una altre variable determinant és el lloc de residència, on Lleida, Murcia, La Rioja, Osca, són llocs dinàmics en contractacions i cotitzacions a la Seguretat Social, a més de grans nuclis com Barcelona i Madrid. El tercer determinant és la qualificació del llocs de treball, on el treballador estranger està sobrerrepresentat en les ocupacions amb menys qualificació ja que els llocs de treball no qualificats són rebutjats per els espanyols a causa del poc poder de negociació de les condicions salarials i laborals. I per últim, s'ha de assenyalar a l'actitud d'alguns empresaris que contracten als estrangers amb l'objectiu d'estalviar costos (sense cotitzar a la Seguretat Social).

- *Formació continuada:*

L'aparició continua de noves línies de desenvolupament professional, les professions emergents i la gran velocitat a la qual es mouen els mercats amb la globalització i la diversitat laboral, han provocat que les empreses demandin característiques o habilitats en els graduats cada cop més essencials (Skills, 2021).

Actualment, un dels factors més rellevants per les empreses alhora de contractar a nous treballadors acabats de graduar-se són les *soft skills*. Quan els joves graduats universitaris es presenten a una entrevista de treball, l'empresa els preseleccionen mitjançant l'anàlisi del currículum, on apareixen les habilitats tècniques o les habilitats dures (*hard skills*). Aquestes habilitats es basen en coneixements adquirits, desenvolupats i après al llarg dels anys de formació, tant acadèmic com laboral. Tanmateix, s'ha produït una evolució en la selecció del personal, ja que una persona que posseeix molts coneixements teòrics, no sempre és capaç de portar-los a terme en equip o no aconsegueix comunicar-los per aprendre les decisions oportunes (Skills, 2021).

Per aquest motiu, les empreses alhora de contractar a joves graduats universitaris, busquen en ells que hagin desenvolupat les habilitats toves (*soft skills*) de manera eficient segons les necessitats de les empreses. Algunes de les *soft skills* més importants serien: habilitat de comunicació, capacitat per adquirir, processar i desenvolupar informació, capacitat de prendre decisions i resolució de problemes,

treball en equip, compromís, etc. Qualsevol d'aquestes característiques fa que els graduats universitaris destaquin com a bons professionals.

“Les habilitats dures o hard skills t'aconseguiran entrevistes, però seran les habilitats toves o soft skills les que t'aconseguiran un treball.” (Skills, 2021).

- *Nivell d'estudi dels pares:*

La llar familiar també forma part del règim en què un exemple seria si pot tenir o no ajuda econòmica durant la transició, i especialment en els moments de desocupació de llarga durada en la qual s'acostumen a perdre algunes ajudes per part de l'Estat, com ara la prestació d'atur.

“ In general, the level of completed studies of the university students' peers has a different influence; it can be said that the higher the educational level of the peers, the lower the probability of dropping out ” (Pastore & Zimmermann, 2019).

Segons l'estudi de Pastore i Zimmermann el nivell educatiu dels pares suposa una facilitat del jove estudiant, obtenint millors resultats. També hi ha estudis com els de Häkkinen, Kirjavainen i Uusitalo a l'any 2003, en la que mostren que els estudiants amb pares més formats obtenen millor rendiment a la universitat respecte a estudiants en que els seus pares estiguin menys formats. Encara així creiem que no hi ha suficients evidències empíriques per corroborar aquesta afirmació. Per tant, el considerem com un factor determinant de la inserció laboral dels graduats universitaris.

- *Zona geogràfica i mobilitat laboral:*

Segons dades proporcionades per l'Eurostat de l'any 2020, el 54 % de la població juvenil (entre 16 i 29 anys) vivia en grans nuclis urbans. A les zones rurals i fora dels nuclis urbans, es caracteritza per la concentració de persones d'edats avançades, majoritàriament pensionistes. L'escassetat d'universitats i llocs de treballs en zones poc denses amb poques comunicacions i serveis, fa que els joves tendeixin a marxar cap als grans nuclis urbans, on tenen més oportunitats laborals i més possibilitats de fer una bona inserció al mercat de treball.

Un exemple clar a Catalunya és la diferència que troben entre petits municipis de la província de Lleida, amb poca densitat poblacional, on destaquen persones amb baix nivell educatiu, i Barcelona, l'àrea metropolitana, degut a l'elevada densitat poblacional i l'alt cost de la vida en general i per tant habitat amb individus d'alt poder adquisitiu.

5.3.3 FACTORS INSTITUCIONALS

Els factors institucionals poden definir com a característiques estructurals i funcionals que difereixen en cada institució, i el seu grau d'influència confereix a la Universitat peculiaritats pròpies. Els factors institucionals es refereixen a elements que afecten els costos de transacció de l'empresa com per exemple, els registres empresarials i de treballadors, els tràmits per a pagar impostos o obtenir llicències, etc. i els preus del capital i del treball (Rojas & et al., 2007).

Per mesurar l'èxit d'aquests factors respecte dels joves dins del mercat laboral es pot avaluar mitjançant diferents indicadors. El més comú és la taxa d'atur, és a dir, el percentatge de la població activa que busca feina activament, una alternativa també podria ser la relació entre taxa d'atur dels joves i dels adults, ja que la primera es veu més afectada per les fluctuacions del cicle econòmic que la segona.

Altres indicadors com la taxa d'activitat, la taxa d'inactivitat i la taxa de persones sense cap tipus d'estudis també són útils per captar aspectes específics dels comportaments dels joves en el mercat laboral, però els abans mencionats acostumen a ser els més utilitzats. En la majoria dels països de la UE, la taxa d'atur juvenil és de dos a tres vegades la taxa d'atur dels adults. Alemanya és l'únic país de la Unió que els joves tenen la mateixa taxa d'atur que els adults.

“A SWT regime denotes the set of institutions and rules that govern and supervise the passage of young people from school to adulthood. They include not only the degree of regulation and flexibility of the labour market, but also of the educational and training systems and the provision of employment services (placement and training) to help young people finding a job more easily. The household is also part of the regime, by providing, for instance, financial support during the entire transition and especially during more frequent unemployment spells” (Pastore & Zimmermann, 2019).

Són múltiples les accions institucionals que poden realitzar-se per facilitar la inserció laboral dels graduats. Més enllà de la qualitat del seu desenvolupament, la seva eficàcia està condicionada per factors com ara l'adequació, la intensitat i l'oportunitat. D'altra banda, també caldria considerar si aquestes accions s'han configurat, o no, partint del disseny i l'organització d'un pla o programa al llarg de tota la trajectòria educativa (Rodríguez & et al., 2007).

Actualment, trobem un ampli ventall d'oportunitats, gràcies als factors institucionals com ara les universitats, per portar a terme practiques curriculars i extracurriculars, la qual permetrà obtenir experiència i a més li facilitarà una posterior inserció. També acostuma a oferir una gran gamma de cursos per millorar les habilitats per tenir èxit en un mercat laboral cada vegada més "exigent".

6. INSERCIÓ LABORAL DE GRAUS UNIVERSITARIS A CATALUNYA

6.1 L'AGÈNCIA PER A LA QUALITAT DEL SISTEMA UNIVERSITARI DE CATALUNYA (AQU)

Durant aquest treball de fi de grau, utilitzarem l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), que bàsicament és un organisme d'avaluació externa vinculat a la Generalitat de Catalunya que des de l'any 1996 treballa per a la millora de la qualitat del sistema universitari català.

