

Marina Romeu Serra

**LA INSERCIÓ DELS JOVES AL MERCAT DE TREBALL.
QUIN PAPER HI JUGA L'EDUCACIÓ?**

TREBALL DE FI DE GRAU

dirigit pel Dr. Daniel Miravet

Grau de Relacions Laborals i Ocupació



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

Maig 2014

ÍNDEX

| | |
|--|----|
| 1. RELACIÓ D'ABREVIATURES EMPRADES | 11 |
| 2. INTRODUCCIÓ..... | 13 |
| 2.1. Justificació..... | 13 |
| 2.2. Objectius..... | 14 |
| 2.3. Metodologia..... | 14 |
| 3. EVOLUCIÓ DE L'ECONOMIA ESPANYOLA I EL MERCAT DE TREBALL ESPANYOL | 17 |
| 3.1. PIB..... | 17 |
| 3.2. Ocupació/Atur | 18 |
| 3.3. Temporalitat | 21 |
| 3.4. Tipus de jornada | 25 |
| 4. MERCAT DE TREBALL DELS JOVES | 29 |
| 4.1. Atur..... | 29 |
| 4.2. Temporalitat i treball a temps parcial | 33 |
| 4.3. Salaris | 39 |
| 4.3.1. Per grup d'edat | 39 |
| 4.3.2. Desigualtat salarial home-dona | 41 |
| 5. MERCAT LABORAL DELS UNIVERSITARIS | 43 |
| 6. EDUCACIÓ | 49 |
| 6.1. Per què invertir en educació?..... | 49 |
| 6.2. Nivell educatiu dels treballadors | 54 |
| 6.3. Formació universitària..... | 58 |
| 6.4. Retorns de l'educació | 63 |
| 6.4.1. Atur segons nivell educatiu | 63 |
| 6.4.2. Temporalitat segons nivell educatiu | 65 |
| 6.4.3. Salaris segons nivell educatiu..... | 66 |
| 6.5. Desajust educatiu..... | 69 |
| 6.5.1. Concepte | 69 |
| 6.5.2. Incidència del desajust..... | 71 |
| 6.5.2.1. Cas específic dels estudiants universitaris..... | 75 |
| 6.5.3. Conseqüències | 76 |
| 7. RESPOSTES A LA SITUACIÓ ACTUAL | 81 |
| 7.1. Reforma Laboral..... | 81 |
| 7.1.1. Insiders vs outsiders | 81 |
| 7.1.2. Resultats obtinguts..... | 82 |
| 7.2. Emigració com a resposta a un mercat laboral hostil..... | 83 |
| 8. HORIZONS DE FUTUR | 85 |
| 9. REFLEXIONS..... | 93 |
| 10. BIBLIOGRAFIA | 95 |

| | |
|---|-----|
| 11. WEBGRAFIA | 101 |
| ANNEXOS | 103 |
| ANNEX 1. COMPARATIVA ENTRE PAÏSOS | 103 |
| A1.1. Educació | 103 |
| A1.2. Mercat de treball/atur joves | 107 |
| A1.3. Inserció laboral | 112 |
| A1.4. Precarietat | 114 |
| A1.4.1. Temporalitat..... | 114 |
| A1.4.2. Treball a temps parcial..... | 116 |
| A1.5. Sobreeducació i sobrequalificació | 118 |
| A1.6. Salariis | 121 |
| ANNEX 2. TAULES DE DADES | 123 |

ÍNDIX DE LES TAULES DE DADES

| | |
|---|-----|
| Taula 1. Percentatges de variació del PIB real..... | 17 |
| Taula 2. Fonts d'informació disponibles a nivell superior a una universitat..... | 43 |
| Taula 3. Increment de parats amb titulació universitària, estudiants titulats i relació entre ells..... | 44 |
| Taula 4. Estudiants matriculats i titulats en el sistema universitari per sexe (2012-2013)..... | 47 |
| Taula 5. Satisfacció global amb la feina de la població ocupada, per sexe i nivell d'estudis a Catalunya (2010)..... | 48 |
| Taula 6. Mitjana del guany per treballador, per nivell d'estudis a Catalunya (2006 i 2010)..... | 53 |
| Taula 7. Els ingressos relatius dels adults amb ingressos procedents de l'ocupació, per nivell educatiu i grup d'edat (2011)..... | 53 |
| Taula 8. Nivell d'estudis de la població entre 25 i 64 anys (2013)..... | 54 |
| Taula 9. Relació entre els estudiants matriculats i titulats per cada tipus de titulació universitària el curs 2010- 2011..... | 59 |
| Taula 10. Guanys anuals bruts per àrees disciplinàries a Catalunya el 2011..... | 68 |
| Taula 11. Mesura del desajust educatiu: de l'adequació entre el nivell educatiu i l'ocupació referida a 2006 i 2007..... | 71 |
| Taula 12. Evolució del grau de sobrequalificació per branques d'estudis (2008)..... | 75 |
| Taula 13. Taxa d'atur abans, durant i després de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral..... | 82 |
| Taula 14. Taxa de temporalitat abans, durant i després de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral..... | 82 |
| Taula 15. Força de treball per nivell de qualificació (2000-2020)..... | 90 |
| Taula A1. Evolució de l'ocupació a Espanya i a Catalunya (2005-2013)..... | 123 |
| Taula A2. Evolució del nombre d'aturats a Espanya i a Catalunya (2005-2013)..... | 123 |
| Taula A3. Taxa de temporalitat per subàrea disciplinària a Catalunya (2011)..... | 124 |
| Taula A4. Taxa de contractació a temps parcial per subàrea disciplinària a Catalunya (2011)..... | 125 |
| Taula A5. Satisfacció per àrea i segons les condicions de treball a Catalunya (2011)..... | 125 |
| Taula A6. Preus per crèdit i grau el curs 2012-2013 a Catalunya (projeccions)..... | 126 |

ÍNDIX DELS GRÀFICS

| | |
|---|----|
| Gràfic 1. Evolució de la taxa d'ocupació a Espanya i Catalunya (2005-2013)..... | 18 |
| Gràfic 2. Evolució de la taxa d'atur a Espanya i Catalunya (2005-2013)..... | 19 |
| Gràfic 3. Evolució de l'ocupació per sector econòmic en base 100 (l'any 2008 es l'any base)..... | 20 |
| Gràfic 4. Evolució de la taxa d'ocupació per tipus de contracte a Espanya (2005-2013)..... | 22 |
| Gràfic 5. Evolució de la taxa d'ocupació per tipus de contracte a Catalunya (2005-2013)..... | 23 |
| Gràfic 6. Evolució de la taxa d'ocupació per tipus de jornada laboral a Espanya (2005-2013)..... | 26 |
| Gràfic 7. Evolució de la taxa d'ocupació per tipus de jornada laboral a Catalunya (2005-2013)..... | 27 |
| Gràfic 8. Evolució de la població juvenil activa en base 100 (any 2008 és l'any base)..... | 29 |
| Gràfic 9. Evolució de la taxa d'atur per grup d'edat a Espanya (2005-2013)..... | 30 |
| Gràfic 10. Evolució de la taxa d'atur per grup d'edat en el gènere masculí a Espanya (2005-2013)..... | 31 |
| Gràfic 11. Evolució de la taxa d'atur per grup d'edat en el gènere femení a Espanya (2005-2013)..... | 32 |
| Gràfic 12. Evolució de la taxa de temporalitat per grup d'edat a Espanya (2005-2013)..... | 33 |
| Gràfic 13. Evolució de la taxa de temporalitat per grup d'edat en el gènere masculí a Espanya (2005-2013)..... | 35 |
| Gràfic 14. Evolució de la taxa de temporalitat per grup d'edat en el gènere femení a Espanya (2005-2013)..... | 35 |
| Gràfic 15. Evolució de la contractació a temps parcial per grup d'edat a Espanya (2005-2013) | 36 |
| Gràfic 16. Evolució de la contractació a temps parcial per grup d'edat en el gènere masculí a Espanya (2005-2013) | 37 |
| Gràfic 17. Evolució de la contractació a temps parcial per grup d'edat en el gènere femení a Espanya (2005-2013) | 38 |

| | |
|---|----|
| Gràfic. 18. Evolució dels motius pels quals els joves de 15 a 29 anys treballen a temps parcial a Espanya (2005-2013) | 39 |
| Gràfic 19. Evolució del guany mitjà anual per treballador a Espanya (2008-2011)..... | 40 |
| Gràfic 20. Evolució del guany mitjà anual per treballador a Catalunya (2008-2011).... | 04 |
| Gràfic 21. Evolució del guany mitjà anual per treballador per grup d'edat i gènere a Espanya (2008-2011)..... | 41 |
| Gràfic 22. Evolució del guany mitjà anual per treballador per grup d'edat i gènere a Catalunya (2008-2011)..... | 42 |
| Gràfic 23. Diferencial entre la taxa d'ocupació del 2008 i la del 2011 (en punts percentuals) entre les diferents titulacions..... | 45 |
| Gràfic 24. Taxa d'atur per titulació a Catalunya (2011)..... | 46 |
| Gràfic 25. Relació amb els estudis segons l'edat dels joves entre 15 i 34 anys a Catalunya (2012)..... | 56 |
| Gràfic 26. Taxa de probabilitat del major risc de viure situacions de desavantatge social i econòmic, segons el nivell de competències bàsiques entre la població adulta de 16 a 65 anys..... | 57 |
| Gràfic 27. Evolució dels nivells educatius dels joves entre 25 i 29 anys a Espanya..... | 58 |
| Gràfic 28. Evolució del nivell formatiu de la població adulta entre 25 i 64 anys a Espanya..... | 59 |
| Gràfic 29. Distribució de la població entre 25 i 64 anys per nivells educatius l'any 2007..... | 60 |
| Gràfic 30. El preu total de la carrera, ordenat segons els increments (en euros constants de 2013)..... | 62 |
| Gràfic 31. L'evolució del preu d'un curs de grau (en euros constants de 2007)..... | 62 |
| Gràfic 32. Evolució de la taxa d'atur per nivell educatiu a Espanya (2005-2013)..... | 63 |
| Gràfic 33. Evolució de la taxa d'atur per nivell educatiu en el gènere masculí a Espanya (2005-2013)..... | 64 |
| Gràfic 34. Evolució de la taxa d'atur per nivell educatiu en el gènere femení a Espanya (2005-2013)..... | 65 |
| Gràfic 35. Taxa de temporalitat per nivell educatiu a Espanya (2007 a 2012)..... | 66 |
| Gràfic 36. Evolució de la sobrequalificació per edats en el moment d'inici del treball..... | 72 |
| Gràfic 37. Evolució de l'adequació de les feines a la titulació universitària..... | 74 |

| | |
|---|-----|
| Gràfic 38. Salari mitjà dels treballadors segons la seva qualificació i segons el tipus d'ajust entre el seu nivell educatiu i l'ocupació (2011)..... | 78 |
| Gràfic 39. Evolució del flux d'emigració amb destí a l'estranger per grup d'edat (Espanya)..... | 83 |
| Gràfic A1. Comparativa del nivell formatiu dels joves entre 25 i 29 anys (2013)..... | 104 |
| Gràfic A2. Taxa mitja de creixement anual d'universitaris i de població de 25 a 64 anys (1998-2006)..... | 105 |
| Gràfic A3. Preus públics universitaris per curs, en PPA (curs 2008-09)..... | 106 |
| Gràfic A4. Taxa d'atur per països (2005-2013)..... | 107 |
| Gràfic A5. Taxa d'atur juvenil de 15 a 29 anys per països (2013)..... | 108 |
| Gràfic A6. Taxa d'atur per nivell educatiu (2012)..... | 109 |
| Gràfic A7. Taxa d'atur per nivell educatiu segons l'edat: la població entre 25 i 64 anys..... | 110 |
| Gràfic A8. Taxa d'atur per nivell educatiu de la joventut entre 25 i 34 anys..... | 110 |
| Gràfic A9. Taxa d'atur femení de 15 a 29 anys d'edat per països (2013)..... | 112 |
| Gràfic A10. Mesos necessaris per trobar el primer treball segons el país..... | 113 |
| Gràfic A11. Evolució d'assalariats temporals com a percentatge del total d'assalariats de 15 a 64 anys per països..... | 115 |
| Gràfic A12. Percentatge de treball a temps parcial sobre el total del treball dels joves entre 15 i 29 anys per països (2013)..... | 117 |
| Gràfic A13. Motius pels quals els joves de 15 a 29 anys treballen a temps parcial (2013)..... | 118 |
| Gràfic A14. Percentatge de sobreeducats entre 15 i 64 anys dels països de la OCDE (2003-2004)..... | 119 |

1. RELACIÓ D'ABREVIATURES EMPRADES

AQU: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

Art.: Article

CCAA: Comunitats Autònomes

CEDEFOP: Centre Europeu per al Desenvolupament de la Formació Professional

CESB: Consell Econòmic i Social de Barcelona

D: Dones

EADA: Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge

EPA: Enquesta de Població Activa

E.TT.: Estatut dels Treballadors (Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març)

EUROSTAT: *Statistical Office of the European Communities* (Oficina Estadística de la Unió Europea)

FP: Formació Professional

G20: Grup dels 20 (països industrialitzats i emergents)

H: Homes

INE: Institut Nacional d'Estadística

JESP: Joves Emigrants Sobradament Preparats

OCDE: Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic

OIT: Organització Internacional del Treball

PIAAC: *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* (Programa per a l'Avaluació Internacional de Competències dels Adults)

PIB: Producte Interior Brut

PPA: Paritat de Poder Adquisitiu

SEPE: Servei Públic d'Ocupació Estatal

SIIU: Sistema Integrat d'Informació Universitària

SOC: Servei d'Ocupació de Catalunya

SS: Seguretat Social

UE: Unió Europea

URV: Universitat Rovira i Virgili

2. INTRODUCCIÓ

2.1. Justificació

L'any 2008 s'acaba un període de fort creixement econòmic que a Espanya s'havia iniciat a mitjans de la dècada dels 90. A partir d'aquest moment comença un període de crisi econòmica, caracteritzat per un fort augment de la taxa d'atur que va acompanyat d'un notable empitjorament de les condicions laborals d'una part important dels treballadors.

Un dels col·lectius més afectats ha estat el dels joves, el qual ha patit l'increment més elevat de la taxa d'atur i ha vist altament precaritzada la seva situació laboral. Aquesta situació contrasta amb el fet que es consideri que els joves actuals són la generació més ben preparada de la història.

Partint de l'escenari descrit, aquest treball té per objecte analitzar les condicions del mercat de treball dels joves prestant especial atenció als factors que determinen la qualitat de la inserció laboral.

Com a membre d'un col·lectiu d'estudiants de quart curs de Relacions Laborals i Ocupació, que està apunt de finalitzar els estudis universitaris, aquesta situació resulta particularment preocupant i sorgeixen moltes qüestions com: Podrem trobar una feina? En cas afirmatiu, quant de temps trigarem a inserir-nos laboralment? Aquesta feina s'adequarà al nostre nivell formatiu? Se'ns farà un contracte indefinit i a jornada completa? El salari que rebrem serà suficient per emancipar-nos?

Entre totes aquestes preguntes en destaca una en concret: Ho podrem aconseguir després d'haver estat cursant durant 4 anys una titulació universitària? Aquesta serà d'utilitat per millorar les nostres oportunitats d'inserció laboral?

L'educació representa una inversió en recursos econòmics i en temps, així com també una renúncia a més oci i a uns ingressos econòmics en acabar l'educació secundària obligatòria.

Ben aviat descobrirem si l'esforç al temps i diners dedicats es veuran recompensats en l'obtenció d'un lloc de treball que satisfaci les nostres expectatives.

Aquest és un tema que requereix un estudi profund i un anàlisi d'una gran quantitat d'informació. Per tal de poder-lo enfocar correctament evitant que l'objecte d'anàlisi sortís de context, el treball s'ha centrat des d'una perspectiva pura i estrictament econòmica.

2.2. Objectius

Donada l'extrema amplitud dels temes que engloba la matèria analitzada, és necessari fixar-se en uns objectius concrets que s'enumeren a continuació:

- Contextualitzar la situació del mercat laboral pels col·lectius en edat de treballar més joves. Aquest anàlisi es durà a terme primordialment mitjançant l'estudi de l'evolució dels indicadors d'atur, precarietat laboral i la qualitat de la inserció laboral dels joves. També es pretén portar a terme una comparació dels diferents paràmetres per països.
- Avaluar la qualitat de l'ajust entre la formació i les qualificacions obtingudes respecte el lloc de treball.
- Investigar si efectivament la formació repercuteix favorablement en la qualitat de la inserció laboral.
- Avaluar les polítiques que han estat implantades fins al moment, així com el grau d'efectivitat assolit.
- Plantejar propostes que permetin millorar les deficiències i les asimetries a les quals estan subjectes els joves en la seva transició des dels estudis amb la futura professió.

2.3. Metodologia

Per tal d'assolir els objectius d'aquest treball ha calgut informar-se molt bé de la situació actual que es viu a la nostra societat i, per entendre-ho, també ha estat

necessària la consulta bibliogràfica de les diferents variables del mercat de treball (ocupats, aturats, taxes, etc.), salaris, educació i els possibles desajustos (sobreeducació i sobrequalificació).

Hem volgut estudiar cada concepte tant per a Catalunya com per a Espanya. Ho hem fet així a la part introductòria de l'evolució de l'economia i del mercat de treball i quan ens ha estat possible obtenir dades tant a nivell nacional com de Catalunya. Hem considerat positiu fer-ho així perquè vivim a la Comunitat Autònoma de Catalunya i la situació entre CC.AA. és molt diferent però també a nivell estatal per tal de poder comparar-ho posteriorment amb altres països, ja que amb Catalunya, de moment, no es troben a un mateix nivell per tal de fer la comparació, cosa que ha suposat una petita limitació al projecte.

La recerca d'informació ha estat en llibres de la biblioteca de diferents vessants: economia, educació, psicologia, etc. i tant en català, castellà i anglès. A més a més, he pogut consultar articles electrònics de la URV, del portal Dialnet i AQU, articles i notícies sobre el tema per ampliar coneixements, publicacions anuals, enquestes, etc. Per a la part d'anàlisi estadístic, ha estat de gran ajuda la pàgina web de l'EPA realitzada per l'INE, el SEPE (antic INEM), de l'OCDE i l'Eurostat. A partir de les diferents variables observades, ha calgut anar-les relacionant entre si i trobar el motiu i les conseqüències del fet en qüestió.