L'AQU és una entitat reconeguda internacionalment i és membre fundador i de ple dret de la European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), ha sigut una de les tres primeres agències incloses en el European Quality Assurance Register for Higher Education (EQAR) i forma part de la International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education (INQAAHE).

Aquest organisme avalua la qualitat de milers de titulacions que es donen en les universitats catalanes per assegurar el seu bon desenvolupament. També avalua les activitats d'investigació, docència i gestió del professorat universitari per a garantir la seva qualitat. A més, promou un sistema d'indicadors sobre la qualitat de les universitats i elabora estudis per facilitar la toma de decisions com l'estudi triennal d'inserció laboral dels graduats universitaris catalans. Participa en projectes internacionals per estar al dia de les tendències en educació superior i impulsar la internalització del sistema universitari català.

6.2 INSERCIÓ LABORAL DELS GRAUS UNIVERSITARIS

Com hem dit al punt anterior, gràcies a les dades del AQU tenim un informe dels estudiants graduats en el curs 2015-2016, tret de Medicina que són del curs 2012-2013. L'enquesta pregunta per factors relacionats amb l'ocupació, la qualitat de l'ocupació i la satisfacció respecte dels estudis realitzats (AQU, 2020).

6.2.1 INSERCIÓ LABORAL PER NIVELL EDUCATIU

Com més nivell educatiu de les persones, millor serà la inserció al món laboral, ja que tenir estudis superiors professionals o universitaris ajuda clarament a la participació del mercat de treball i l'ocupació, i a més, protegeix contra l'atur. Llavors, com més nivell educatiu dels joves, més probabilitat tenen de tenir un lloc de treball i menys probabilitat tenen de trobar-se a l'atur.

Abans de la Gran Recessió, tant la taxa d'atur com la taxa d'ocupació eren molt semblant per als joves que tenien educació primària, secundària o superior, pel fet de que el sector de la construcció oferia alts ingressos als joves per feines no qualificades, és a dir, no necessitaven formació, i suposava un alt cost d'oportunitat estudiar per als joves catalans d'entre 16 a 24 anys. No obstant, a partir de la crisi espanyola, i la destrucció de molts llocs de treball, els joves tenien menys oportunitats laborals i el cost d'oportunitat de seguir formant-se i estudiar era baix. Per tant, les noves generacions joves van preferir seguir estudiant per tenir més oportunitats en el futur. És per això que amb la crisi hi ha més diferències en la taxa d'ocupació i atur per nivell educatiu, ja que ara es dona més importància als individus que tenen estudis superiors que no als que tenen estudis com la primària i l'ESO.

6.2.2. OCUPACIÓ

Durant el 2001 fins al 2020, l'ocupació dels graduats universitaris catalans ha estat sempre per sobre del 83%, amb una mitja del 89% durant aquests anys. En canvi els graduats aturats sempre han estat per sota del 12%, amb una mitja de 6% del 2001 al 2020. Per tant, podem dir que quan hi ha bonança econòmica, la taxa d'ocupació puja i la taxa d'atur baixa per als graduats universitaris i quan hi ha una crisi, la situació és la contrària.

6.2.3 CARACTERÍSTIQUES DE L'ATUR

Contra menys temps ha passat des de la graduació, més alt és el percentatge dels graduats aturats que busquen feina, és a dir, els joves que busquen feina amb un temps inferior als sis mesos de ser graduats, tenen un atur més alt que els graduats que busquen feina amb un temps superior als dos anys.

A més, del 6% de joves graduats universitaris catalans aturats, els principals motius pels quals no troben feina són els següents:

- Aconseguir una feina que els agradi.
- Tenir un salari adequat.

- Manca d'experiència professional.

6.2.4 ADEQUACIÓ DE LA FEINA

En aquesta enquesta, 8 de cada 10 graduats universitaris catalans fan funcions específiques de la titulació, 1 de cada 10 fa funcions universitàries i 1 de cada 10 fa funcions no universitàries. Per tant, 9 de cada 10 persones graduades exerceixen funcions universitàries. Aquí apareix el fenomen de sobrequalificació, on més endavant aprofundirem més sobre el tema.

6.2.5 CONTRACTES LABORALS

Segons els resultats de l'AQU, al 2008 abans de la crisi, predominaven els contractes fixos/indefinitos i un cop arribat la Gran Recessió, aquests contractes disminueixen i augmenten els contractes temporals, donant menys seguretat en el lloc de treball als joves graduats catalans. En canvi, l'autònom segueix una tendència baixista del 2001 fins al 2020.

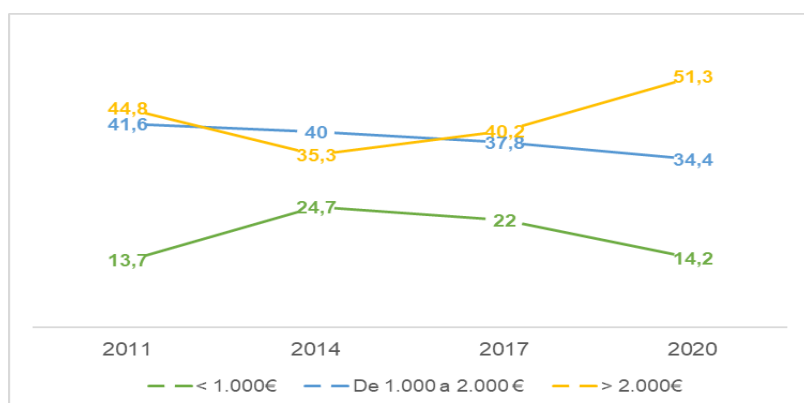
Hi ha 3 punts percentuals de diferència en el contracte fix/indefinit del 2008 (que és el punt més alt del període) i l'actual. A més, una mica més de la meitat dels individus que es graduen tenen, al cap de tres anys, un contracte fix.

Si ens centrem en els contractes de jornada a temps complet dels graduats universitaris catalans, degut a la crisi hi ha una davallada d'aquest tipus de contracte. Podem concloure que aproximadament 8 de cada 10 persones graduades recentment treballen a temps complet.

6.2.6 GUANYS ECONÒMICS

Gràfic 2

Evolució dels guanys bruts mensuals de les persones ocupades a temps complet



Font: Agència per a la Qualitat del sistema Universitari de Catalunya

Augmenten els guanys dels graduats universitaris catalans que treballen a temps complet. Es veu al gràfic 2 com ha augmentat un 10% del 2010 al 2017 el percentatge de persones graduades que treballen a temps complet i tenen un salari superior als 2.000€. Dels 4 períodes, l'últim (2017) és el que assoleix el valor més elevat.

Els graus d'Enginyeries és l'àmbit amb millors remuneracions, on aproximadament un 75% dels graduats cobren més de 2.000€. Ciències, Salut i Social, són els àmbits que segueixen al grau d'Enginyeries, on aproximadament entre un 40% i 50% tenen remuneracions més grans de 2.000€.

6.2.7 SATISFACCIÓ EN LA FEINA

Els alumnes catalans graduats donen un notable (7,9) en la satisfacció general amb la feina, i l'aspecte on els individus estan més satisfets són en la satisfacció amb el contingut de la feina.

Per a qui desenvolupa una feina adequada a la seva formació, és a dir, exerceix funcions de nivell universitari, el nivell de satisfacció incrementa en tots els ítems de manera significativa, especialment amb la utilitat dels coneixements.