3. EVOLUCIÓ DE L'ECONOMIA ESPANYOLA I EL MERCAT DE TREBALL ESPANYOL

Després d'anys de bonança econòmica, el mercat laboral espanyol ha patit profundes transformacions com a conseqüència de l'actual crisi econòmica, la qual s'allarga fins al moment present. La crisi ha afectat a l'evolució de les principals variables que s'utilitzen quan s'estudia la situació de l'economia del país i en particular, els indicadors relatius al mercat de treball.

A continuació es recull l'evolució d'alguns dels indicadors més importants del mercat de treball: el producte interior brut (PIB, en endavant) i l'ocupació.

3.1. PIB

El PIB és un indicador econòmic que reflexa la producció total de béns i serveis associada a un país durant un determinat període de temps. La Taula 1 mostra l'evolució del PIB real. Es mostra en percentatges per tal de representar la variació entre els períodes.

Taula 1. Percentatges de variació del PIB real (2001-2010)

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------|-------------|
| UE-27 | 2,2 | 1,3 | 1,4 | 2,6 | 2,1 | 3,3 | 3,4 | 0,5 | -4,3 | 2,2 |
| Espanya | 3,7 | 2,6 | 2,7 | 3,1 | 3,3 | 4,2 | 3,8 | 1,0 | -3,6 | -0,4 |
| Catalunya | 3,8 | 2,2 | 2,6 | 3,2 | 3,0 | 3,9 | 3,6 | 0,4 | -3,7 | 0,3 |

Unitat: percentatges

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat

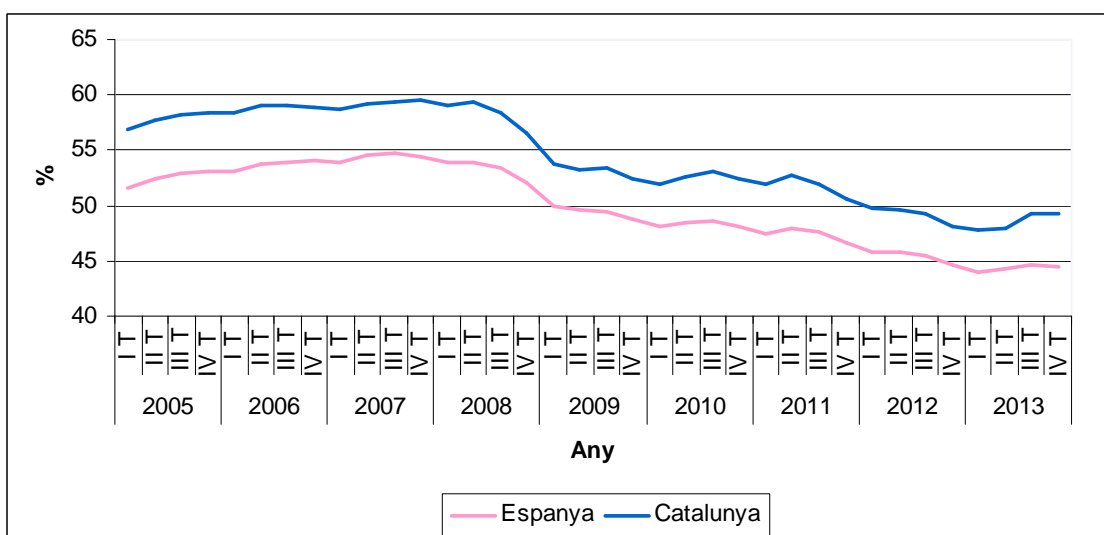
Des de l'any 2001 al 2007, el PIB real ha anat fluctuant i ho ha fet de manera percentual a l'any anterior entre 2,6% i 4,2 a Espanya i, entre 2,2% i 3,9% a Catalunya. Però a partir de l'any 2008, la taxa de variació és molt mínima, arribant a l'any següent a una important disminució percentual del PIB real, assolint valors negatius del 4,3% a la UE, 3,6% a Espanya i 3,7% a Catalunya. L'any 2010 és l'any de recuperació econòmica tot i que no el millor per l'economia espanyola.

3.2. Ocupació/Atur

Si calculem la mitjana de la pèrdua d'ocupació per trimestres, des del quart trimestre de 2005 fins al quart de 2013 obtenim que l'ocupació¹ ha empitjorat, ja que, s'ha reduït en 2.556 milers de persones a Espanya i en 494 milers de persones a Catalunya. El moment que comença aquesta baixada tan accentuada d'ocupació és el quart trimestre de 2008 i es mantenen 18.500 i 3.200 milers d'ocupats fins també el quart trimestre de 2011, moment en el qual disminueix en 1.000 milers d'ocupats a Espanya i 400 milers a Catalunya.

Per tal de reflectir-ho de forma més clara, demostrarem aquesta situació mitjançant l'evolució de la taxa d'ocupació².

Gràfic 1. Evolució de la taxa d'ocupació a Espanya i Catalunya (2005-2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Cap comunitat de l'estat ha escapat a un 2013 encara en recessió, és a dir, d'una època on l'economia ha registrat taxes de creixement negatives durant almenys dos trimestres consecutius (en comparació amb el mateix trimestre de l'any anterior). A Espanya, la crisi econòmica va començar entre el quart trimestre del 2008, després de caure entre un 0'7% i 1,1%, i el primer trimestre de 2009 en fer-ho en un 3%.

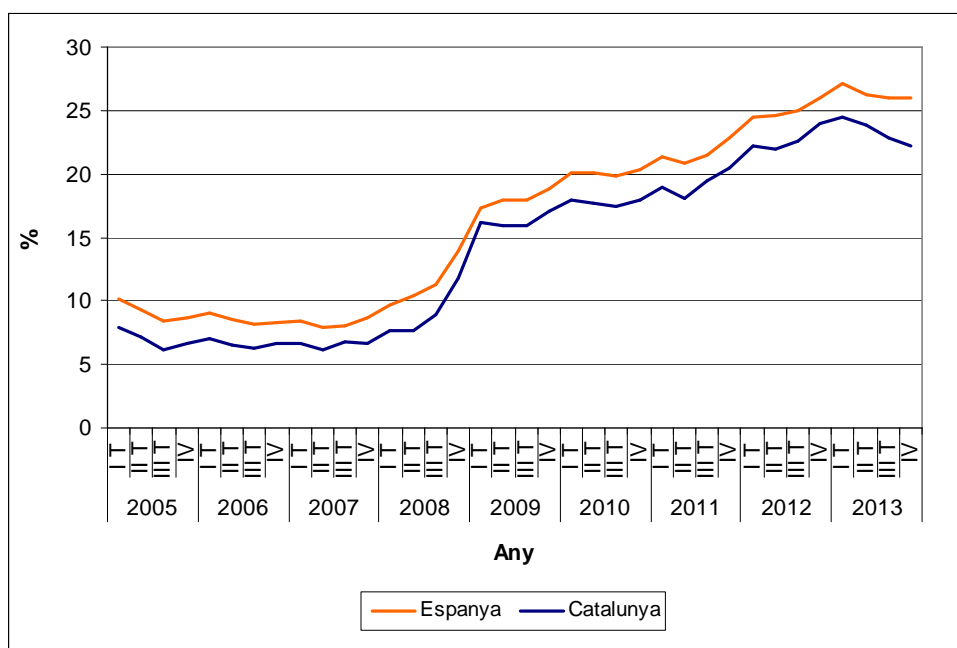
¹ Veure Taula A1 de l'annex A2. Evolució de l'ocupació a Espanya i a Catalunya (2005-2013)

² Taxa calculada entre la població ocupada i la població econòmicament activa (que està en condicions de formar part del mercat laboral).

Tan Espanya com Catalunya, han vist augmentat considerablement el nombre d'aturats³, per exemple, al quart trimestre, hi ha hagut una variació plurianual de 26'14% del 2005 al 2013 a Espanya, 29'15% a Catalunya. A Espanya, el nombre d'aturats puja escandalosament al quart trimestre de 2008 amb 609 milers de persones i, al primer trimestre de 2009 amb 803 milers de persones en ple esclat de la crisi econòmica. Des de llavors, el número de desocupats continua augmentant considerablement fins a un màxim de 6.203 milers al primer trimestre de 2013, el que ha situat aquesta xifra com el nou rècord del registre. I a Catalunya també es registra el màxim augment a finals de 2008 tot assolint 456 milers de persones i, a principis de 2009 amb 623 milers de persones desocupades. Ara bé, aquestes dades de Catalunya es queden petites comparades amb els 902 milers de persones del primer trimestre de 2013 i el recent 820 milers de persones de finals de 2013.

Aquestes dades evidencien que una de les principals conseqüències de la crisi econòmica és el fort creixement de la taxa d'atur.

Gràfic 2. Evolució de la taxa d'atur a Espanya i Catalunya (2005-2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Fins a l'any 2007 les taxes d'atur registrats a l'INE eren inferiors al 8%, moment en el qual es produeix un fort trencament en la tendència. El mercat de treball espanyol

³ Veure Taula A2 de l'annex A2. Evolució del nombre d'aturats a Espanya i a Catalunya (2005-2013)

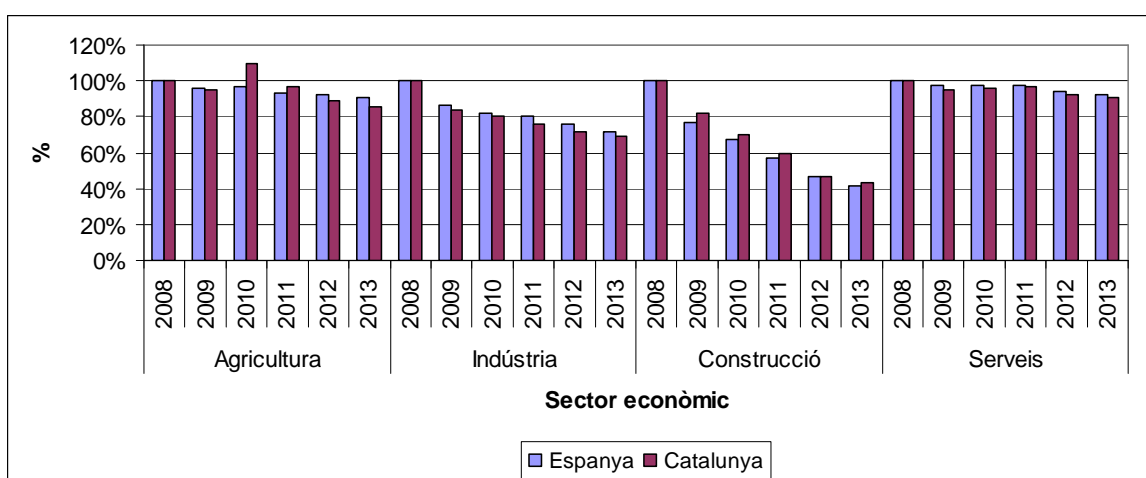
presenta desequilibris acusats en comparació amb el conjunt de la UE amb un alt nivell d'atur estructural que afecta especialment als col·lectius més dèbils. Els més afectats han estat els treballadors dels sectors productius de poc valor afegit, com la construcció, serveis i agricultura i molt especialment els joves⁴, que més endavant tractarem.

El cas és que ens trobem, segons dades l'INE del quart trimestre del 2013, amb més d'un el 26% d'atur a Espanya i més del 22% a Catalunya.

Una característica pròpia del mercat laboral espanyol, tal com es demostra en el gràfic 2, és l'estacionalitat. Es pot veure que en els mesos d'estiu (tercers trimestres), generalment la taxa d'atur disminueix, gràcies a l'activitat turística.

Ara bé, el fenomen que més cal destacar del mercat laboral és la intensitat de la destrucció d'ocupació. L'atur augmenta de forma desproporcionada en cicles econòmics recessius, molt per damunt de la mitja de la resta de països de la UE. La ràpida destrucció d'ocupació fa alarmar als agents socials ja que afavoreix l'exclusió social. Segons l'EPA, s'han destruït llocs de treball en tots els grans sectors econòmics, especialment en la indústria i els serveis. Al mateix temps, continua el fort ajust de l'ocupació en la construcció, que ha davallat un 20 %.

Gràfic 3. Evolució de l'ocupació per sector econòmic en base 100 (l'any 2008 és l'any base)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

⁴ Apartat 4. Mercat de treball dels joves

Les dades d'afiliació a la Seguretat Social no mostren un panorama tan negatiu com l'EPA: el segon trimestre de 2013 l'afiliació ha baixat un 2,9 % interanual i el mes de juny d'aquest mateix any, el descens s'ha moderat fins a un 2% interanual. Per sectors, també confirma l'empitjorament en la indústria, però en canvi, assenyala un comportament menys negatiu en els serveis, probablement per l'efecte de regularització de treballadors de la llar⁵.

3.3. Temporalitat

Espanya és un dels països europeus més durament colpejats per la crisi, en bona mesura a causa de l'especialització del nostre mercat de treball, molt lligat a la construcció. L'ocupació creada durant l'últim cicle de creixement econòmic no era de qualitat. Fins i tot, aleshores, eren freqüents els contractes precaris, temporals majoritàriament. Es tracta de contractes fàcilment prescindibles quan la situació econòmica empitjora. Per tot plegat, l'ocupació indefinida deixa de ser una garantia d'estabilitat laboral, i des de 2010 pràcticament només es crea ocupació temporal.

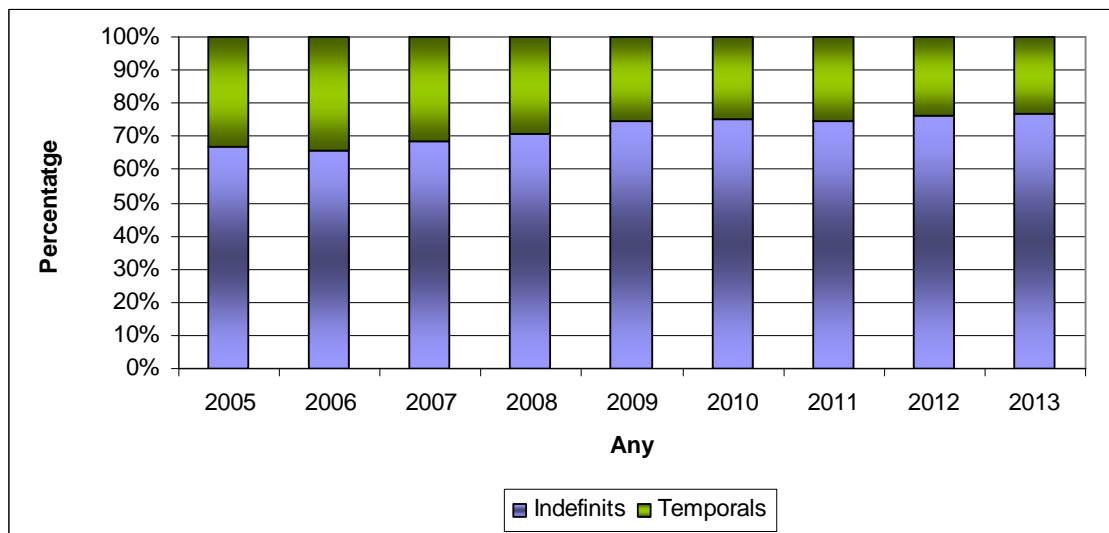
Al març del 2014, segons les dades d'Eurostat, s'han signat un total de 1.216.637 contractes de treball, 125.758 més que al febrer. Cal dir, però, que el 90% són temporals, la majoria per obra o per circumstàncies de la producció i només 15.600 han estat contractes indefinits, molts a temps parcial.

Durant els últims anys, Espanya és el país de la UE amb la major taxa de temporalitat. La temporalitat de la contractació també ens indica la inestabilitat i precarietat amb la que treballa la població assalariada. Comporta conseqüentment que l'ocupació temporal sigui la primera que caigui quan les coses van malament i també una menor productivitat.

⁵ El termini per regularitzar aquests treballadors acabava a finals de juny del 2013, i és possible que hagi determinat un cert aflorament d'ocupació en aquesta activitat.

S'utilitzen els contractes temporals per a cobrir llocs que haurien de ser indefinits. Els col·lectius que en major part firmen aquest tipus de contractes són els més joves⁶, la població immigrant i aquells que tenen nivells educatius més baixos⁷.

Gràfic 4. Evolució de la taxa d'ocupació per tipus de contracte a Espanya (2005-2013)



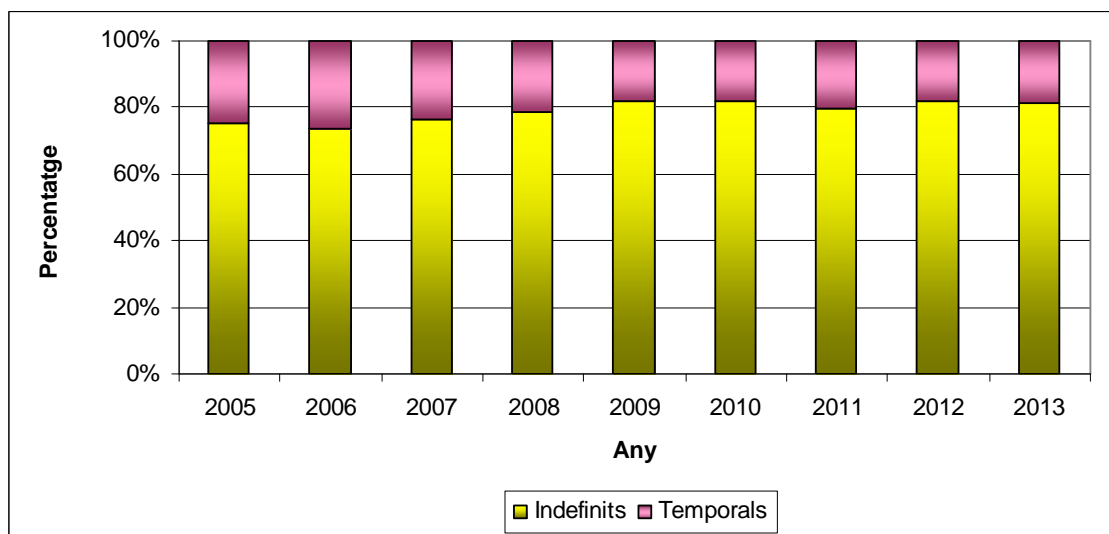
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Així ho afirma també Rocha (2013) en el seu estudi sobre els perfils de temporalitat, en el qual posa de relleu que el volum total d'ocupació assalariada amb contracte temporal a Espanya, en el primer trimestre de 2013, es va situar al voltant dels 3 milions de persones, quantitat que suposa una taxa de temporalitat del 22,1%.

⁶ Apartat 4.2. Temporalitat i treball a temps parcial dels joves

⁷ Apartat 6.4.2. Temporalitat segons el nivell educatiu

Gràfic 5. Evolució de la taxa d'ocupació per tipus de contracte a Catalunya (2005-2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

La notable caiguda de la temporalitat de l'ocupació produïda en els darrers anys, tan per a Espanya com per a Catalunya, s'explica en gran mesura per l'ajustament sectorial de la crisi, demostrat en el gràfic 3. Concretament, pel fort impacte patit en alguns sectors com el de la construcció i el comerç, que presenten unes característiques comunes: demanda inestable i estacional, atomització empresarial, pes significatiu de llocs de treball amb baixa qualificació, altes taxes de temporalitat de l'ocupació, que motiva que l'adaptació de les empreses davant del canvi en el cicle econòmic s'hagi realitzat fonamentalment per la via de l'ajustament automàtic i massiu de l'ocupació.

Hi ha un comportament asimètric en funció de les successives reformes laborals, ja que si el que pretenen és flexibilitzar la contractació temporal, aconsegueixen que la taxa de temporalitat creixi de manera intensa, mentre que si el que es pretén és limitar la contractació temporal, la taxa disminueix però d'una forma més moderada.

Segons l'estudi de Felgueroso i Jiménez (2009), la temporalitat en els contractes podria ser un efecte del ràpid creixement econòmic que ha viscut Espanya en els últims anys, i, de la necessitat d'ocupació immediata que va sorgir en sectors com la construcció per donar resposta als requeriments en estructures en ràpid creixement. En aquest sentit, la crisi i la redimensió de la construcció estan corregint la taxa de temporalitat.

El fet que es redueixin els contractes temporals de forma percentual (tal com es mostra en els gràfics 4 i 5), no significa que millora la qualitat de l'ocupació. Segons Rocha (2009), els factors econòmics i jurídics són les causes i els que determinen la persistència de la temporalitat:

En primer lloc, s'exposen els factors econòmics: la temporalitat és el resultat del càlcul dels costos dels llocs de treball de les empreses, ja que, en funció de la variació de vendes dels productes en el mercat de béns, les empreses dissenyen uns llocs estables, que són essencials per a l'organització i la producció, i els més inestables que es creen o es destrueixen en funció de la demanda del producte. Per això, en el mercat laboral existeix una dualitat en l'ocupació, amb uns llocs de treball més propensos a l'estabilitat i d'altres a la temporalitat. Les raons que empenyen a l'empresa a l'oferta d'un lloc temporal o un indefinit depenen de l'objectiu final de l'empresari, el qual cerca la maximització de beneficis, influenciat per dos factors:

a) Els costos de l'acomiadament: en contractes de duració determinada són menors ja disposen de menys antiguitat. La raó és que les reformes laborals, i especialment la de 2012, han fet més fàcil i més barat l'acomiadament, la qual cosa, a més d'incrementar el nombre d'acomiadaments, ha ocasionat una substitució de l'ocupació estable per la temporal i precària. Així doncs, s'ha reduït amb caràcter general l'indemnització per acomiadament improcedent⁸ en els contractes indefinits a 33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats. Tot i això, es respecten els drets adquirits dels treballadors en els contractes subscrits amb anterioritat a la reforma amb 45 dies de salari per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats, i la nova indemnització només serà d'aplicació pel període de treball que es realitzi a partir de la seva entrada en vigor. I la indemnització per la extinció del contracte indefinit per causes objectives⁹ legalment procedents¹⁰, serà de 20 dies de salari per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats (Lefebvre, 2014), molt menor a l'acomiadament esmentat anteriorment. Les empreses ho utilitzen com a eina de flexibilitat en una etapa menys pròspera en termes de producció i beneficis, ja que, el fenomen de la temporalitat és de caràcter

⁸ L'acomiadament improcedent no té causa, o aquesta causa no està contemplada en la llei o, en el seu cas, en el contracte firmat entre les parts.

⁹ Art. 52 de l'E.TT.

¹⁰ L'acomiadament procedent està emparat en alguna causa que la llei i, en el seu cas, el contracte firmat, considera suficient per a resoldre unilateralment la relació. En aquest cas, el treballador no pot exigir cap indemnització, excepte per les causes de l'art. 52 de l'E.TT

procíclic. A més a més, l'impacte negatiu de les relacions laborals és major si s'acomiada a un treballador indefinit en comparació en renovar un contracte temporal.

b) Menors costos d'entrada i sortida de treballadors amb la contractació indefinida: quan una empresa decideix contractar a un treballador seleccionarà a la persona més adequada al lloc en funció de la seva adaptació segons la formació i experiència. En definitiva, la forma més barata de contractació és la temporal, però quan s'ha contractat a un treballador i executa les seves tasques de forma idònia, els costos a tenir en compte a partir d'aquest moment no són els estrictament salarials sinó que s'ha de valorar la rotació, pèrdua de productivitat motivada per la marxa d'aquest treballador, la formació addicional que s'ha de donar al nou treballador que el substitueix, els costos de cercar treballadors que s'adaptin al lloc de treball.

I segon, els factors jurídics reforcen la persistència d'elevats nivells de temporalitat. Segons la doctrina, hi ha 19 factors jurídics que afavoreixen la precarització de l'ocupació, entre ells es troben: el contracte d'obra o serveis determinat de l'art. 15.1.a E.TT; el sotmetiment del contracte eventual de l'art.15.1.b E.TT. a un terme final pactat, que facilita la contractació de treballadors temporals per a cobrir activitats permanents; la possibilitat convencional d'augmentar el període i la duració màxima del contracte eventual en activitats estacionals permet l'ús d'aquest tipus contractual en necessitats productives de cicle mitjà o llarg; la possible associació entre la temporalitat del contracte de relleu i la jubilació parcial de l'art. 12.6 E.TT., que convida al repartiment de l'ocupació temporal; l'art. 49.1.c E.TT., que estableix les conseqüències jurídiques de la falta de denúncia del contracte temporal, permet la successió tàcita de contractes temporals, flexibilitzant, al màxim, la contractació de duració determinada i quan no s'ha esgotat la duració màxima del contracte temporal, prorrogant-lo si no existeix denúncia fins aquella, també afavoreix l'ocupació precària; etc.

3.4. Tipus de jornada

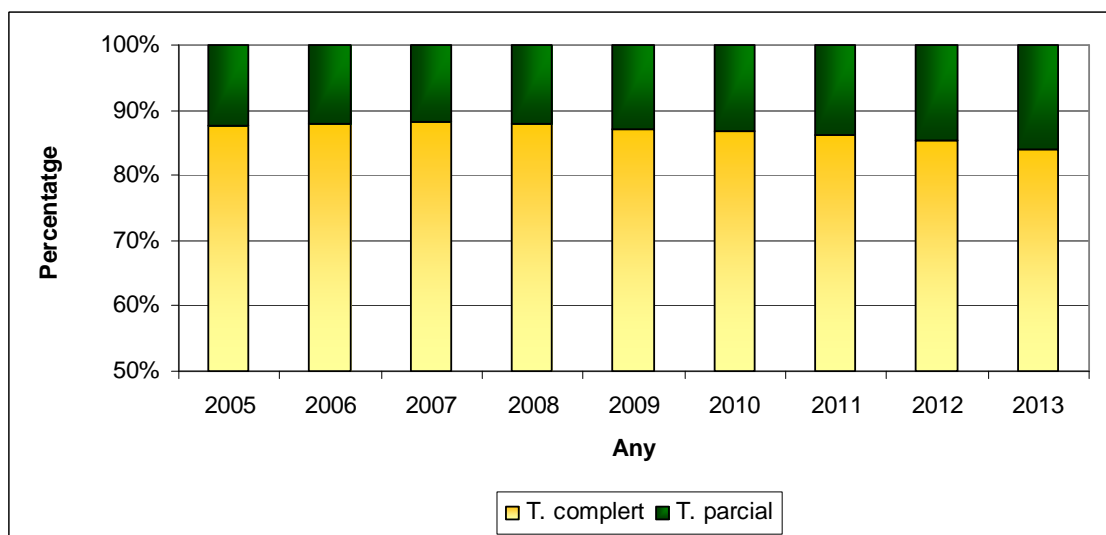
També es constata una major incidència de la temporalitat en els contractes a temps parcial. Aquest és un clar indicador de com es combinen habitualment diversos factors

de precarietat laboral, incrementant la vulnerabilitat d'aquets treballadors i impedit que disposin d'un horitzó d'estabilitat vital.

Les transformacions en el tipus de jornada laboral són fruit de la substitució del treball a jornada completa per treball a temps parcial, una forma més de precarietat laboral. La parcialitat és una nova font de precarietat laboral. Això és indicatiu de l'aplicació de pràctiques empresarials regressives que fan que les persones que ocupen aquests llocs de treball es vegin amb ocupacions sense garantia de continuïtat i que impliquen moltes vegades una clara subocupació i una insuficiència de rendes.

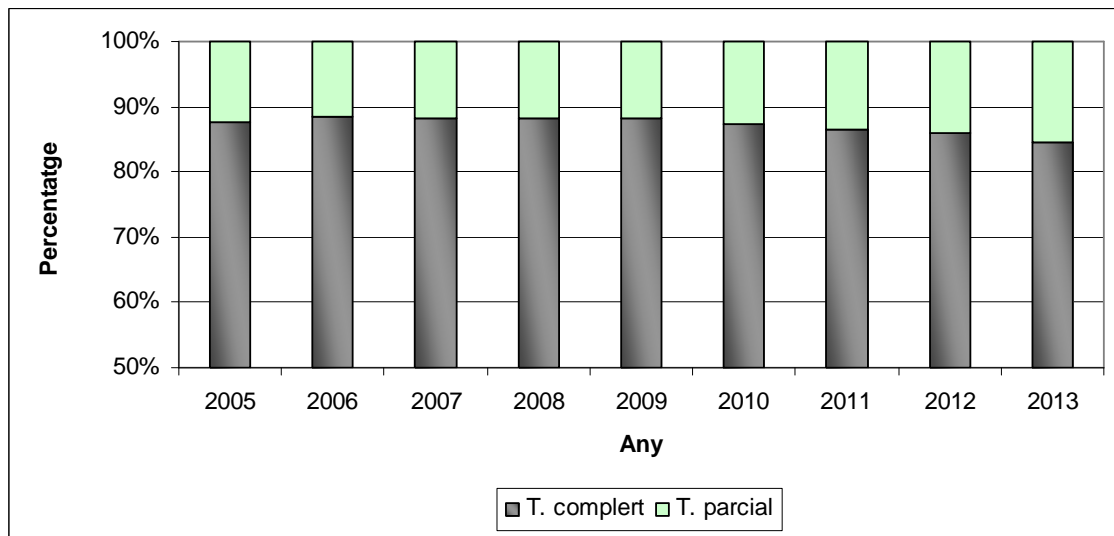
Segons dades de l'INE, des de 2005 fins a 2013, l'ocupació a temps complert només ha fet que reduir-se: en 2.562 milers de persones a Espanya i en 501 milers de persones a Catalunya de mitjana. Mentre que l'ocupació a temps parcial és l'única que ha augmentat: 338 milers de persones a Espanya i 27 milers de persones a Catalunya. Així doncs, arribem al 2013 amb un 16% de contractació a temps parcial a Espanya i a Catalunya.

Gràfic 6. Evolució de la taxa d'ocupació per tipus de jornada laboral a Espanya (2005-2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Gràfic 7. Evolució de la taxa d'ocupació per tipus de jornada laboral a Catalunya (2005-2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

4. MERCAT DE TREBALL DELS JOVES

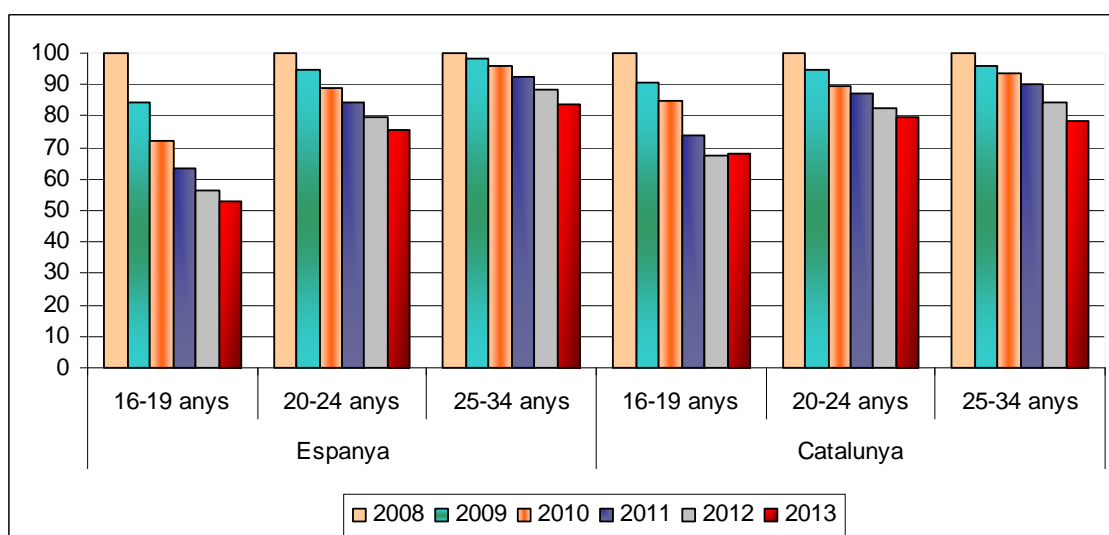
4.1. Atur

Més dramàtica encara és la situació dels col·lectius més febles de la societat, encapçalats pels joves. Més de la meitat de les persones menors de 25 anys, en edat de treballar, es troben a l'atur.

Un estudi del CESB (2013) que s'ha realitzat amb les dades de l'INE fins el primer trimestre de 2013, informa que els joves són els que més noten la crisi. De fet, és el col·lectiu més afectat per la fluctuació del cicle econòmic i, per tant, el que li toca de més a prop la baixada de sous i la reducció dels llocs de treball. Considera que el treball és un dels principals mecanismes per a la integració social, i el fet de no tenir feina genera molts problemes als joves i no en permet l'emancipació.

La població juvenil activa¹¹ cau considerablement des del gener del 2008 a Espanya i a Catalunya. A Espanya, la població activa de la franja d'edat d'entre 16 i 19 anys el 2013, només representa el 52,63% de la del 2008, el cas més accentuat.

Gràfic 8. Evolució de la població juvenil activa en base 100 (l'any 2008 és l'any base)

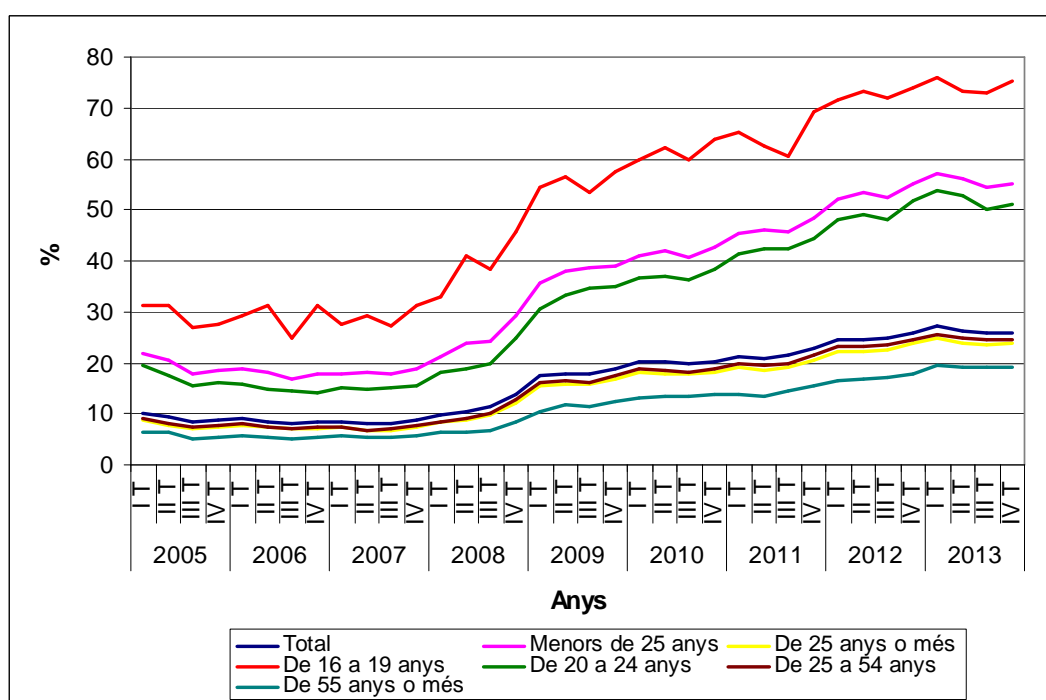


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

¹¹ És el conjunt de persones d'una edat determinada que, en un període de referència, subministren mà d'obra per a la producció de béns i serveis econòmics, o que estan disponibles i fan gestions per a incorporar-se a aquesta producció.

Concretant encara més, la franja d'edat dels 16 als 19 anys presenta la taxa d'atur més elevada, assolint gairebé el 80% durant l'any 2013. El cicle econòmic de recessió en el qual hem estat, ha castigat especialment a aquest segment de la població, que presenta altes taxes d'atur afectant a tots els nivells educatius.