6.2.8 VELOCITAT D'INSERCIÓ LABORAL I VIA D'ACCÉS A LA FEINA

Per a la inserció laboral, les principals vies són enviaments de currículums per iniciativa pròpia i l'entrar a un lloc de treball mitjançant contactes particulars. Les pràctiques o serveis universitaris també tenen una funció rellevant, ja que 1 de cada 5 persones graduades ha trobat feina en el mateix lloc de treball on ha fet les pràctiques.

Pel que fa la velocitat d'inserció al mercat de treball, 7 de cada 10 graduats s'insereixen al mercat laboral abans que passin tres mesos de l'obtenció del títol, 2 de cada 10 triguen entre 3 mesos i 1 any per trobar feina, i només 1 de cada 10 individus graduats s'insereix després d'1 any.

7. DESAJUST ENTRE FORMACIÓ I LLOCS DE TREBALL: LA SOBREQUALIFICACIÓ I SOBREENEDUCACIÓ

Sempre s'ha relacionat aquest tema en funció d'indicadors de nivells educatius, i és per això que s'ha parlat d'infraeducació o sobreeducació. Amb el temps, a mesura de l'aparició de fonts d'informació més detallades pel que fa les característiques dels coneixements i habilitats individuals, s'ha començat a parlar de la sobrequalificació i infraqualificació.

Si comparem els nivells de formació i els nivells d'ocupació, es pot identificar tres tipus de desajustos. En termes qualitatius, pot passar que les especialitats formatives no reflecteixin la composició del teixit productiu i que gran part de treballadors ocupin treballs que no els corresponguin al contingut dels seus estudis realitzats. En canvi, en termes quantitativs, pot haver-hi excés o escassetat de títols per a les ocupacions disponibles del tipus corresponent. Des d'aquest punt de vista, i segons el model client-proveïdor (Planas & Bédouvé, 2003) n'hi ha prou de produir títols en la quantitat exactament suficient per compensar els diferencials.

La idea de sobreeducació o subocupació es fa servir per designar aquella situació en la qual els nivells de titulació que acredita que la població activa sobrepassen els nivells de qualificació que es requereixen des del teixit productiu. Si parlem de la sobreeducació, imputem el desajust en el mercat de treball a l'excés d'oferta educativa i al consum excessiu que en fan els usuaris. Però si parlem de la subocupació, l'atribuïm a la incapacitat del teixit productiu per absorbir les qualificacions disponibles en el mercat de treball (Planas Coll & et al., 2007).

Thurow mostra el model de dues cues, una d'elles per als individus i l'altra per als llocs de treball. L'empresari determina unes característiques al lloc de treball de la primera cua, mentre que les persones formen l'altra cua, on es determina per la quantitat de capital humà que posseeixi. D'aquí sorgeix el concepte d'inflació de credencials (Mañé & Miravet, 2007), pel fet que un individu ha d'invertir més que els altres per aconseguir una situació millor. Però si les condicions dels llocs de treball no canvien en la mateixa direcció i intensitat, pot tenir com a conseqüència el concepte de sobreeducació.

Respectes l'existència, causes i problemes que pot provocar un desajust entre les qualificacions dels treballadors i les demandes per les empreses, hi ha dos desajustos potencials. El primer, on el desajust sigui degut a una demanda més gran respecte a l'oferta existent (escassetat de qualificacions). El segon, on el desajust sigui degut a una oferta més gran respecte a la demanda existent (excés de qualificacions).

Si ens centrem en la infraqualificació podem veure alguns efectes negatius com la pressió a l'alça dels salaris, ja que les empreses han d'oferir un salari més alt per atreure treballadors amb les qualificacions que escassegen, i a més els treballadors que les posseeixen tenen un poder de negociació del salari més elevat. Un altre efecte negatiu és quan les empreses han de cobrir el lloc de treball amb treballadors amb una educació inferior a la requerida, provocant greus conseqüències en la productivitat. Per últim, apareix el concepte de skill-low wage equilibrium, on davant de problemes per cobrir llocs de treball qualificats amb la mà d'obra adequada, les empreses respondran amb

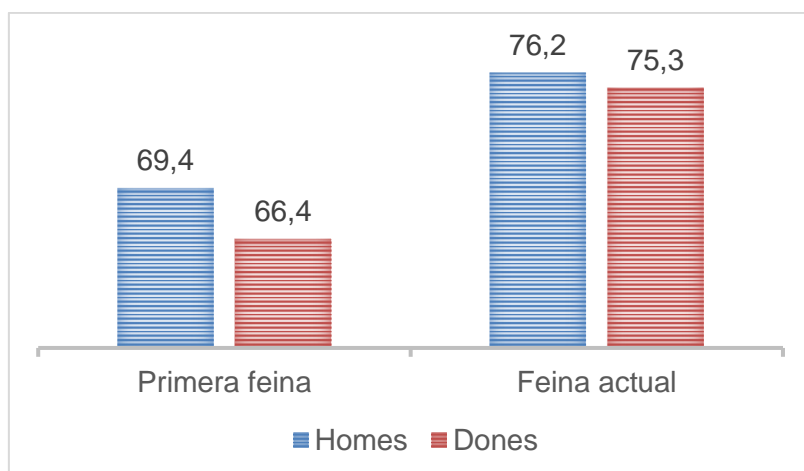
inversions de caràcter tecnològic, utilitzant mà d'obra poc qualificada. Així, el mercat de treball es caracteritzarà per tenir uns baixos salaris i escassetat de llocs de treball molt qualificats. Això provocarà que els individus deixin d'invertir en l'adquisició de qualificacions pel simple fet que no hi haurà oportunitats de trobar ocupacions d'alta qualificació (Mañé & Miravet, 2007).

Ara bé, si ens centrem en la sobrequalificació, s'exposa el problema del malbaratament de recursos que significa produir un bé, en aquest cas l'educació, que no és utilitzat completament. També, s'ha de destacar que els processos de sobreeducació poden ser un senyal d'una mala estratègia del país pel que fa a les seves inversions educatives. Un altre problema apareix amb el procés de crowding-out dels col·lectius menys educats, on les persones amb menys educació acostumen a tenir més dificultats en inserir-se al món laboral. Per últim i segons Allen i Velden, existeixen evidències en que la sobreeducació afecta el nivell de satisfacció dels treballadors, provocant que el treballador tingui més ganes de canviar de lloc de treball, afectant negativament a l'empresa ja que fa que incrementi les taxes de rotació en la gestió de mà d'obra (Mañé & Miravet, 2007).

Per tant, podem dir que els desajustos entre demanda i oferta de qualificacions provoquen greus problemes que afecten el creixement econòmic de la societat en conjunt. No és una tasca fàcil solucionar aquests desajustos, ja que ens enfrontem amb un problema d'incertesa sobre les qualificacions demandades per l'empresa i una rigidesa institucional dels sistemes educatiu i formatiu.

Gràfic 3

Percentatge dels coneixements i habilitats ajustades a la feina a desenvolupar

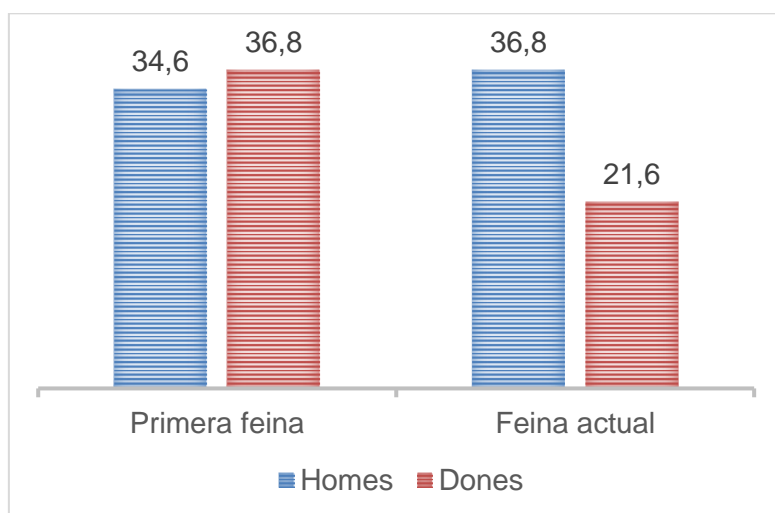


Font: Dades obtingudes a partir de l'enquesta d'inserció laboral.

El gràfic 3 representa el percentatge de titulats universitaris, que es troben ocupats, i que consideren que fan ús dels seus coneixements i habilitats adquirides en els estudis previs. Observem que aquest percentatge és inferior en el primer treball dels joves graduats respecte la feina que desenvolupen anys després amb més experiència, on s'arriba a posar en pràctica un 76% dels coneixements adquirits a la universitat.

Gràfic 4

Percentatge de la sobrequalificació percebuda a la feina dels graduats universitaris



Font: Dades obtingudes a partir de l'enquesta d'inserció laboral.

Aquest gràfic representa el percentatge de titulats que consideren que la qualificació necessària per portar a terme les tasques de la feina és inferior als coneixements universitaris i el qual els primers anys, aquest percentatge és superior en la primera feina dels joves universitaris, però es redueix anys després.

Segons la teoria del capital humà (González & Miles, 2021), els recursos destinats a l'educació són una inversió en productivitat, tant a nivell individual com social. El nivell de capital humà de cada individu influeix, tan positivament com negativament, en els llocs de treball, i per tant als salaris. La sobreeducació es provoca pel desequilibri entre els coneixements adquirits i altres atributs individuals com ara l'experiència o *skills*. Resulta lògic pensar que les empreses ofereixen salaris baixos als treballadors joves acabats de graduar, però a mesura que aquest va agafant coneixements pràctics i experiència dins l'empresa els salaris d'aquests treballadors anirà incrementant-se amb el pas del temps desenvolupant el lloc de treball.

Les conseqüències d'aquests desajustos són principalment que els joves graduats no es senten motivats, ja que no tenen incentius per a millorar en les seves tasques, cosa

que els hi provoca una gran insatisfacció i això comportar una baixada de la productivitat, on l'empresa és veurà afectada.

Una altra conseqüència té a veure amb els salaris, on autors com Herranz al 2015, considera que aquest desajust comporta una reducció salarial, i això és provocat bàsicament per dos fenòmens com són l'excés d'educació en els individus o bé per una escassetat d'aquesta educació.

8. METODOLOGIA

L'objectiu d'aquesta part pràctica és analitzar mitjançant l'índex de Qualitat Ocupacional (IQO), quines variables tenen major rellevància per a una millor inserció laboral dels joves graduats universitaris catalans, i com a conseqüència una millor inserció al mercat de treball.

8.1 ÍNDEX DE QUALITAT OCUPACIONAL

Per fer aquesta anàlisi sobre el mercat de treball qualificat dels graduats universitaris s'utilitzen indicadors com la taxa d'ocupació i atur per saber el comportament del mercat, però cal tenir en compte altres variables per avaluar la qualitat dels graduats. Tots els indicadors disponibles mostren que els graduats universitaris s'insereixen millor que els individus amb estudis inferiors (Corominas Rovira, Villar Hoz, Saurina Canals, & Fàbregas Alcaire, 2007) . Per tant, ens plantegem si les ocupacions d'aquests graduats catalans constitueixen el que podríem anomenar "una bona feina". La dificultat d'això és decidir què és una feina de qualitat, perquè no hi ha un únic indicador que mesuri la qualitat d'una ocupació. D'aquí sorgeix la construcció d'un índex de qualitat ocupacional (IQO).

Aquest índex creat per l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya està format per les següents variables (Corominas Rovira, Villar Hoz, Saurina Canals, & Fàbregas Alcaire, 2007):

- **Tipus i durada de contracte (C):** un contracte laboral escrit assegura al treballador d'una protecció legal enfront abusos o situacions d'atur. Que aquest contracte sigui fix o indefinit garanteix l'estabilitat del lloc de treball i la seguretat del treballador, i és per això que el tipus de contracte es considera una variable de qualitat ocupacional, concretament el contracte fix de més qualitat que el contracte indefinit. Pel que fa als treballadors temporals s'atribueixen una menor qualitat per la incertesa i la inseguretat de la seva continuïtat laboral, amb amenaces d'atur i estrès de trobar una feina nova.

En general, es considera que el treball permanent té més qualitat que el treball temporal i que els contractes són millors com més llarg sigui la seva durada.

- **Retribució econòmica (R):** el salari que rep un treballador per la seva feina constitueix una de les variables fonamentals en la valoració del nivell de qualitat ocupacional. Els individus prefereixen guanyar més diners que no pas menys, però des d'un punt de vista subjectiu, el salari no és la variable fonamental en l'explicació del nivell de satisfacció dels treballadors amb la seva feina.
- **Encaix entre la formació universitària i la feina (A):** la inversió de capital humà que representa estudiar una carrera universitària provoca unes expectatives elevades en el posicionament del mercat laboral. Des d'un punt de vista individual es produeixen desajustos quan un graduat treballa en un lloc on no necessita la titulació universitària. Això dona la importància que el projecte professional pot tenir per a l'individu d'introduir la mesura de l'adequació entre la formació universitària i la feina com indicador de qualitat ocupacional.
- **Satisfacció amb la feina en general (S):** la satisfacció en general és diferent d'avaluar respecte a les dimensions en particular i no emanen d'una simple combinació d'aquestes. Per tant, quan una persona avalua el seu treball en general, fa una sèrie de consideracions diferents de les dimensions particulars com els guanys, el contingut o les perspectives de millora. La satisfacció amb el treball és una mesura habitual en la majoria d'enquestes sobre la qualitat de vida laboral i es considera un bon indicador de la utilitat que els treballadors deriven del seu lloc de treball.

Per a la construcció del IQO s'han assignat el mateix pes a les variables del *Contracte*, *Retribució* i *Adequació* (entre 0 i 3 punts), ja que Sehnbruch (2004) considera que no hi ha una raó objectiva per la qual alguna d'aquestes variables hagi de tenir una major ponderació, pel fet que és impossible saber quina d'elles és més important en la decisió de considerar que un treball és de qualitat. En canvi, la variable *Satisfacció* s'ha considerat clau en la determinació de la qualitat perquè permet conèixer la valoració global que el treballador atorga al seu treball.

Obtenció de punts:

Contracte: s'han combinat les variables *Tipus de contracte* i *Duració del contracte*. Aquesta combinació dona lloc a 5 grups amb les següents puntuacions: a) treball fix o

autònom: 3 punts; b) treball temporal amb contracte d'entre un i tres anys: 2 punts; c) treball temporal amb contracte superior a sis mesos: 1,5 punts; d) treball temporal amb contracte inferior a sis mesos: 1 punt; e) sense contracte: 0 punts.