Gràfic 9. Evolució de la taxa d'atur per grup d'edat a Espanya (2005-2013)



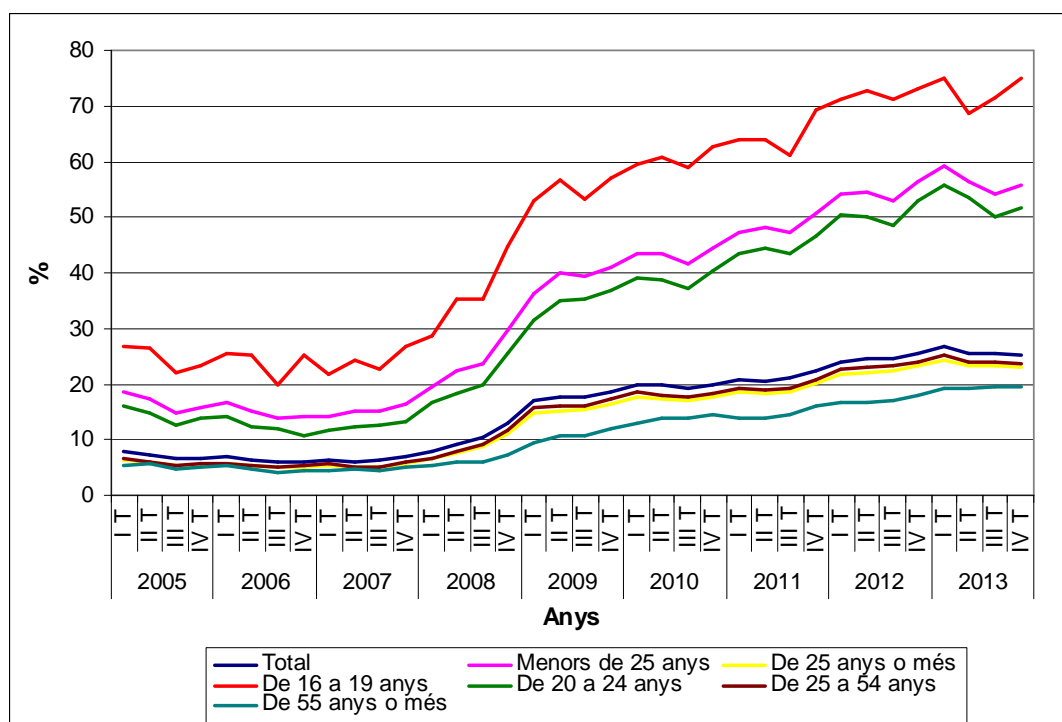
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Com a fet positiu cal assenyalar que no és persistent en el temps ni genera risc d'exclusió social per a aquestes persones. No obstant, els episodis de desocupació exerceixen un “efecte cicatriu” en les trajectòries laborals: la cicatriu es mesura per la pèrdua salarial o d'estatus en les feines subsegüents, a l'episodi de desocupació respecte de les anteriors (Gangl, 2004).

També poden suposar una pèrdua en termes de rendibilitat de la qualificació adquirida: aquestes feines, posteriors a un episodi de desocupació, sovint suposen una pèrdua en l'aplicació de les qualificacions per part del treballador (OCDE, 2009). Per aquesta raó, patrons d'inserció laboral tan irregulars com els del sud d'Europa, en els quals se succeeixen els episodis de desocupació, temporalitat i precarietat, tenen un efecte negatiu indubtable sobre la rendibilitat de la qualificació.

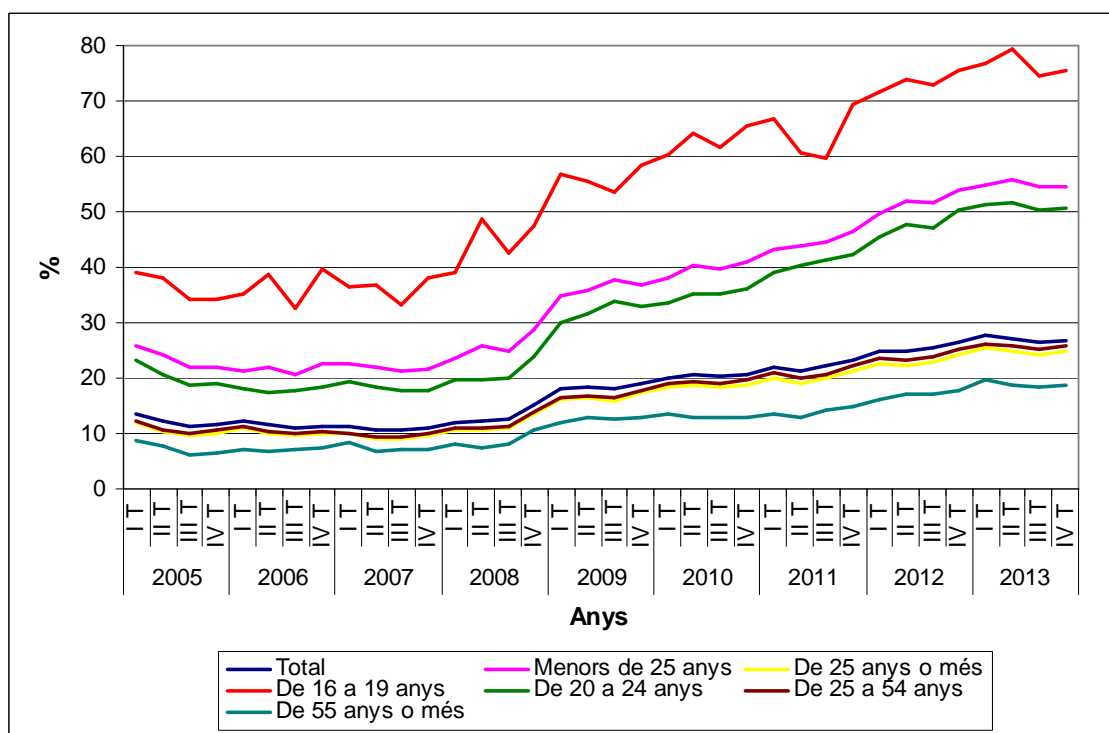
Des d'una perspectiva de gènere, podem destacar, que en proporció, l'atur femení sempre és superior al masculí. Durant els primers anys estudiats, del 2005 al 2007, els nois no sobrepassaven el 28% de taxa d'atur, mentre que les noies arribaven al 40%, entre les edats de 16 i 19. Fins als 25 anys, en el primer cas, es movien entre la franja 10-15%, mentre que en el segon cas, rondaven el 20%. Amb l'esclat de la crisi econòmica, ambdós sexes, pateixen un creixement accentuat de la taxa d'atur, sobretot els joves d'entre 16 i 19 anys, arribant al 55% els nois i 60% les noies. L'edat compresa entre els 20 i 24, també experimenta un considerable augment, passant a 35-38%, en aquest cas, una mica inferior en les noies. Per últim, comentar que la tendència fins al quart trimestre de 2013, ha estat d'augment de la taxa d'atur, liderat pels joves d'entre 16 i 19 anys, seguit pels de 20 a 24. En canvi, els col·lectius d'edat entre 25 i 54 i també el de 55 anys o més, la variació de la taxa d'atur és molt més mínima.

Gràfic 10. Evolució de la taxa d'atur per grup d'edat en el gènere masculí a Espanya (2005-2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Gràfic 11. Evolució de la taxa d'atur per grup d'edat en el gènere femení a Espanya (2005-2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Una raó de fons darrere la desocupació juvenil és l'alta taxa d'abandonament escolar. Els joves van abandonar els estudis atrets per les oportunitats d'ocupació que oferien els sectors que requerien mà d'obra poc qualificada, i això, ha donat lloc a un important nombre de persones amb escassa qualificació, sense possibilitat de reciclar-se, i actualment, amb enormes dificultats per accedir a un lloc de treball. Una altra causa és la polaritat del nivell formatiu que presenten els treballadors¹².

Els joves més afectats són aquells que van abandonar el sistema educatiu sense haver assolit el nivell mínim de qualificacions, ni les competències potencials que els hi permetin iniciar-se amb èxit en el mercat de treball o participar més endavant en processos d'aprenentatge. Avui en dia, el problema ha adquirit una importància cabdal, ja que molts dels llocs de treball que no requereixen titulació ni alta qualificació s'han perdut durant la darrera recessió (principalment el sector de la construcció). Així molts dels joves que abandonen el sistema educatiu es troben en situació d'alt risc d'esdevenir aturats. A Catalunya la taxa d'individus que no treballen ni estudien ni es formen

¹² Apartat 6.2. Nivell educatiu dels treballadors

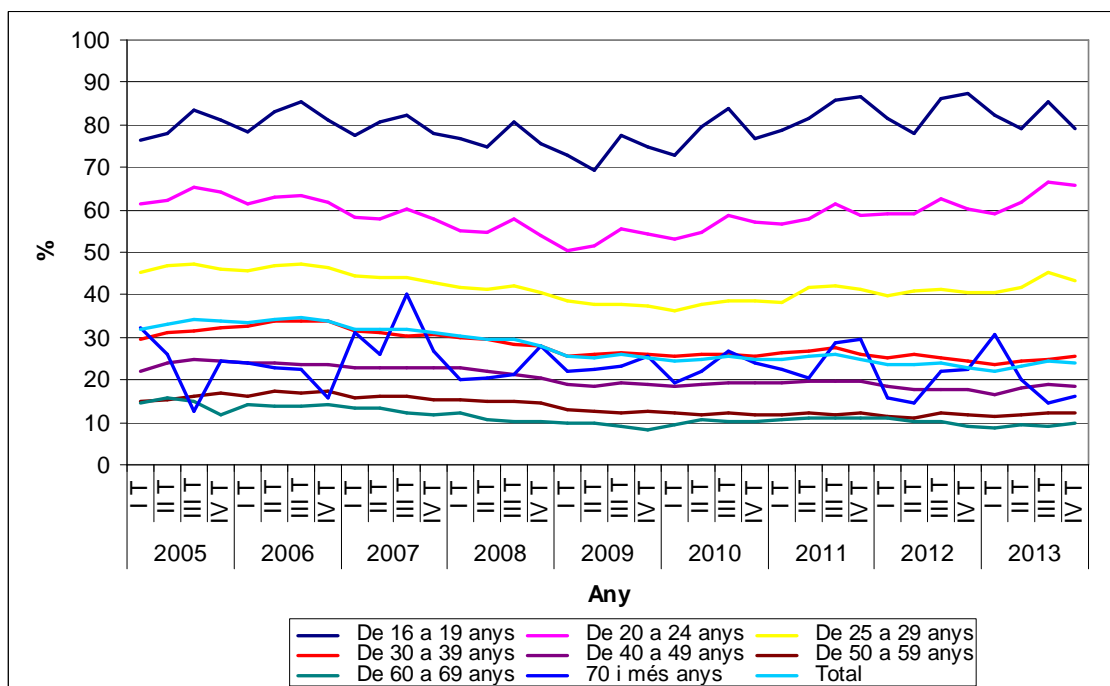
(NEET, per les seves sigles en anglès: *Not in Education, Employment or Training*) és superior a la mitjana.

4.2. Temporalitat i treball a temps parcial

Les taxes de temporalitat i els contractes a temps parcial són molt elevats per a tots els grups d'edat, però especialment per als joves, els quals estan subjectes a percentatges molt superiors a la mitjana.

La taxa de temporalitat representa el percentatge de treballadors amb contracte temporal respecte el total d'ocupats. Com ja s'ha parlat anteriorment, Espanya compta amb una elevadíssima taxa de temporalitat. Però concretant més, encara que sigui un tret característic dels contractes entre els joves en tots els països europeus, el cas espanyol destaca dins del context europeu, a més, perquè és independent dels cicles econòmics, com apunta l'elevat nombre de llocs de treball de baixa qualitat que es va crear durant l'últim cicle expansiu.

Gràfic 12. Evolució de la taxa de temporalitat per grup d'edat a Espanya (2005-2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

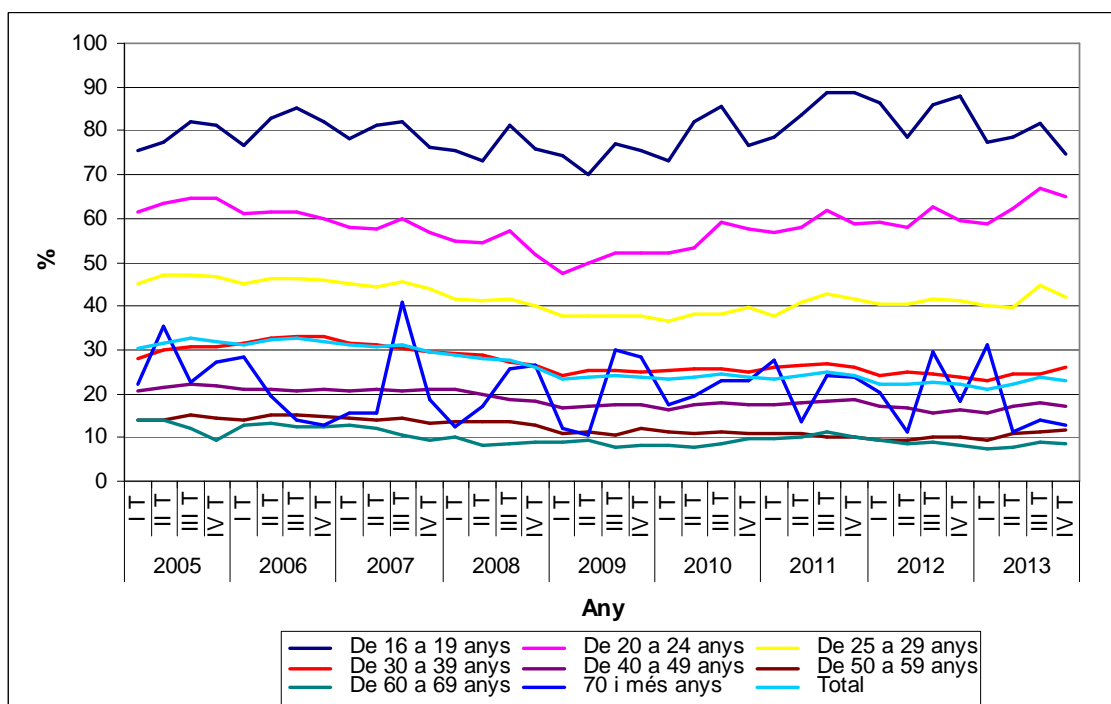
Tal com es mostra en el gràfic 12, a Espanya, el col·lectiu que té una major taxa de temporalitat és el comprès entre 16 i 19 anys. Tenen un 79,80% de mitjana des de l'any 2005 al 2013, amb pujades i baixades, arribant al 87,56% al quart trimestre de 2012. Presenta un comportament estacional amb increments als tercers trimestres de cada any per aquest col·lectiu. Es podria suposar, que per l'edat que tenen, únicament han pogut assolir l'educació secundària obligatòria o algun cicle mitjà de FP.

El grup amb la segona taxa més elevada, inclou els joves de 20 a 24 anys, amb una mitjana del 58,99%, però que va en augment des de la crisi, moderadament, sense pics importants, com els del grup de 16 a 19 anys. Es pot pensar amb persones que han acabat o estan a punt d'acabar una carrera universitària i estan entrant al mercat laboral.

Els pertanyents al col·lectiu d'entre 25 i 29 anys, no arriben al 50% de mitjana de la taxa. A mesura que augmenta l'edat, disminueix la taxa.

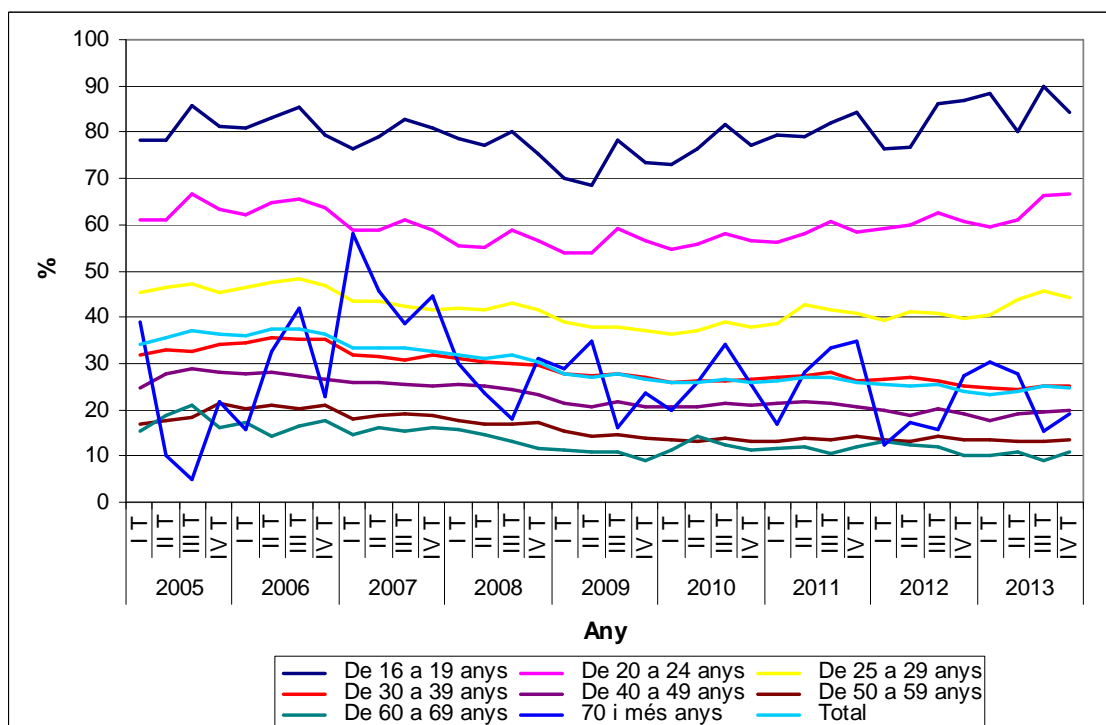
L'excepció ve donada per la gent gran (70 i més anys) que en determinades èpoques treballen mitjançant aquest tipus de contracte temporal. La mitjana, en total, per a totes les edats, és del 28%.