Retribució: s'ha establert una escala de les diferents categories de la variables *Guanys anuals*. S'han assignat els valors següents a cada categoria: a) més de 30.000€/any: 3 punts; b) entre 18.000 € i 30.000 €: 2 punts; c) entre 12.000 € i 18.000 €: 1 punt; d) entre 9.000 € i 12.000 €: 0,5 punts; e) menys de 9.000 €: 0 punts.

Adequació: s'ha obtingut combinant les tres categories de la variable *Requisits de titulació pel treball actual o l'últim treball* i la variable *Adequació del treball a la formació adquirida*. Els sis grups resultants s'han puntuat de la següent manera: a) el treball requereix títol específic i és propi de la formació: 3 punts; b) el treball requereix títol específic però les labors que exerceixen no requereixen formació universitària: 2 punts; c) el treball requereix títol universitari i les funcions que exerceixen també requereixen formació universitària: 3 punts; d) el treball requereix títol universitari però no fa falta formació universitària: 1 punt; e) el treball no requereix cap títol universitari però és propi de la formació universitària: 3 punts; f) el treball no requereix titulació universitària i tampoc és propi de la formació universitària: 0 punts.

Satisfacció: s'ha considerat únicament la *Satisfacció amb el treball en general*. Tracta d'una variable ordinal avaluada mitjançant una escala Likert entre 1 (res) i 7 (molta satisfacció). Així, la variable *Satisfacció* queda escalada amb els coeficients següents: a) molt satisfet: 1,5 punts; b) bastant satisfet: 1,25 punts; c) neutrals: 1 punt; d) poc satisfet: 0,75 punts; e) res satisfet: 0,5 punts.

Per tant, la fórmula per fer l'Índex de Qualitat Ocupacional (IQO) queda així:

$$\text{Índex de Qualitat Ocupacional} = f [(C + R + A) * S] X 100$$

8.2 VARIABLES INDEPENDENTS

Per estimar el model, hem integrat una sèrie de variables independents:

Any → 2008; 2011; 2014; 2017; 2020

Sexe → Dona; Home

Àmbit → Públic; Privat

Edat

Edat2

Àmbit de treball → Ciències socials i jurídiques; Humanitats; Ciències; Salut; Enginyeries

Nivell d'estudi dels pares → No tenien estudis; un dels dos té estudis mitjans; Els dos tenen estudis mitjans; Un dels dos té estudis superiors; Els dos tenen estudis superiors

Rendiment acadèmic → Aprovat; Notable; Excel·lent; Matrícula d'honor

Via d'accés a la primera feina (simplificat) → Contactes (personals, familiars...); Iniciativa pròpia o creació empresa/despatx; Oposicions/concurs públic o borses institucionals/col·legis; SOC/INEM; Anuncis o empreses de selecció/ETT; Pràctiques o serveis universitaris; Altres

Continua estudis → No; Sí, cursos especialitzats; Sí, una llicenciatura; Sí, un postgrau o màster; Sí, doctorat; Sí, altres

Lloc de treball → Tarragona; Barcelona; Girona; Lleida; Resta de comunitats autònomes; Europa; Resta del món

Número de treballadors → 10 o menys; Entre 11 i 50; Entre 51 i 100; Entre 101 i 250; Entre 251 i 500; Més de 500

Tipus de titulació → Graus; Diplomatures; Llicenciatures; Enginyeries; Enginyeries Tècniques; Arquitectura; Arquitectura Tècnica; Títols propis

Universitat → Centre públic integrat; Centre privat, adscrit o no presencial

Branca (Simplificat per Enric Corominas) → Producció matèries prim. I energia; Indústria; Construcció; Serveis al consumidor; Tecnologies de comunicació; Informació i comunicació; Instit. Financeres, asseg. Immobilitat; Serveis a empreses; Administració Pública; Educació, cultura i recerca; Sanitat i assistència social

Antecedents laborals → No treballa; Treballant a feina relacionada; Treballant a feina no relacionada

Universitats → URV; Metropolitana 1; Metropolitana 2...

Facultats → 1; 2; 3...

8.3 ELABORACIÓ DEL MODEL

A continuació, amb tota la teoria estudiada fins ara, la qual ens ha permès identificar millor quins són els factors més rellevants per a una inserció laboral exitosa per part dels graduats universitaris, em elaborat un model explicatiu mitjançant les dades del AQU. Com hem dit abans, l'objectiu és veure quines variables tenen millor IQO, és a dir, quines fan que hi hagi millor inserció.

Per poder construir el model amb totes les variable independents mencionades anteriorment, hem hagut de crear variables dummies per a cadascuna de les variables qualitatives, deixant fora del model una variable que utilitzarem de referència. Com a variables de referència hem volgut introduir part de la nostra essència, com per exemple l'àmbit de treball (Ciències socials i jurídiques), lloc de treball (Tarragona), tipus de titulació (Grau), etc. Un cop fet les dummies oportunes, hem estimat el model per Mínims Quadrats Ordinaris (M.C.O) (Veure Taula 5).

Un vegada ja sabem quines variables entren dins del model, hem realitzat la següent regressió:

$$IQO = \beta_0 + \beta_1 ANY + \beta_2 SEXE + \beta_3 ÀMBIT + \beta_4 EDAD + \beta_5 EDAD^2 + \beta_6 ÀMBIT TREBALL + \beta_7 ESTUDIS PARES + \beta_8 RENDIMENT ACADÈMIC + \beta_9 VIA D'ACCÉS + \beta_{10} CONTINUA ESTUDIS + \beta_{11} LLOC DE TREBALL + \beta_{12} NÚMERO DE TREBALLADORS + \beta_{13} TIPUS DE TITULACIÓ + \beta_{14} TIPUS D'UNIVERSITAT + \beta_{15} BRANCA + \beta_{16} ANTECEDENTS LABORALS + \beta_{17} CODI UNIVERSITAT + \beta_{18} CODI FACULTAT + \mu.$$

Amb aquesta regressió ens ajudarà a identificar quines variables són significatives i quines no, a més de mesurar l'impacte que tenen el conjunt de variables estimades de manera global.

9. APLICACIÓ PRÀCTICA

Un cop introduïm l'índex IQO com a variable explicada (y) i totes les altres variables que volem analitzar com a explicatives (x) ens surt el següent model:

Taula 5

Construcció del model explicatiu IQO.

ÍNDEX IQO	Coeficient	Std. Err.	t	P>t
ANY				
2008				
2011	-0,49	0,257	-1,9	0,057 *
2014	-6,21	0,252	-24,63	0,000 ***
2017	-1,60	0,305	-5,23	0,000 ***
2020	1,50	0,407	3,68	0,000 ***
SEXE				
Dona				
Home	1,05	0,175	5,97	0,000 ***
ÀMBIT				
Públic				
Privat	2,30	0,242	9,5	0,000 ***
EDAT	0,28	0,099	2,78	0,005 ***
EDAT2	0,00	0,001	-0,1	0,920
ÀMBIT DE TREBALL				
Ciències socials i jurídiques				
Humanitats	-3,84	0,674	-5,7	0,000 ***
Ciències	-5,42	1,060	-5,12	0,000 ***
Salut	-2,93	0,632	-4,63	0,000 ***
Enginyeries	-1,51	1,053	-1,43	0,152
NIVELL ESTUDIS PARES				
No tenen estudis				
Un dels dos té estudis mitjans	-0,18	0,261	-0,68	0,496
Els dos tenen estudis mitjans	0,77	0,225	3,4	0,001 ***
Un dels dos té estudis superiors	0,90	0,226	3,98	0,000 ***
Els dos tenen estudis superiors	1,82	0,233	7,83	0,000 ***
RENDIMENT ACADÈMIC				
Aprovat				
Notable	2,24	0,169	13,27	0,000 ***
Excel·lent	4,36	0,462	9,44	0,000 ***
Matrícula d'honor	6,51	1,014	6,42	0,000 ***

VIA D'ACCÉS A LA PRIMERA FEINA				
REFERÈNCIA				
Contactes (personals, familiars...)	2,43	0,343	7,07	0,000 ***
<i>Iniciativa pròpia o creació empresa/despatx</i>	4,00	0,315	12,68	0,000 ***
<i>Oposició/concurs públic o borses institucionals/col·legis</i>	-2,81	0,795	-3,54	0,000 ***
<i>SOC/INEM</i>	0,78	0,218	3,59	0,000 ***
<i>Anuncis o empreses de selecció/ETT</i>	3,35	0,221	15,16	0,000 ***
<i>Pràctiques o serveis universitaris</i>	1,16	0,283	4,08	0,000 ***
<i>Altres</i>				
CONTINUA ESTUDIS				
REFERÈNCIA				
No	0,52	0,239	2,16	0,031 **
<i>Sí, cursos especialitzats</i>	-1,76	0,308	-5,72	0,000 ***
<i>Sí, una llicenciatura</i>	0,57	0,201	2,82	0,005 ***
<i>Sí, postgrau o màster</i>	-1,83	0,487	-3,77	0,000 ***
<i>Sí, doctorat</i>	-2,22	0,347	-6,39	0,000 ***
<i>Sí, altres</i>				
LLOC DE TREBALL				
REFERÈNCIA				
Tarragona	0,72	0,392	1,83	0,067 *
<i>Barcelona</i>	-0,14	0,524	-0,26	0,793
<i>Girona</i>	-0,53	0,561	-0,94	0,345
<i>Lleida</i>	0,87	0,464	1,87	0,062 *
<i>Resta de comunitats autònomes</i>	5,64	0,637	8,85	0,000 ***
<i>Europa</i>	5,96	1,175	5,07	0,000 ***
<i>Resta del món</i>				
NÚMERO DE TREBALLADORS				
REFERÈNCIA				
Entre 51 i 100	-3,92	0,297	-13,21	0,000 ***
<i>10 o menys</i>	-1,58	0,278	-5,69	0,000 ***
<i>Entre 11 i 50</i>	-0,35	0,340	-1,02	0,308
<i>Entre 101 i 250</i>	-0,48	0,380	-1,25	0,210
<i>Entre 251 i 500</i>	-0,23	0,280	-0,81	0,420
<i>Més de 500</i>				
TIPUS DE TITULACIÓ				
REFERÈNCIA				
Graus	1,67	0,403	4,15	0,000 ***
<i>Diplomatures</i>	2,99	0,357	8,38	0,000 ***
<i>Llicenciatures</i>				

<i>Enginyeries</i>	2,91	0,579	5,02	0,000 **
<i>Enginyeries Tècniques</i>	-1,16	0,566	-2,05	0,040 **
<i>Arquitectura</i>	0,34	1,761	0,19	0,849
<i>Arquitectura tècnica</i>	1,11	1,033	1,07	0,282
<i>Títols propis</i>	-1,02	1,442	-0,71	0,480
UNIVERSITAT				
Centre públic integrat		REFERÈNCIA		
<i>Centre privat, adscrit o no presencial</i>	-10,39	6,765	-1,54	0,124
BRANCA				
Producció matèries prim. i energia		REFERÈNCIA		
<i>Indústria</i>	-0,68	0,532	-1,27	0,203
<i>Construcció</i>	0,31	0,656	0,48	0,632
<i>Serveis al consumidor</i>	-8,02	0,543	-14,78	0,000 ***
<i>Tecnologies de comunicació</i>	-1,35	0,624	-2,16	0,031 **
<i>Informació i comunicació</i>	-1,29	0,746	-1,73	0,084 *
<i>Instit. Financeres, asseg., immobilitat</i>	0,07	0,606	0,11	0,913
<i>Serveis a empreses</i>	0,61	0,542	1,13	0,259
<i>Adm. Pública</i>	-1,75	0,633	-2,76	0,006 ***
<i>Educació, cultura i recerca</i>	-0,97	0,558	-1,73	0,083 *
<i>Sanitat i assistència social</i>	-0,15	0,586	-0,25	0,801
ANTECEDENTS LABORALS				
No treballa		REFERÈNCIA		
<i>Treballant a feina relacionada</i>	4,55	0,183	24,82	0,000 ***
<i>Treballant a feina no relacionada</i>	-0,87	0,215	-4,05	0,000 ***
CONTROL PER UNIVERSITAT				
URV		REFERÈNCIA		
<i>Metropolitana 1</i>	1,21	4,617	0,26	0,793
<i>Metropolitana 2</i>	-10,20	4,748	-2,15	0,032 **
CONTROL PER CENTRE				
1		REFERÈNCIA		
2	-5,04	1,690	-2,98	0,003 ***
3	-4,01	1,277	-3,14	0,002 ***

Font: Elaboració pròpia amb el programa Stata mitjançant dades de l'AQU

Nota 1 : *: nivell de significació: 10%; **: nivell de significació: 5%; nivell de significació: 1%.

Nota 2: Les dades de les Universitats i Facultats són confidencials, i per això no les hem pogut plasmar tal qual.

Taula 6

Significació del model

Source	SS	df	MS	Number of obs.	=	51.455
Model	3741616,5	207	292,06925	<i>F</i> (207 , 51247)	=	61,890
Residual	14967673	51247	18075,442	<i>R-squared</i>	=	0,200
Total	18709289	51.454	363,61195	<i>Adj R-squared</i>	=	0,197
				<i>Prob > F</i>	=	0,000

Font: Elaboració pròpia amb el programa Stata mitjançant dades de l'AQU

A continuació passarem a explicar les variable constant del model:

Un cop estimat el model el valor de la constant, ens esta indicant a un individu que pertanyi a totes les variables de referencia (remarcades a la Taula 5), és a dir, una dona a l'any 2008 que treballa a l'àmbit públic en un àmbit de treball de ciències Socials, on els pares no tenen estudis superiors, que té una mitjana de aprovat en el seu títol acadèmic, que no continua estudis després del grau universitari que treballa a Tarragona en una empresa de entre 51 i 100 treballadors, que ha estudiat en una universitat publica concretament a la URV, que ha estudiat un grau universitari , que treballa a la branca de construcció de matèries prim. i que no ha treballat durant la carrera li correspondrà un valor de 56,04 punts de l'índex IQO.

Si mantenim totes les variables de referencia i nomes modifiquem el gènere, podem observar que aquest índex augmenta 1,04 punts si es tracta d'un home respecte una dona. Explicarem el model per variables:

- Any

Si observem la Taula 5, veiem que totes les variables dels anys són estadísticament significatives menys l'any 2011 que és estadísticament significativa al 10%, això és que no diferència de l'any de referència, ja que com hem mencionat abans va ser l'època de la recessió 2008 per això aquest resultat és negatiu. L'any 2014 podem veure que veníem d'una crisi financera, per això aquest índex se situa 6,21 punts per sota del respecte el 2008 i que anys posteriors es van recuperant aquests valors fins que el 2020 es torna positiva i amb valor concret d'1,5 punts per damunt de l'any de referència.