Gràfic 13. Evolució de la taxa de temporalitat per grup d'edat en el gènere masculí a Espanya (2005-2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Gràfic 14. Evolució de la taxa de temporalitat per grup d'edat en el gènere femení a Espanya (2005-2013)

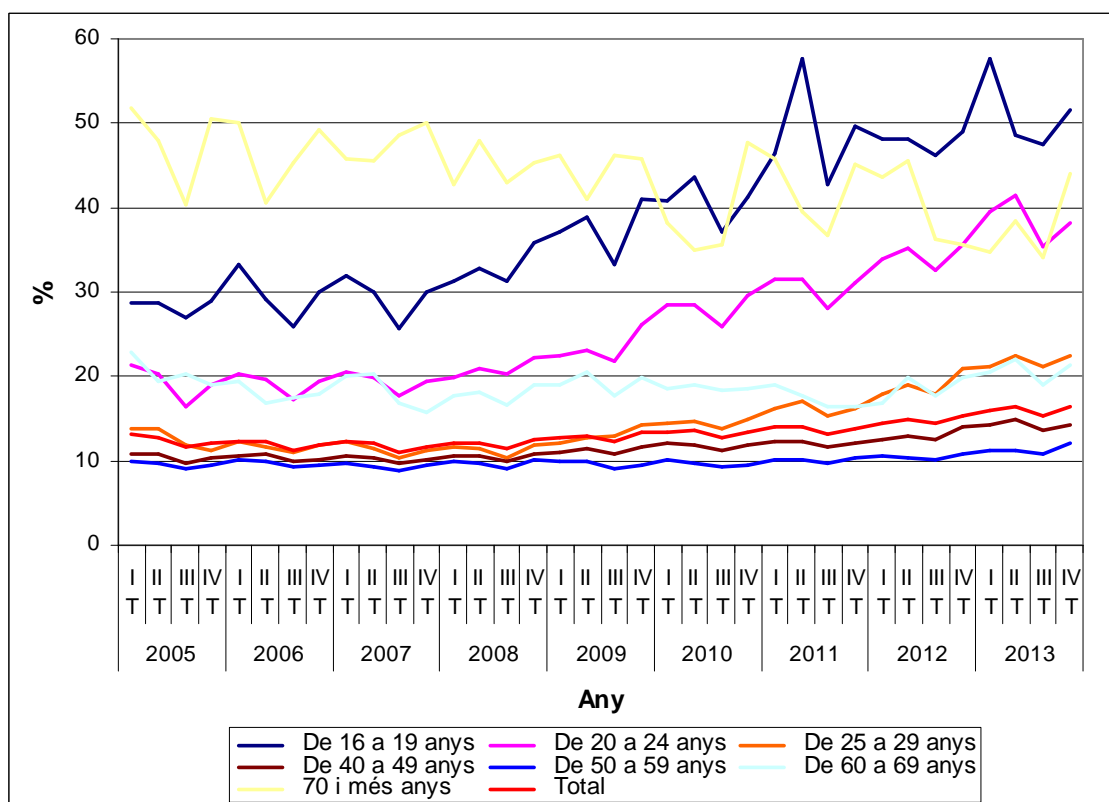


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

La mitjana de la taxa pels homes és de 26,50% i per les dones 29,58%. Per tant, les dones pateixen unes condicions més precàries a nivell de contractació. Homes i dones¹³ comparteixen un tret en comú: els joves amb edat compresa entre 16 i 19 anys, són els que més sovint es queden al marge de la contractació indefinida. La mitjana dels nois és d'un 79,80%. Per les noies, el percentatge és similar, un 79.88%. L'any passat però, semblava disminuir aquest tipus de contractació en els nois, cap a un 74,83%, mentre que per les noies es mantenia 10 punts per sobre (84,30%).

Pel que fa als contractes a temps parcial, ens trobem, que en el grup d'edat entre 16 i 19 anys, ha arribat a ser el tipus de contracte més freqüent en algun dels darrers trimestres. Els joves d'entre 20 i 24 anys, han vist doblar la proporció de contractes a temps parcial, la proporció dels quals es situa al voltant del 40%. La resta de franges d'edat també han experimentat un ascens, tot i que aquest es modera amb l'edat.

Gràfic 15. Evolució de la contractació a temps parcial per grup d'edat a Espanya (2005-2013)

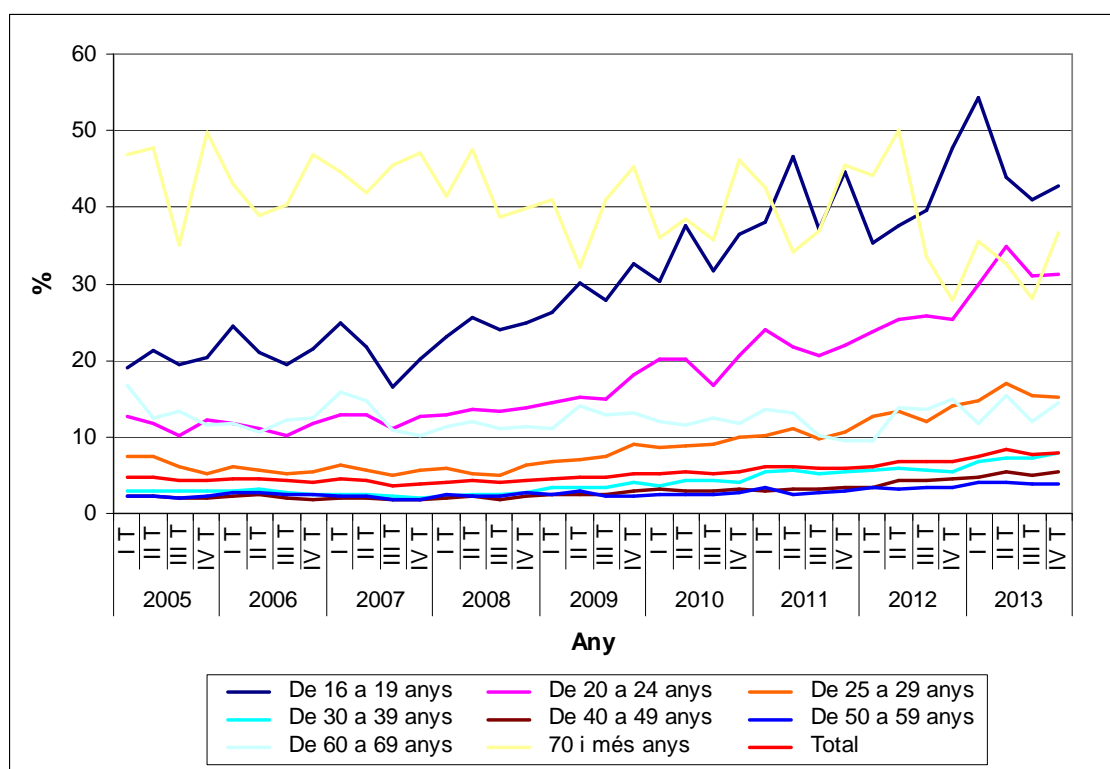


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

¹³ Veure Taula A3 de l'Annex A2. Taxa de temporalitat per subàrea disciplinària a Catalunya (2011)

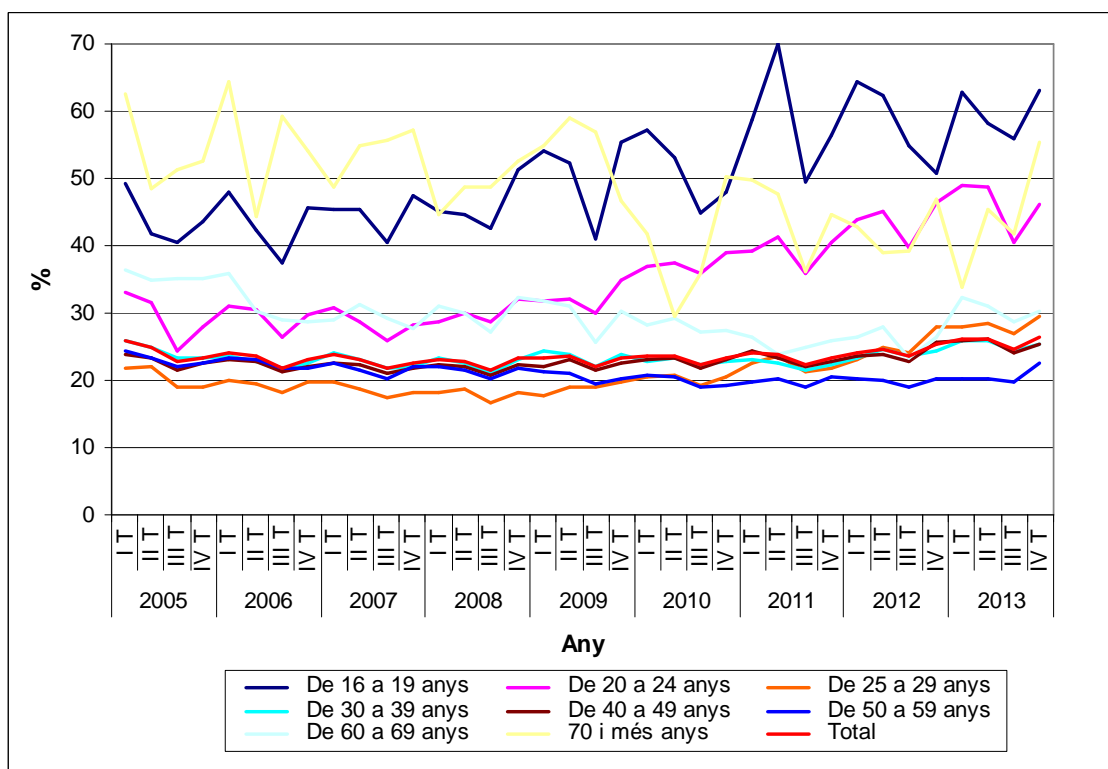
Els ocupats a temps parcial són, de forma predominant, els joves d'entre 16 i 24 anys. Com ja hem comentat anteriorment, els joves que formen part d'aquests grups d'edat, han vist com la proporció de contractes a temps parcial es multiplicava. De forma segmentada, els d'edat compresa entre 16 i 19 anys, són els més contractats a temps parcial, amb molta diferència. De mitjana, tenen una taxa de 36,49% però al llarg dels anys, han passat algun trimestre amb 57,7% (segon trimestre de 2011 i primer trimestre de 2013). I els joves d'entre 20 i 24 anys, són avui en dia els segons més perjudicats, arribant al 41% d'aquesta taxa, però que a partir de l'any 2008 han patit un augment proporcional al grup d'edat anterior.

Gràfic 16. Evolució de la contractació a temps parcial per grup d'edat en el gènere masculí a Espanya (2005-2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Gràfic 17. Evolució de la contractació a temps parcial per grup d'edat en el gènere masculí a Espanya (2005-2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Per gènere¹⁴, la diferència en la taxa de contractació a temps parcial és molt pronunciada. A simple vista, la majoria d'homes, excepte els joves i els de 70 o més anys, es troben entre l'1 i el 12%. En canvi, les dones, per cadascun dels grups d'edat, superen el 20%, de mitjana.

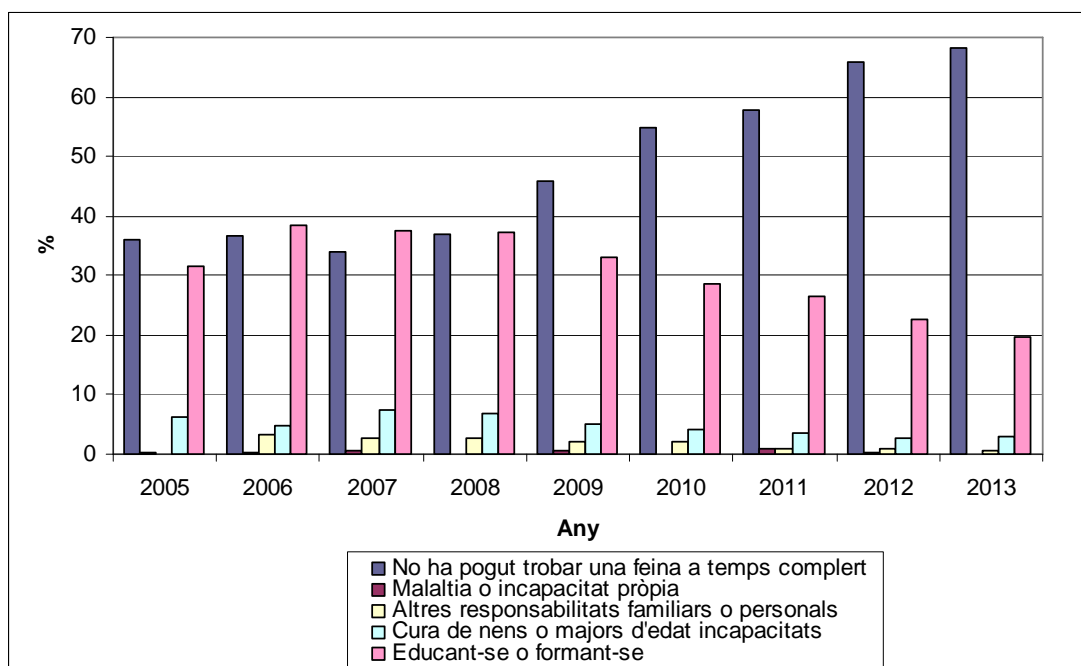
Fixant-nos en els joves, la taxa de treball a temps parcial, dels nois de 16 a 19 anys no ha augmentat accentuadament fins a l'inici de la crisi econòmica, passant d'un 21% al 45%. És a dir, es podria atribuir la frenada de l'activitat econòmica, la incidència d'aquest fenomen. En canvi, les noies d'aquesta mateixa edat, durant els últims 9 anys han patit una situació laboral irregular. La contractació a jornada parcial ja era del 45% abans de la crisi, fins a assolir el 70% al segon trimestre de 2011 o 63% al quart trimestre de 2013. Les noies d'entre 20 i 24 anys, tenien una taxa també superior, rondant el 30% fins a mitjans del 2009, gairebé al 50% el 2013. En canvi, la dels nois, va créixer del 12% al 31%. L'augment ha estat considerable per ambdós sexes, però

¹⁴ Veure Taula A4 de l'Annex A2. Taxa de contractació a temps parcial per subàrea disciplinària a Catalunya (2011)

amb una diferència important del percentatge de partida i el del qual ens trobem avui en dia. Per tant, es pot concloure que la contractació femenina juvenil a temps parcial és una situació de caràcter estructural.

El fet de no treballar a jornada completa i fer-ho a temps parcial, no és una decisió pròpia. El principal motiu dels joves entre 15 i 29 anys a Espanya és la impossibilitat d'accedir a una feina a jornada completa. Aquesta raó ha passat de ser un motiu que no arribava al 40%, a assolir gairebé el 70% al 2013. El segon motiu més important és el fet d'estar estudiant o continuar formant-se.

Gràfic 18. Evolució dels motius pels quals els joves de 15 a 29 anys treballen a temps parcial a Espanya (2005-2013)



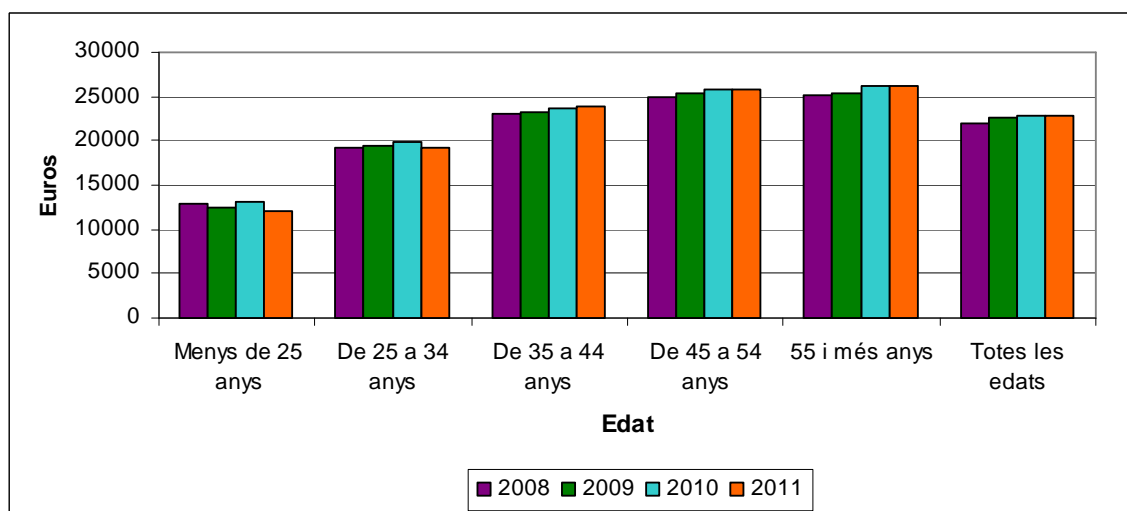
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat

4.3. Salaris

4.3.1. Per grup d'edat

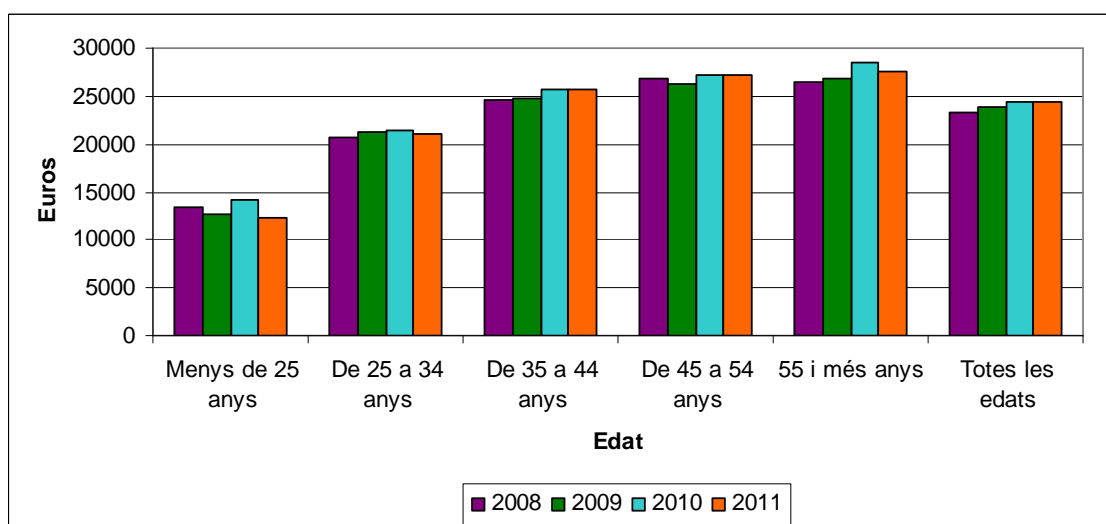
Tal com es pot comprovar en els dos gràfics següents, els treballadors de menys de 25 anys són els que tenen un guany mitjà anual més baix tant a Espanya com a Catalunya.

Gràfic 19. Evolució del guany mitjà anual per treballador a Espanya (2008-2011)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE, de l'Enquesta d'Estructura Salarial, sèrie 2008-2011

Gràfic 20. Evolució del guany mitjà anual per treballador a Catalunya (2008-2011)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE, de l'Enquesta d'Estructura Salarial, sèrie 2008-2011

A l'any 2011, guanyaven 12.278,77 euros a l'any de mitjana. En la franja d'edat superior (de 25 a 34 anys), aquesta quantitat ascendeix a 20.975,62 euros, gairebé el doble. Pel que fa a la resta de grups d'edat, a partir de 35 anys, el salari mitjà anual és similar, concentrant-se sobre els 26.000 euros. En definitiva, es pot concloure, que a mesura que augmenta l'edat, millora el salari tal com preveu la Teoria del capital humà¹⁵ en base a l'experiència del treballador. Tal com també preveu l'informe del CESB

¹⁵ Apartat 6.1. Per què invertir en educació?

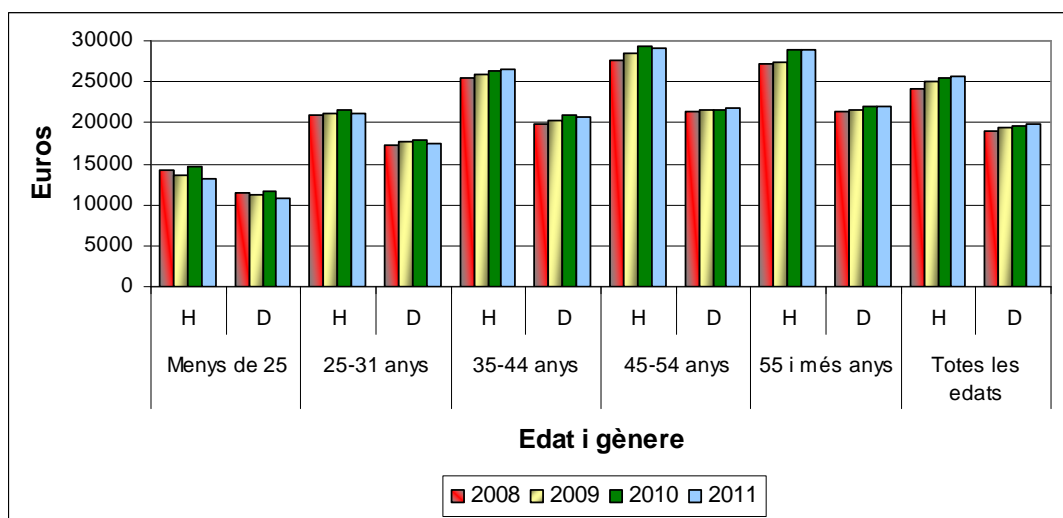
(2013), els treballadors de menys de 25 anys tenen un salari un 50% més baix que la resta d'edats.

4.3.2. Desigualtat salarial home-dona

Tradicionalment, el gènere ha estat considerat un tret significatiu per a explicar les diferències salarials. Si comparem els salaris per grup edat, i a més a més, per gènere, obtenim que com més edat tinguin els treballadors, la diferència salarial augmenta del gènere masculí vers el femení.

El salari mitjà anual percebut segons l'edat del treballador es representa al gràfic 21 (Espanya) i 22 (Catalunya), on es poden observar intervals ben diferenciats: els homes menors de 25 anys cobren uns tres mil euros més que les dones, però a partir d'aquesta edat, la bretxa salarial s'incrementa a quatre mil euros (25-31 anys) i fins a sis mil euros (35-44 anys).

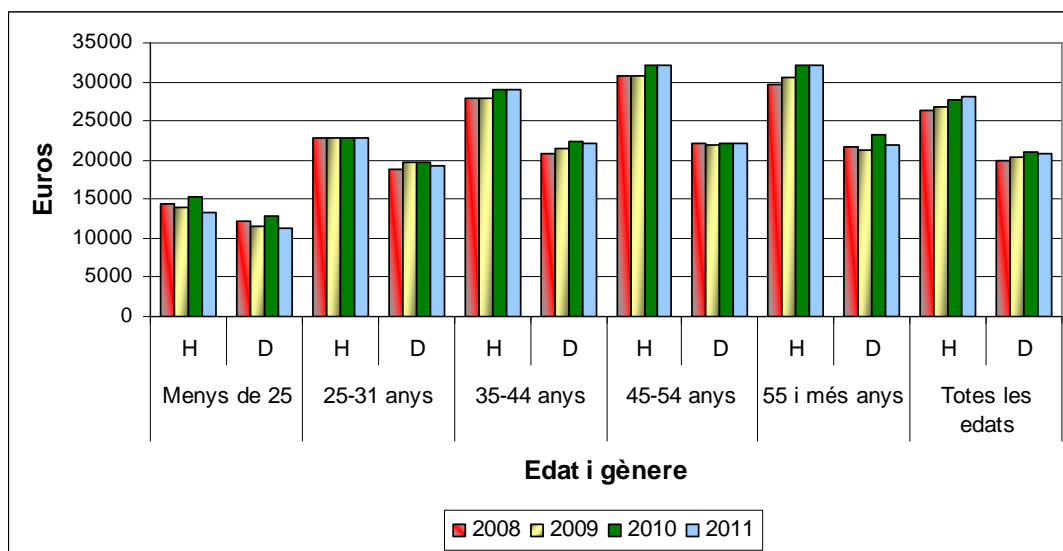
Gràfic 21. Evolució del guany mitjà anual per treballador per grup d'edat i gènere a Espanya (2008-2011)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE, de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial, sèrie 2008-2011

Els sous a Catalunya són més alts en comparació a nivell nacional. En percentatge, augmenten més el dels homes i, comporta que la diferència d'ingressos entre homes i dones sigui més ampli a partir de 45 anys. En les edats inferiors a aquesta, la bretxa salarial és exactament igual.

Gràfic 22. Evolució del guany mitjà anual per treballador per grup d'edat i sexe a Catalunya (2008-2011)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE, de l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial, sèrie 2008-2011

Gil, et al. (2002) explica que el diferent comportament del salari per edat segons el sexe es deriva de les diferències que hi ha a la carrera laboral. En el cas dels homes no sembla que la trajectòria de treball s'interrompi, i assoleixen esglaons superiors dins la jerarquia laboral a mesura que passa el temps. Per a la dona, en canvi, la realització d'una carrera laboral similar resulta més difícil, tant pels possibles comportaments discriminadors, com per la maternitat i la cura dels fills.

5. MERCAT LABORAL DELS UNIVERSITARIS

Específicament, respecte a la inserció laboral dels universitaris, a Espanya existeix informació dispersa que proporcionen els serveis d'inserció laboral de diverses universitats, així com les agències de qualitat universitària.

Taula 2. Fonts d'informació disponibles a nivell superior a una universitat

| | CHEERS | CHEERS Espanya | AQUCAT | AQUCAT II | AQUCAT III | ANECA | ANECA REFLEX |
|--------------------------------------|---------------|---------------------------|---------------|----------------------|-----------------------|--------------|-------------------------|
| Any de realització | 1998/99 | 1998/99 | 2000/01 | 2004/05 | 2007/08 | 2003/04 | 2006/07 |
| Població de graduats del curs | 1994/95 | 1994/95 | 1997/98 | 2000/01 | 2003/04 | 2000/01 | 1999/00 |
| Mida mostral | 39.235 | 7.257 | 9.765 | 11.465 | 12.258 | 7.286 | 5.474 |
| Captació d'informació | correu | Correu i CATI | Correu i CATI | CATI | CATI | Internet | Correu, Internet i CATI |

Font: García Montalvo i Peiró (2008)

Referent a la taula anterior:

- Les columnes 1 i 2: fan referència al Projecte CHEERS (*Career alter Higher Education: an European Research*), consorci format per 9 universitats i 3 instituts d'investigació europeus i una universitat japonesa que va obtenir de la UE financiació en el programa TSER per a un projecte d'investigació (*Higher Education and Graduate Employment in Europe*) sobre el treball dels universitaris i la seva inserció laboral.
- Columnes 3, 4 i 5: Tres enquestes de l'AQU dels de la població graduada els anys 1997/98, 2000/01 i 2003/04.
- Columnes 6 i 7: ANECA

García Montalvo i Peiró (2008) destaquen entre els resultats d'aquestes enquestes en primer lloc la gran quantitat de graduats universitaris espanyols que encara viuen a casa dels seus pares després de tres o cinc anys de finalitzar els seus estudis. Segons l'ANECA-I, la proporció és del 52,2% després de tres anys d'acabar. Cinc anys després d'acabar els estudis, les dades de REFLEX mostren que és d'un 40%. En segon lloc, és important en el procés de transició, els primers contactes amb el món laboral, fins i tot

els últims cursos. L'enquesta REFLEX indica que aproximadament un 18% dels graduats espanyols havien treballat i estudiat durant els dos últims anys de carrera, dada semblant al 20,1% segons ANECA-I. Aquest percentatge situa a Espanya en una posició mitja-baixa respecte la resta de països de la mostra; per exemple, Àustria estava sobre el 35%.

Segons la publicació de les dades bàsiques del sistema universitari espanyol 2013-14, en el curs 2012-2013 a les universitats espanyoles, el 42,2% dels estudiants de Grau es troben entre 18 i 21 anys, el 27,9% entre 22 i 25 anys i el 29,9% té més de 25 anys. En l'última dècada s'ha observat un creixement important de la població universitària de més de 30 anys (167,6%), mentre que en el resta de trams, la població ha disminuït. No obstant això, si s'analitzen els últims cinc anys, des el curs 2007-08, moment de començament de la crisi econòmica, s'observa que la població universitària entre 18 i 24 anys ha augmentat un 13,7% i la de més de 30 anys un 18,4%, mentre que en la resta de trams d'edat ha disminuït. Aquest curs, amb motiu de la reducció del nombre de titulats, s'ha observat un descens en gairebé tots els trams d'edat.

Pel que fa als estudiants de Màster, la distribució per edat és similar a la de cursos anteriors: el 65% dels matriculats té menys de 30 anys i el 10,5% té més de 40.

Taula 3. Increment de parats amb titulació universitària, estudiants titulats i relació entre ells

| Any | Increment número aturats | Titulats | Proporció |
|-------------|---------------------------------|-----------------|------------------|
| 2011 | + 46.987 | 217.240 | 21,63% |
| 2012 | + 88.976 | 206.685 | 43,05% |

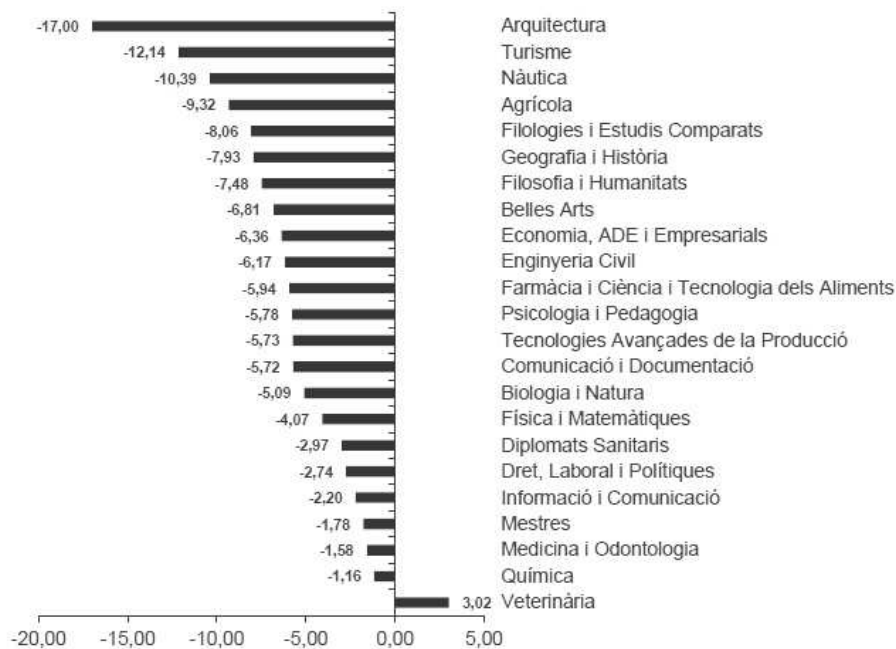
Font: Gil, P. (2013).

Per titulacions (García-Montalvo, 2001) tenint en compte totes les característiques del lloc de treball (taxes d'atur, activitat, tipus de contracte, hores de treball, salari i ocupació), els graduats de biologia, geografia i història i treball social són els que tenen una transició cap al mercat de treball més problemàtica, seguits per psicòlegs, sociòlegs, pedagogs i mestres. Aquestes titulacions corresponen amb les de major taxa d'atur, menor taxa d'activitat, major proporció de contractes temporals i a temps parcial, menors salaris i ocupacions menys qualificades. En la situació oposada es troben els graduats de la branca tècnica, en particular els enginyers industrials, els arquitectes i els

enginyers de camins, seguits pels enginyers agrònoms, els arquitectes tècnics i els informàtics.

La crisi s'ha fet notar a totes les àrees, si bé les Humanitats i les carreres de caire tècnic són les que l'han patida d'una manera més forta (8 i 6 punts percentuals, respectivament). En aquestes dues àrees la taxa d'ocupació, l'any 2011, se situa per sota dels nivells de l'enquesta del 2001. Per contra, Ciències de la Salut només perd 2 punts respecte de l'any 2008, mentre que Ciències Socials i Ciències Experimentals se situen 4 punts per sota. I per subàmbits, Arquitectura és el que ha registrat el màxim impacte pel que fa a la taxa d'ocupació, amb un descens de 17 punts respecte del 2008, seguit de Turisme (12,1 punts menys), Nàutica (10,4 punts menys) i Agrícola (descens de 9,3 punts). Entre els estudis on l'impacte negatiu ha estat més baix (no arriba als 2 punts percentuals), hi ha els de Mestre, Medicina i Odontologia, i Química. Només la llicenciatura de Veterinària registra un diferencial positiu, de 3 punts.

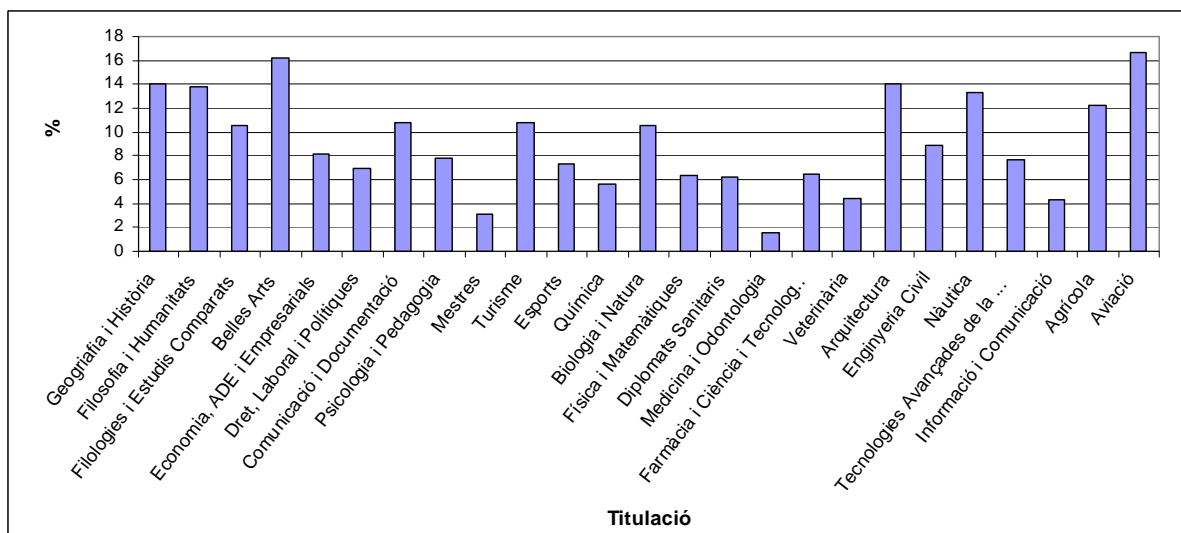
Gràfic 23. Diferencial entre la taxa d'ocupació del 2008 i la del 2011 (en punts percentuals) entre les diferents titulacions



Font: AQU Catalunya (2011)

Les dades que descriuen la inserció laboral i el nivell d'atur dels graduats, al llarg dels anys 1998-2008, són molt dependents del moment de realització de les enquestes (cicle econòmic) i de la titulació.

Gràfic 24. Taxa d'atur per titulació a Catalunya (2011)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'AQU Catalunya (2011)

Observant el gràfic 32¹⁶ sobre la taxa d'atur per nivell educatiu, sembla que durant els anys de creixement econòmic Espanya no era el millor lloc per ser universitari, però quan arriben temps difícils els universitaris resisteixen molt millor el temporal. Així es demostra, quan al 2011 prop de la meitat de les persones graduades, el 43,1%, ja tenien una feina abans d'acabar els estudis, ja fos a temps parcial o a temps complet; el 78,9% treballava tres mesos després d'haver obtingut el títol; el 14,3% va trigar entre tres mesos i un any, i al 6,8% restant li va costar més d'un any trobar la primera feina.

L'enquesta ANECA-I¹⁷ mostra quant de temps tarden els graduats universitaris en trobar la seva primera ocupació una vegada finalitzats els estudis, tot i que hi ha variacions segons el procediment utilitzat. De mitjana s'han d'esperar 6,2 mesos, no obstant, la moda¹⁸ és només de 3 mesos (García Montalvo, 2005, i García Montalvo, 2007)¹⁹.

¹⁶ Apartat 6.4.1. Atur segons nivell educatiu

¹⁷ Referent a la Taula 2. Fonts d'informació disponibles a nivell superior a una universitat.