- Sexe

Com hem mencionat abans, el gènere masculí acostuma a tenir un nivell d'índex superior que el de les dones, això és per la cultura masclista que encara tenim la societat actual. El paràmetre sexe ens indica que la variable, ceteris paribus, 1,04 punt per damunt si és un home respecte a la dona.

- Edat

Com podem veure la variable edat és estadísticament significativa i positiva, la qual està indicant que a major edat més índex obtindrà, en concret cada any de més que té el nostre individu augmenta el seu índex en 0,28 punts, cosa que té molt de sentit, ja que a mesura que ets més gran la probabilitat de què hakis estat al mercat laboral és superior i la qual cosa et permet estar en una situació laboral millor que els més joves que no tenen coneixement del . A aquesta variable li hem aplicat el quadrat, pel fet que estimant el model només amb la variable edat ens surt que una persona de 70 anys té un millor índex que els de 30. Aquesta variable edat² encara que no és estadísticament significativa ni és important està implicant que la gent jove no té gaires desavantatges respecte als més grans. Creiem que aquesta variable no és significativa, ja que les enquestes estan dirigides als més joves, si s'arribés a entrevistar a individus de 40 o 50 anys, probablement ens apareixeria aquest efecte negatiu de l'edat.

- Àmbit

El nostre model mostra que treballar a l'àmbit privat és estadísticament significatiu i positiu, el que està implicant que treballar a l'àmbit públic suposa un índex menor al privat, concretament en 2,3 punts per sota. Aquesta dada ens ha estranyat, ja que teníem el mite que a l'àmbit públic suposava una millor qualitat de la feina, cosa que no és de tot així.

- Àmbit de treball

Observem que les variables Humanitats, ciències, Salut són estadísticament significatives, però negatives respecte a les Ciències socials i jurídiques la qual cosa indica que l'àmbit amb més índex correspon al de les Ciències socials, en canvi, les enginyeries no és estadísticament significativa, la qual cosa indica que no són gaire diferents de les ciències socials. Com que controlem per ensenyaments específics el model per totes les altres variables, això indica que hi ha enginyeries millors que altres al sistema educatiu universitari.

- Nivell estudis dels pares

L'efecte de l'índex dels estudis dels pares mostres resultats d'estratificació social, és a dir, a mesura que augmenta el nivell d'estudis dels pares augmenta aquest índex fins a 1,82 punts tenint de referència que cap dels progenitors té estudis. Com educació mitjana considerem a obtenir un títol similar a un Batxillerat, i al model mostra que les variables els dos tenen estudis mitjans, o un dels dos té estudis superiors són estadísticament significatives.

- Rendiment acadèmic

El model mostra com les variables de rendiment acadèmic és estadísticament significatiu i tenint de referència la variable aprovat, observem que el fet de tenir un nota de notable augmenta en 2,23 punts, la d'excel·lent augmenta l'índex uns 4,35 punts i finalment aconseguir una nota de matrícula obté 6,50 punts per damunt respecte l'aprovat (mantenint la resta de variables constants). Aquesta variable ens ha sorprès molt, ja que no la consideràvem gaire rellevant en el nostre model, però clarament ens hem equivocat, és una variable que clarament augmenta molt aquest índex.

- Via d'accés a la primera feina

Observem que les variables via d'accés són totes estadísticament significatives. Tenint de referència la variable contactes afirmem que la variable iniciativa pròpia augmenta el nostre índex en 2,42 punts, la d'oposició augmenta en 4 punts, serveis del SOC/INEM fa disminuït l'índex en 2,81 punts, Anuncis o ETT augmenta en 0,78 punts, els serveis universitaris augmenta 3,34 i la variable altres augmenta 1,15 punts l'índex. Considerem que són resultats molt lògiques, els treballs del SOC acostumen a ser treballs temporals i no qualificades, en canvi, ens ha sorprès molt la dada de les pràctiques o serveis universitaris a l'augmentar quasi com una oposició.

- Continua estudis

En el model observem que les variables de si continua estudis, són totes estadísticament significativa encara que no hi ha gaires diferències. Volem recalcar especialment la variable Màster que si millora l'índex encara que no amb gaire puntuació, creiem que això és a causa del fet que hi ha màsters bons i no tan bons.

- Lloc de treball

En el cas de la zona geogràfica afirmem que la mobilitat dins de Catalunya no és estadísticament significatiu i que les úniques característiques de la variable llocs de treball que són estadísticament significatives són quant es produeix mobilitat fora del

territori espanyol arribant a quasi els 6 punts per damunt respecte si treballa a Tarragona. Això confirma la teoria de què la gent que se'n va a treballar a l'estranger és perquè van a feines molt millors.

- Número de treballadors de l'empresa

Amb aquesta variable, en ser un àmbit públic, hem volgut ficar de referència una empresa entre 51 i 100 treballadors encara que les empreses públiques acostumen a tenir molts més treballadors. En el model podem analitzar com les úniques variables que són estadísticament significatives són les variables de menys de 50 treballadors i negatives, la qual cosa indica que a menys treballadors aquest índex es va reduint, això és a causa del fet que les empreses d'àmbit públic acostumen a tenir molts treballadors.

- Tipus de titulació

Si controlem també pels anys considerem que els graus estan condicionats pel cicle econòmic, és a dir, considerem que en moments de bonança econòmica només hi havia les llicenciatures, en canvi, en els moments de crisi van sorgir els graus la qual les dades estan influenciades pel cicle econòmic i, per tant, les dades estiguin una mica esbiaixats. Igualment, les dades del model mostren com les diplomatures, llicenciatures i enginyeries són estadísticament significatives amb valors positius, la qual cosa indica que estan més valorades els antics ensenyaments que els actuals.

- Universitats pública/privada

Considerem com la variable estudiar en una universitat privada no és estadísticament significativa, encara que considerem que la majoria d'observacions ha estudiat en universitats públiques. Considerem que dins de la variable universitat privada integra els centres concertats i algun altre, per això aquest resultat, però podem afirmar que els universitats públiques aporten més índex de qualitat ocupacional.

- Branca

Segons el nostre model l'efecte sobre el nostre índex dels grups de treball i que els paràmetres serveis al consumidor i administració pública són les estadísticament significatives i amb valors negatius respecte la variable producció de matèries primeres i energia que en principi aporta més índex que la majoria de les altres branques, això és perquè de referència tenim un àmbit públic.

- Antecedents laborals

En model els antecedents laborals durant la carrera són estadísticament significatives, una dada molt curiosa és que si la feina està relacionada amb l'àmbit dels estudis aquest índex augmenta 4,54 punts, en canvi, si la feina no està relacionada baixa 0,86 punts, respecte als estudiants a temps complet.

- Universitats i Facultats

Per tema de confidencialitat al model no hem pogut introduir el nombre de les universitats i facultats observem que algunes són estadísticament significatives tenint de referència la universitat URV i així intentar comparar aquest índex amb la resta d'universitats i facultats, degut gran número de dades en aquestes variables hem cregut més oportú simplificar el model i plasmar- un parell al model.

Després de realitzar la pertinent regressió podem observar que ens a estimat un total de 51.455 observacions amb la qual cosa perdem observacions ja que perdem les dades de les enquestes de 2001 i 2005 perquè no es tenien en compte preguntes per la construcció d'aquest índex , amb una $Prob > F = 0,000$ la qual cosa podem afirmar que el que el model en el seu conjunt és estadísticament significatiu i per tant donem com a bo. Com s'observa a la taula 6 els resultats indiquen que les variables del model expliquen un 20 % de la variabilitat total continguda en l'índex IQO, també volem recalcar que hi ha hagut algunes dummies de la variable codi facultat ens han donat problemes de col·linealitat.