¹⁸ La moda és qualsevol dels valors de màxima freqüència en una mostra de mesures. En una sèrie de valors observats, el que té exactament tants per damunt com per sota d'ell.

¹⁹ Les dades es basen en graduats que van acabar els seus estudis 3 anys abans i van ser entrevistats l'any 2003.

ANECA-I mostra amb claredat que els primers contactes amb el món laboral solen implicar una relació contractual de caràcter temporal o per obra i serveis. Només el 16,1% de les primeres ocupacions són indefinides. La situació contractual millora significativament amb el temps. Després de tres anys, els graduats arriben a un nivell molt superior d'estabilitat en l'ocupació: segons les dades de l'ANECA-I, en l'últim treball els contractes indefinits suposen el 45,1% del total dels contractes dels graduats de la mostra, mentre que en les enquestes d'AQUICAT arriba al 55% de mitjana.

Del total d'assalariats afiliats a la seguretat social, titulats el curs 2005-06, el 41% tenien contracte indefinit a temps complet un any després d'haver-se graduat. L'àmbit on hi ha un major volum de contractes indefinits és en ciències socials, educació comercial i dret i ciències. És en la branca d'arts i humanitats on s'observa un menor nombre de contractes indefinits a temps complet. La situació als cinc o sis anys millora relativament: el percentatge de contractes indefinits a temps complet s'eleva 15 punts percentuals fins al 56% i es redueixen considerablement els contractes temporals del 51,2% dels titulats recents al 35,7%.

Segons dades bàsiques del sistema universitari espanyol, en el curs 2012-2013, el 54,3% dels estudiants universitaris són dones, però aquest percentatge puja lleugerament entre la població titulada (57,6%). També és superior la proporció de dones entre els estudiants de màster (54,1%).

Taula 4. Estudiants matriculats i titulats en el sistema universitari per gènere (2012-2013):

| | Matriculados | | Egresados ⁽²⁾ | |
|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|
| | Total | % de mujeres | Total | % de mujeres |
| Total estudiantes | 1.561.123 | 54,3% | 266.493 | 57,6% |
| Estudiantes de Grado | 1.046.570 | 55,5% | 31.672 | 57,9% |
| Estudiantes de 1 ^{er} y 2 ^o ciclo | 403.466 | 51,2% | 175.013 | 57,9% |
| Estudiantes de Máster Oficial | 111.087 | 54,1% | 59.808 | 56,6% |

Font: Dades bàsiques del sistema universitari espanyol. Ministeri d'Educació, Cultura i Esport

Les dades disponibles referides a la satisfacció amb el treball posen de relleu que, en general, els graduats es mostren moderadament satisfets amb la seva situació professional (Mora, 2008). També, com en el cas de les rendes salarials, la titulació cursada és una variable determinant de la satisfacció, juntament amb l'adequació entre

els estudis cursats i la feina assolida (Cabrera et al., 2008; Mora, 2008). D'altra banda, les discrepàncies observades entre el nivell de formació en competències adquirit a la universitat i les requerides per la feina, lluny de suposar un problema, tenen un impacte positiu sobre la satisfacció dels graduats. La percepció d'unes elevades exigències en el treball impliquen més satisfacció, probablement a causa d'una percepció d'un estatus ocupacional més alt i de "la motivació associada a feines que demanen més esforç i que segurament es consideren amb unes potencialitats més grans de promoció, personal i professional" (Mañé i Miravet, 2007). Pel que fa a les variables no estrictament educatives, les dades semblen confirmar una relació positiva entre els ingressos, la responsabilitat i complexitat de les funcions i tasques a desenvolupar i la satisfacció (Cabrera et al., 2008; Mora, 2008).

Les característiques de la transició laboral són importants per la satisfacció laboral dels graduats²⁰ i la seva avaluació de l'experiència universitària.

Taula 5. Satisfacció global amb la feina de la població ocupada, per gènere i nivell d'estudis a Catalunya (2010)

| | Homes | Dones | Ambdós sexes | Distribució percentual ambdós sexes | | | Total |
|-----------------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------------------------------|---------------|---------------|----------------|
| | | | | Baixa | Mitjana | Alta | |
| Sense estudis i educació primària | 7,02 | 7,49 | 7,20 | 6,38% | 42,86% | 50,76% | 100,00% |
| Educació secundària | 7,40 | 7,47 | 7,43 | 4,38% | 41,02% | 54,60% | 100,00% |
| Formació professional | 7,52 | 7,77 | 7,63 | 2,42% | 39,22% | 58,36% | 100,00% |
| Estudis universitaris | 7,70 | 7,42 | 7,55 | 3,45% | 39,24% | 57,31% | 100,00% |
| Total | 7,45 | 7,53 | 7,49 | 3,89% | 40,30% | 55,80% | 100,00% |

Valoració satisfacció 0:mínima - 10:màxima. Baixa 0-4; Mitjana 5-7; Alta 8-10

Font: Enquesta de qualitat de vida en el treball

En general, amb qualsevol dels nivells d'estudis, la població valora la seva feina amb un notable. Les persones amb estudis universitaris ho fan amb una nota d'un 7,55, sent una mica més alta la valoració dels homes que de les dones.

²⁰ Veure Taula A5 de l'Annex A2. Satisfacció per àrea i segons les condicions de treball a Catalunya (2011)

6. EDUCACIÓ

6.1. Per què invertir en educació?

En els últims anys, s'ha consolidat a Espanya el procés d'universalització de l'educació, un pas positiu que implica que l'educació bàsica i també la secundària i la superior, s'hagin expandit entre els agents socials i hagi augmentat amb escreix el nivell educatiu mig de la societat. Les nombroses externalitats positives que genera el nivell d'educació de la població activa d'un país recomana que les polítiques de treball i les educatives es desenvolupin en molt àmbits de manera conjunta. Els models de creixement econòmic endogen tenen en compte el canvi tecnològic en la producció com a factor de creixement i aposten per la inversió en capital humà com un instrument de reducció d'atur.

A partir de les següents teories i equacions volem analitzar perquè la gent pren la decisió d'estudiar o no, com a decisió d'inversió en base a una expectativa de majors ingressos futurs.

Hi ha relacions importants entre retribucions, costos d'inversió i taxes de rendiment. A continuació, descriurem el procés d'inversió en educació matemàticament: Y és una activitat que proporciona a una persona que s'hi incorpora en una edat concreta, denominada edat 0, amb una corrent de retribució neta real igual a Y_0 durant el primer període, Y_1 durant el període següent, i així fins Y_n durant l'últim període. S'utilitza el terme general "activitat" en lloc d'ocupació o un altre terme més concret per a indicar que es considera qualsevol tipus d'activitat en capital humà; no només en formació en el treball, sinó també en escolarització, informació, salut i qualitats psíquiques. Les retribucions "netes" són iguals a les retribucions "brutes" durant qualsevol període menys els costos de matriculació durant aquest període. Les retribucions "reals" són iguals a les retribucions monetàries més l'equivalent monetari de les retribucions psíquiques. L'anàlisi no s'ha de restringir als costos i rendiments monetaris sinó que es aplicable a la inversió en salut i a la formació en el lloc de treball.

El valor actualitzat de la corrent de retribucions netes de la inversió en Y seria:

$$V(Y) = \sum_{j=0}^n \frac{Y_j}{(1+i)^{j+1}}$$

j és la taxa d'actualització del mercat que, per a simplificar, es suposa invariable durant tots els períodes.

Si X fos una altra activitat que proporcionés una corrent de retribucions netes igual a X_0, X_1, \dots, X_n , amb un valor actualitzat igual a $V(X)$, el valor actualitzat dels guanys a escollir Y seria:

$$d = V(Y) - V(X) = \sum_{j=0}^n \frac{Y_j - X_j}{(1+i)^{j+1}}$$

L'equació es pot reformular per tal que mostri de manera explícita la relació entre els costos i els rendiments. El cost d'invertir en capital humà és igual a les retribucions netes a les quals es renuncia quan es decideix invertir, en comptes d'escollir una activitat que no requereix inversió. Si l'activitat Y només requereix invertir durant el període inicial, i si X no requereix cap inversió, el cost d'escollir Y en comptes de X és simplement la diferència entre les seves retribucions netes durant el període inicial; el rendiment total seria igual al valor actualitzat de les diferències entre les retribucions netes en períodes posteriors. Si $C = X_0 - Y_0$, $k_j = Y_j - X_j$, $j = 1, \dots, n$, i R mesura el rendiment total, els guanys que proporciona Y podrien expressar-se de la forma següent:

$$d = \sum_{j=1}^n \frac{k_j}{(1+i)^j} - C$$

D'acord amb la teoria del capital humà (Becker, 1983) la inversió en educació augmenta la productivitat dels treballadors i es veu recompensada mitjançant salaris més alts. En conseqüència, una estratègia de posicionament favorable en el mercat laboral per part dels treballadors seria augmentar la seva inversió en formació. Aquesta teoria es basa en la constatació empírica d'altas correlacions positives entre els nivells educatius dels treballadors i els seus perfils salarials al llarg de la vida i suggereix que, en situacions d'escassetat de treball i alta competència, les persones que inverteixen en formació com a estratègia diferenciadora obtindran rendiments superiors del treball.

La teoria del capital humà planteja, però, alguns problemes relacionats amb la dificultat de demostrar que el suposat augment de productivitat dels treballadors més formats deriva de l'educació rebuda, i amb el fet que aquesta suposada productivitat és desconeguda per qui els contracta quan els treballadors accedeixen al mercat laboral. D'altra banda, en les condicions actuals d'accés pràcticament universal a la universitat, és qüestionable que pel simple fet de passar més anys a les aules es garanteixi que la persona sigui més productiva (Dobbs, Sun, Roberts, 2008). Cal considerar també que les persones continuen estudiant no tan sols per un interès econòmic, sinó per aconseguir feines més interessants, desenvolupar les pròpies capacitats, guanyar coneixement o més reconeixement social.

L'aparició de les teories credencialistes explicades per García Montalvo (2008) en la literatura per Arrow (1973), Spence (1973), Stiglitz (1975) Taubman i Wales (1973) com a enfocament teòric alternatiu a la teoria del capital humà, va suposar atorgar a les institucions universitàries una funció de classificació i selecció dels treballadors. S'assumeix que la finalitat de l'educació no seria la provisió de coneixements o habilitats adreçats a l'augment de la productivitat —atès que això s'assoleix després en el lloc de treball—, sinó certificar les qualitats, l'adaptabilitat i les capacitats d'aprenentatge dels treballadors. Es tractaria, doncs, d'actuar com a filtre identificador d'aquelles persones amb millors qualitats d'ocupabilitat i d'acreditar els candidats que reuneixen les millors condicions per al seu entrenament i formació posterior a l'empresa. Amb aquestes premisses, la hipòtesi de senyalització sosté que el títol té un valor intrínsec addicional, a banda dels anys d'educació acumulats, i crea la percepció d'una productivitat més alta (Dobbs et al., 2008). Tal com indiquen aquests autors, “el senyal clau a tenir en compte és si l'individu rep el diploma”.

Així doncs, totes dues teories prediuen una millor posició en el mercat laboral dels graduats que hagin cursat estudis posteriors (per exemple, un postgrau) com a estratègia d'inversió per millorar els seu nivell d'ocupabilitat. Ambdues teories suggereixen que els salaris estan positivament relacionats amb els anys d'educació (Kroch i Sjoblom, 1994) encara que en la teoria del capital humà se suposa que la rendibilitat marginal d'un any addicional d'educació coincideix amb el seu cost marginal. Contràriament, en el cas de la teoria del credencialisme, el resultat del mercat és ineficient i la rendibilitat provada és diferent a la rendibilitat social (Acemoglu i Angrist, 2000).

I alguns autors citen una explicació relacionada amb les teories anteriors, encara que han rebut menor suport empíric. S'anomena Teoria de les cues i està basada amb el model de Thurow, segons el qual existeixen dos cues: una de llocs de treball i una altra de treballadors. Cada lloc té les seves pròpies característiques en termes de requeriments, salaris, etc. Els individus competeixen pels llocs de treball i la seva posició a la cua està determinada pel seu nivell educatiu i, possiblement per la seva experiència. D'aquesta manera, la sobrequalificació també pot ser permanent ja que existeix una tendència a augmentar el nivell educatiu dels individus de la cua front als requeriments dels llocs de treball si l'estructura es manté estable (García Montalvo i Peiró, 2008).

La interpretació habitual és que la rendibilitat social serà menor que la provada i es produirà una ineficiència. Així doncs, els joves conscients que sense un títol no seran reconeguts com a treballadors productius pels empresaris, invertiran en excés en educació i les empreses demandaran cada vegada majors nivells educatius fins i tot per a realitzar tasques que no ho requereixen. Les conseqüències d'aquest excés d'educació per a la política econòmica són clares. A diferència de la teoria del capital humà, on la inversió en educació és sempre positiva i aconsellable des del punt de vista de la política econòmica, el credencialisme extrem converteix al sistema educatiu en un procés de selecció de personal caríssim.

La competència en un món global i informacional pot venir dels treballadors que estan disposats a fer el mateix per salaris més baixos (amb tots els treballadors del món) i la competència creixent amb les mateixes màquines (alt nivell de tecnificació, mecanització, automatització, informatització, etc.).

Amb el temps, la visió d'apostar per la inversió en capital humà com un instrument de reducció d'atur, s'ha anat aprofundint i, avui en dia, es manté la creença que l'educació general és positiva per al mercat laboral d'un país, però també s'aposta per la formació laboral com a pont entre educació i empresa, la formació específica que s'imparteixi dintre d'aquesta última i el reciclatge continu dels treballadors com a garantia tant d'una competitivitat necessària en un món globalitzat per a qualsevol economia, com pel propi benestar individual dels treballadors. La qualificació professional es presenta per a les empreses, els treballadors i l'economia, en general, com a factor estratègic per tal de

donar una resposta adequada als profunds canvis econòmics, tecnològics i organitzatius que estem vivint. Els nivells de productivitat, d'ocupació i el funcionament del mercat de treball estan afectats per l'evolució i contingut de les qualificacions professionals, espacialment la mobilitat interna en les empreses, en el sector i en els àmbits territorials. S'intenta fer compatible, econòmica i eficaç les demandes de les empreses i les necessitats dels assalariats.

Per tal de demostrar que el que exposen aquestes teories, a continuació es pot observar els salaris segons la formació rebuda (Taula 6), i a més a més, tot diferenciant-ho segons l'edat (Taula 7).

Taula 6. Mitjana del guany per treballador, per nivell d'estudis a Catalunya (2006 i 2010)

| | 2006 | 2010 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|
| Sense estudis i educació primària | 15.736,25 | 17.645,79 |
| Educació secundària | 18.342,53 | 20.234,94 |
| Formació professional | 20.384,03 | 23.485,78 |
| Estudis universitaris | 30.263,75 | 34.357,06 |

Unitat: Euros

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Idescat, de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE

Taula 7. Els ingressos relatius dels adults amb ingressos procedents de l'ocupació, per nivell educatiu i grup d'edat (2011)

| | | Per sota del nivell d'educació secundària | | | Nivell d'educació secundària | | | Nivell d'educació terciària | | |
|---------------|------|---|-------|-------|------------------------------|-------|-------|-----------------------------|-------|-------|
| | | 25-64 | 25-34 | 55-64 | 25-64 | 25-34 | 55-64 | 25-64 | 25-34 | 55-64 |
| Alemanya | 2011 | 86 | 78 | 88 | 116 | 117 | 111 | 164 | 139 | 183 |
| Espanya | 2010 | 80 | 94 | 68 | | | | 140 | 131 | 154 |
| França | 2009 | 79 | 80 | 70 | | | | 147 | 134 | 185 |
| Grècia | 2011 | 61 | 86 | 53 | 102 | 104 | 104 | 170 | 149 | 233 |
| Itàlia | 2009 | 77 | 91 | 68 | | | | 148 | 122 | 168 |
| Japó | 2007 | 80 | 90 | 74 | | | | 148 | 129 | 178 |
| Portugal | 2010 | 69 | 81 | 51 | 104 | 108 | 96 | 170 | 158 | 191 |
| Regne Unit | 2011 | 69 | 70 | 69 | | | | 157 | 145 | 156 |
| Mitjana OCDE | | 76 | 80 | 72 | 106 | 104 | 109 | 157 | 140 | 173 |
| Mitjana UE-21 | | 77 | 81 | 73 | 105 | 99 | 110 | 158 | 140 | 174 |

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Education at a Glance (2013)

6.2. Nivell educatiu dels treballadors

Taula 8. Nivell d'estudis de la població entre 25 i 64 anys (2013)

| | | Per sota del nivell d'educació secundària | Nivell d'educació secundària | Nivell d'educació terciària | Tots els nivells |
|------|----------------|---|------------------------------|-----------------------------|------------------|
| OCDE | Alemanya | 13 | 59 | 27 | 100* |
| | Espanya | 46 | 22 | 32 | 100 |
| | França | 29 | 41 | 30 | 100 |
| | Grècia | 33 | 41 | 26 | 100 |
| | Itàlia | 44 | 41 | 14 | 100* |
| | Japó | | 54 | 46 | 100 |
| | Portugal | 65 | 17 | 17 | 100* |
| | Regne Unit | 23 | 37 | 40 | 100 |
| | Mitjana OCDE | 25 | 44 | 32 | |
| | Mitjana UE-21 | 24 | 48 | 29 | |
| G20 | Àràbia Saudita | 66 | 20 | 15 | 100* |
| | Argentina | 58 | 28 | 14 | 100 |
| | Brasil | 56 | 32 | 12 | 100 |
| | Xina | 78 | 19 | 4 | 100* |
| | Mitjana G20 | 36 | 34 | 25 | |

* Hi ha un marge d'error d'1 punt, pot sumar 99 o 101.

Font: Elaboració pròpia a partir de l'eEducation at a Glance (2013)

Mitjançant les dades extretes de l'estudi *Education at a Glance* (2013)²¹, elaborat per l'OCDE, s'analitza el nivell d'estudis de la població entre 25 i 64 anys d'edat, classificant el nivell en: per sota del nivell d'educació secundària, secundària (inclou la secundària no terciària) i la terciària. En l'estudi es mostra la diferència dels nivells educatius dels països que formen part de l'organització de l'OCDE i que són els més desenvolupats econòmicament del món (G20). Els percentatges han estat contrastats amb altres fonts i es corresponen aproximadament amb els informes del CEDEFOP de 2010, tenint en compte l'evolució temporal.