10. CONCLUSIONS

Com hem vist a la part empírica, l'increment en l'educació superior que ha hagut de l'any 1970 fins al 2000, ha fet que la inserció laborals dels graduats universitaris hagi canviat. Principalment s'ha vist afectada a la gran participació al mercat laboral per part de les dones, on han passat de tenir un rol més enfocat a la llar, a tenir una gran presència a les universitats i al mercat de treball. Amb aquesta expansió de l'educació també ha afectat a la edat dels estudiants, on s'ha pogut veure que cada cop més alumnes matriculats tenien una major edat.

Durant el treball hem vist que la inserció laboral dels graduats universitaris s'ha vist molt afectat per alguns factors. Els factors cíclics han tingut gran rellevància ja que en moments de crisi aquesta inserció s'ha vist perjudicada, en canvi en moments de bonança econòmica ha afectat positivament, sobretot per als joves en la taxa d'ocupació. Un altre factor important ha estat els personals, on variables com el gènere, edat, estudis dels pares, etc. han fet que l'entrada al món laboral dels graduats pugui ser més exitosa. Dins d'aquests factors personals, actualment destaquen les soft skills, ja que moltes empreses donen molta importància a aquest tipus d'habilitats. També cal destacar els factors institucionals, on segons les polítiques educatives i laborals portades a terme pels govern de cada país, aquestes poden afavorir encara més la inserció laboral especialment la del joves.

Un altre aspecte amb molt de pes per als joves graduats universitaris és que les tasques desenvolupades durant el seu primer treball no s'ajusten amb la seva formació acadèmica. Aquests desajustos provoquen greus conseqüències no només a l'estudiant, sinó a la societat en general.

Un cop feta la part pràctica, on hem analitzat l'Índex de Qualitat Ocupacional, hem pogut veure com varia l'índex mantenint les variables constants. Cal destacar el diferent comportament de la variable àmbits, en la que el paràmetre Ciències socials està per damunt de la resta, encara més que les enginyeries, ja que el model el considerem en el seu conjunt per això creiem que hi ha enginyeries bones i enginyeries no tan bones. També destaquem que treballar en l'àmbit públic suposa un millora respecte a l'àmbit privat.

De la mateixa manera, les dades indiquen que quan un dels progenitors té estudis superiors això provoca una millora en aquest índex, i és encara millor si els dos disposen d'educació superior.

Pel que fa a l'efecte del rendiment acadèmic, ens aporta una gran diferència entre qualificacions obtingudes i una evident millora en la qualitat ocupacional. Igualment la variable via d'accés a la primera feina entre les quals trobem que millor índex ens proporciona són els serveis universitaris i les practiques, especialment en el moment de la vida en el que ens trobem d'acabar les pràctiques i poder continuar formant-se en un àmbit de més qualificació i responsabilitat.

En el cas del lloc de treball, l'índex augmenta segons els graduats universitaris tenen una mobilitat laboral fora del país, ja que hem comprovat que si es queden a Espanya, l'índex no va varia tant com a l'estranger.

Podem afirmar que si durant els estudis superiors ha tingut un treball a temps parcial i que les tasques estan relacionades amb l'àmbit dels estudis cursats hi ha una millora considerable, encara que si les tasques no estaven relacionades amb els estudis aquesta inserció disminueix encara que molt poc. També una de les branques que millor inserció té és la de serveis de construcció de matèries primeres i energies, i en la qual abans de l'estudi pensàvem que era la branca d'administració pública.

Concloem el nostre treball amb intencions de tenir una bona transició al mercat laboral ara que ja coneixem totes les variables que hauríem de seguir per tenir èxit en la nostra carrera professional, un cop obtingut el títol superior. Però encara així creiem que el mercat laboral canvia constantment i avui en dia, un dels factors que més demanden les empreses a l'hora de contractar o no treballadors són les *soft skills*, per això continuar formant-nos fora la d'universitat és molt important de cara una millor inserció.

11. BIBLIOGRAFIA

- Álvarez, E. (18 / Novembre / 2021). Catalunya és el segon territori de la UE amb més atur juvenil. *Viaempresa*.
- AQU. (2020). *La inserció laboral dels graduats i graduades de les universitats catalanes*. Barcelona: AQU.
- Ariño, A., & Llopis, R. (2011). *¿UNIVERSIDAD SIN CLASES? Condiciones de vida de los estudiantes en España*. España: Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación.
- Carrasco, C., Ruíz, B., & Martínez, E. (2006). *Metodología para la inserción laboral de personas inmigrantes*.
- Casal, J. (2006). *Una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo*. México.
- Cejudo, S. (1 / Noviembre / 2018). *Euroinnova*. Recollit de <https://www.euroinnova.edu.es/blog/11-2-18/plan-bolonia>
- Corominas Rovira, E., Villar Hoz, E., Saurina Canals, C., & Fàbregas Alcaire, M. (2007). *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Corrales-Herrero, H. (2005). *La transición del sistema educativo al mercado laboral. Análisis de los factores determinantes del primer desempleo*. Valladolid.
- Díaz, M. T. (2019). *Resumen ejecutivo. Informe Juventud en España 2020*. España: Dirección General del INJUVE y Observatorio de la Juventud en España.
- González, X., & Miles, D. (Juliol / 2021). *Funcas*. Recollit de Funcas: <https://www.funcas.es/articulos/la-transicion-de-la-universidad-al-trabajo-y-el-fenomeno-de-la-sobrecualificacion-en-espana/>
- Grijalva, G. (18 de Febrero de 2021). *Youtube*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=deQXHvgUG3A>
- Mañé, F., & Miravet, D. (2007). *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

- Naranjo, J. C. (13 de Març de 2019). ¿Es cierto que las mujeres tienen menos oportunidades de ser contratadas? *Crónica Global*.
- Pastore, F., & Zimmermann, K. (2019). Understanding school-to-work transitions. *International Journal of Manpower*, 375.
- Planas Coll, J., & et al. (2007). *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Planas, J., & Béduwé, C. (2003). *Educational Expansion and Labour Market*. Luxemburgo: EDEX.
- Planas, J., & Débuwé, C. (2015). *Expansión educativa y mercado de trabajo*. España: Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Rodríguez, M. Á. (2004). *La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea*. España: Consejo Económico y Social de España.
- Rodriguez, S., & et al. (2007). *Educació superior i treball a Catalunya: analàsi dels factors d'insercció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Rojas, E. M., & et al. (2007). *Factores institucionales, pedagógicos, psicosociales y sociodemográficos asociados al rendimiento académico en la Universidad de Costa Rica: un análisis multinivel*. Costa Rica.
- Sánchez Caballero, D., & Armunia Berges, C. (16 de Septiembre de 2021). Por qué España tiene un porcentaje de mujeres con estudios superiores más alto que Alemania o Finlandia? *El diario*.
- Severiens, S., & Dam, G. t. (2011). *Leaving College: A Gender Comparison in Male and Female-Dominated Programs*.
- Sicherman, N. (1991). "Overeducation" in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, Vol 9.
- Skills. (15 / Març / 2021). *Factor Humano Formación*. Recollit de <https://factorhumanoformacion.com/que-son-las-soft-skills-test-de-personalidad/>