Les dades revelen que Espanya destaca per la polaritat del nivell formatiu que presenten els treballadors. L'Estat presenta un nucli molt important de persones amb nivells formatius baixos o molt baixos del 46%, més vulnerables davant cicles recessius. Engloba a les persones que es van conformar amb un nivell inferior a l'educació secundària o bé, aquells que van fracassar i abandonar l'escola abans d'hora, que Espanya es situa amb un 26,5% a l'any 2012, segons dades de l'oficina Europea d'Estadística Eurostat, mentre que la mitjana europea és del 13,5%. En el cas concret

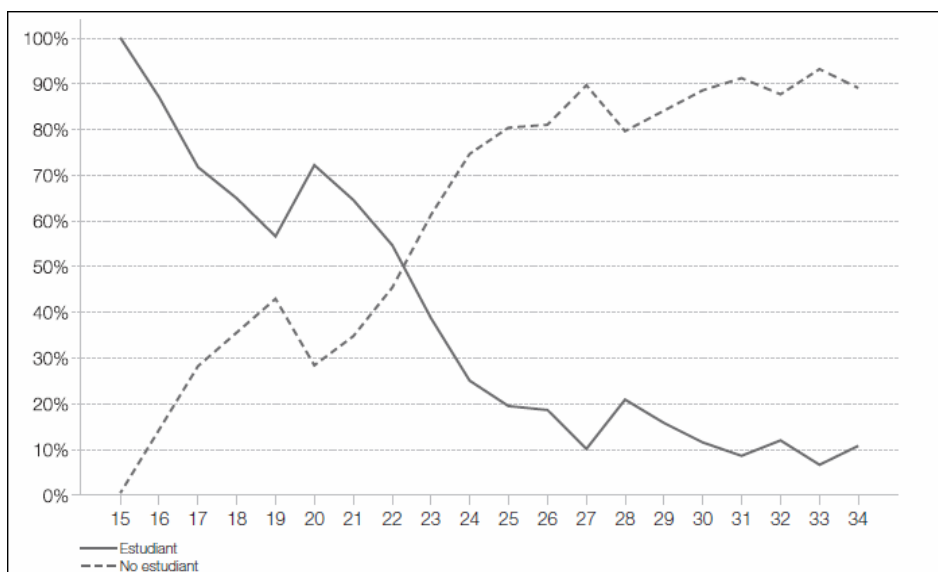
²¹ Fòrum de cooperació i consulta en temes relacionats amb el sistema financer internacional de 19 països, més la UE, constituït per 7 dels països més industrialitzats (Alemanya, Canadà, EEUU, França, Itàlia Japó i regne Unit) més Rússia i 11 països recentment industrialitzats de totes les regions del món.

dels joves la situació és especialment descoratjadora pel col·lectiu que ni estudien ni treballen, ja que la taxa va ser del 18,5%, segons dades de l'Eurostat de 2011, 5,6 punts per sobre de la mitjana de la UE (12,9%) i aquesta situació també ha empitjorat amb l'inici de la crisi ja que al 2007 la taxa espanyola convergia amb l'europea. Un altre nucli és el caracteritzat per un nivell elevat d'estudis, amb educació terciària, amb un 32%, de vegades subempleats en moments econòmics adversos.

Entre els 15 i els 22 anys la proporció de població jove que està estudiant és superior a la que no estudia, de manera que, en edats primerenques, presenta una participació elevada en el sistema educatiu. És a partir dels 23 anys que aquesta relació s'inverteix i és majoritària la població que no estudia. També és rellevant que a partir dels 26 anys la proporció de joves estudiants es manté estable entre el 20% i el 10%. Tot i així, és destacable el fet que, a partir dels 18 anys, la població que no estudia se situa en proporcions entre el 30% i el 40%, dada certament preocupant perquè es relaciona amb el fenomen de l'abandonament educatiu prematur²². El 24% (any 2010) i 26% (any 2011) de les persones d'edats compreses entre 18 i 24 anys es troben en aquesta situació a Catalunya, això fa que la proporció NEET no només sigui lleugerament superior a la mitjana espanyola, sinó que a més, sigui considerablement superior comparada amb la resta de països de la UE (16,5% a l'any 2010 i 13,5% a l'any 2011). (Capsada, 2013; Ferrer, et al, 2012)

²² L'abandonament educatiu prematur (AEP) indica el percentatge de la població entre 18 i 24 anys que ha assolit com a màxim la primera etapa de l'educació secundària, no continua estudiant en el sistema educatiu formal i no ha rebut cap tipus de formació en les darreres quatre setmanes respecte al total de població del mateix grup d'edat (Eurostat).

Gràfic 25. Relació amb els estudis segons l'edat dels joves entre 15 i 34 anys a Catalunya (2012)



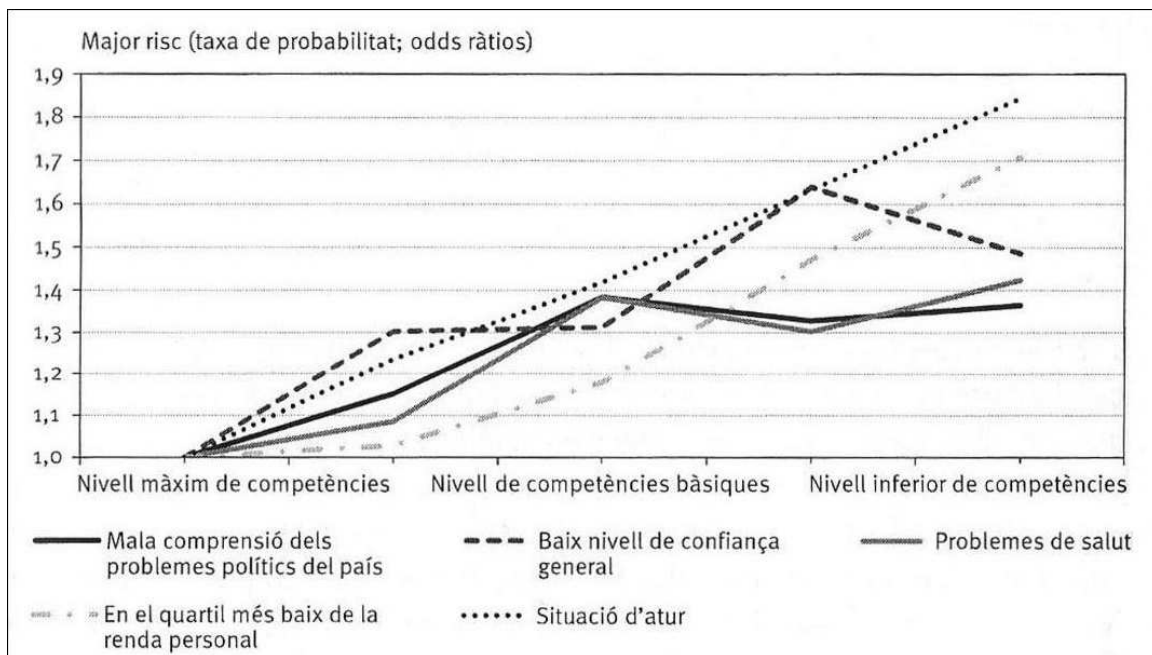
Font: Ferrer, et al (2012) de l'Enquesta de la joventut a Catalunya (Direcció General de Joventut)

Majoritàriament, l'adquisició de formació es desenvolupa entre els 17 i 25 anys si s'opta per estudis universitaris o FP. Pot haver-hi casos excepcionals d'edats superiors, perquè han començat a estudiar tard, o perquè ja no tenen feina i intenten ampliar les seves oportunitats de trobar-la. L'anàlisi de la participació al sistema educatiu de la població jove de Catalunya segons l'edat és coincident amb algunes de les tendències identificades a nivell europeu que indiquen un allargament de les trajectòries educatives. En aquest sentit, sembla ser que es trenca amb la correspondència entre edat escolar i edat d'aprenentatge, i que les persones joves prolonguen més la seva vinculació amb el sistema d'educació formal.

Capsada, et al. (2013) afirmen que les competències transformen vides i fan avançar les economies. Els individus les necessiten per participar plenament en les economies i en les complexes societats actuals ja que ajuden a transformar el progrés tecnològic en creixement econòmic i a fer que els països puguin competir en el context d'una economia mundial que cada vegada més es basa en el coneixement. El cost de no desenvolupar ni utilitzar les competències adequades surt car: les persones amb poques competències tenen un risc molt més elevat de viure dificultats econòmiques, d'estar en situació d'atur i de dependre d'ajudes socials.

Les competències són una part de l'educació que es rep però no existeix una correspondència absoluta. Ara bé, ens serveixen, per exemple, com a indicador del nivell d'educació per a explicar el gràfic 26, que indica els avantatges d'invertir en educació.

Gràfic 26. Taxa de probabilitat²³ del major risc de viure situacions de desavantatge social i econòmic, segons el nivell de competències bàsiques entre la població adulta de 16 a 65 anys



Nota 1: Risc ajustat per edat, sexe, formació, formació dels pares i condició d'immigrant.

Nota 2: El gràfic parteix de dades preliminars extretes de l'enquesta de competències entre la població adulta, duta a terme per l'OCDE en el marc del *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* (PIAAC). Les dades, malgrat que no es basen en mostres representatives, il·lustren tendències.

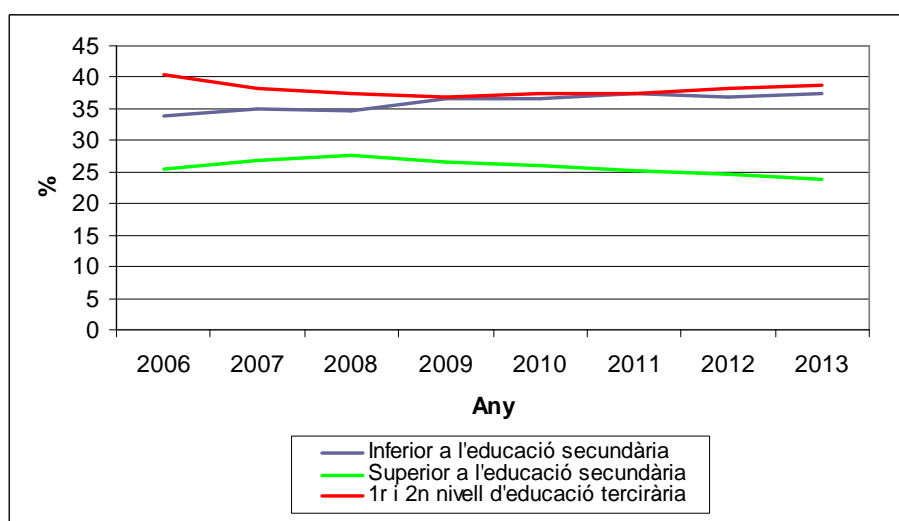
Font: Capsada, et al. (2013) extret de PIAAC, de les dades de prova de camp (2010)

S'observa, que per als individus amb nivell de competències més baix, el risc de situació d'atur és 1,8 vegades més alt; el de patir problemes de salut és 1,4 vegades més alt i, finalment, que el d'experimentar nivells de confiança generals baixos com a individus en relació amb el nivell de competències més alt 1,5 vegades superior.

²³ La taxa de probabilitat mostra el risc relatiu que un fet tingui lloc en un grup determinat en comparació d'un grup de referència. Una taxa de probabilitat d'1 representa el mateix risc que un fet es produeixi tant per al grup d'estudi com per al grup de referència. Si el valor de la ràtio és inferior a 1, el risc és més baix; mentre que si el valor és superior a 1, el risc és més alt.

Espanya compta amb llocs de treball que no s'han adaptat a una estructura de qualificacions de la força de treball molt polaritzada. Té una estructura diàbolo de 40-20-40: el 40% de la gent surt del sistema educatiu amb l'ESO o menys, el 20% en surt amb un títol intermedi i el 40% entra a la universitat i en surt amb un títol o amb bastants anys d'ensenyament superior (Fernández, 2012). Això vol dir que hi ha un dèficit important de mà d'obra pel conjunt de treball qualificat i, tanmateix, hi ha superàvit de mà d'obra molt qualificada, entenent que els estudiants universitaris són mà d'obra molt qualificada. No obstant, des de l'inici de la crisi, s'ha incrementat el número de joves que han optat per continuar o complementar la seva formació. Aquesta decisió, en part, es deu a que vora el 80% de la destrucció d'ocupació ha estat en persones de baixa qualificació.

Gràfic 27. Evolució dels nivells educatius dels joves entre 25 i 29 anys a Espanya

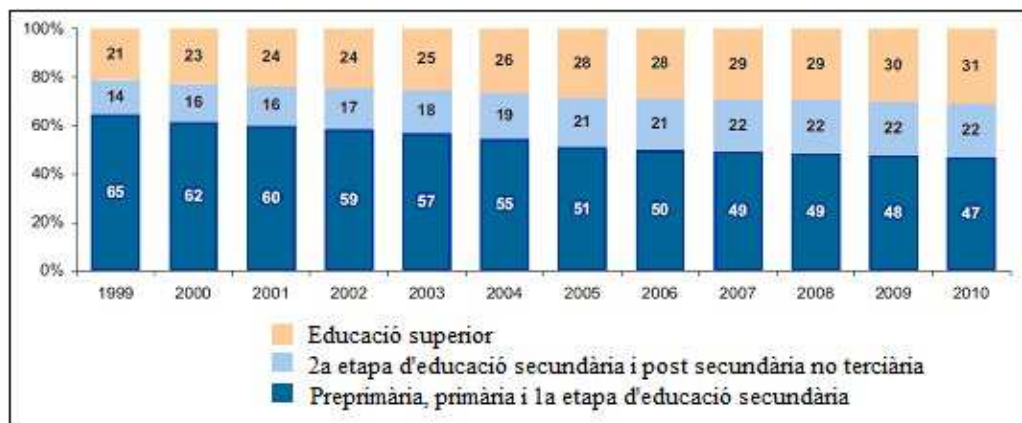


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat

6.3. Formació universitària

En les darreres dècades, Espanya ha experimentat una explosió de l'educació superior. El següent gràfic ho demostra: des de 1999 el percentatge de població amb aquest nivell educatiu ha passat d'un 21% a un 31% a l'any 2010.

Gràfic 28. Evolució del nivell formatiu de la població adulta entre 25 i 64 anys a Espanya



Font: Informe de l'Institut Nacional d'Avaluació Educativa de 2012

Segons dades de l'INE en el curs 2010-2011, més d'un milió i mig d'estudiants es matriculen en titulacions de primer i segon cicle, grau, màster i doctorat a Espanya. I segons les estadístiques del Sistema Integrat d'Informació Universitària (SIIU) del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport, a Espanya, cada curs acadèmic es titulen uns dos cents mil estudiants en les mateixes titulacions. Si a l'any 2010 s'afegien 192.783 estudiants, a l'any 2011 ho feien 217.240 i al 2012, 206.685.

Taula 9. Relació entre els estudiants matriculats i titulats per cada tipus de titulació universitària el curs 2010-2011

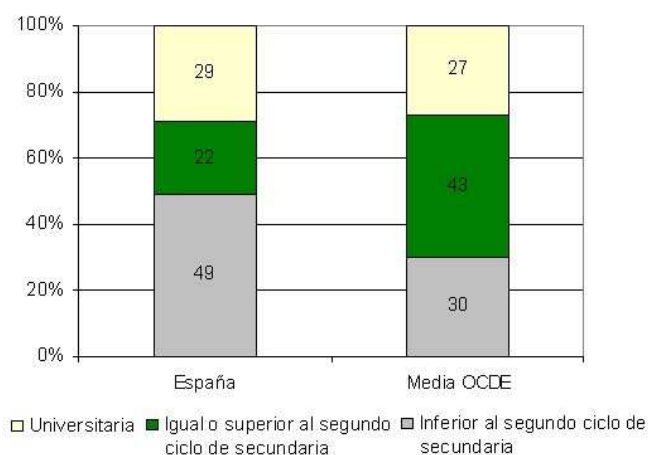
| | | Estudis de 1r i 2n cicle | | Estudis de grau | | Màsters oficials | | Doctorat (3r cicle) | |
|-----------|-------------|--------------------------|---------|-----------------|---------|------------------|--------|---------------------|--------|
| | | Ambdós sexes | Dones | Ambdós sexes | Dones | Ambdós sexes | Dones | Ambdós sexes | Dones |
| Espanya | Matriculats | 905.229 | 483.203 | 550.656 | 301.954 | 108.433 | 57.811 | 68.865 | 35.116 |
| | Titulats | 200.938 | 120.642 | 19.645 | 8.596 | 45.748 | 25.898 | 8.915 | 4.381 |
| Catalunya | Matriculats | 96.538 | 50.501 | 83.101 | 46.228 | 16.872 | 9.191 | 13.781 | 7.094 |
| | Titulats | 30.075 | 18.122 | 1.029 | 488 | 7.690 | 4.317 | 1.855 | 935 |

Unitat: alumnat

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

L'augment de població universitària ha permès que actualment Espanya disposi d'un percentatge de graduats d'universitaris superior a la mitjana dels països de l'OCDE (29% front el 27%), l'any 2007.

Gràfic 29. Distribució de la població entre 25 i 64 anys per nivells educatius (2007)



Font: OCDE (2009)

I les dades més recents de que disposem, referents a les dades bàsiques del sistema universitari espanyol 2013-14, en el curs 2012-2013, a les universitats espanyoles es van matricular 1.450.036 estudiants de grau i 111.087 de màster. La taxa neta d'escolarització universitària entre 18 i 24 anys continua amb la seva tendència creixent i se situa en el 28,6% (en el curs 2008-09 era del 23,8%). I es preveu que en el curs 2013-2014 els estudiants de grau se situïn en 1.438.115, el que indicaria un lleuger descens del 0,8%, és a dir pràcticament un manteniment en el seu nombre. Aquestes dades estan directament relacionades amb la reducció de la població entre 18 i 24 anys, que l'any 2014 disminueix un 3,2% respecte a 2013. De fet, es preveu que la taxa neta d'escolarització del curs 2013-2014 se situï en el 29,7 %. La reducció del nombre d'estudiants no és nova, ja que en els cursos previs a 2008-09 es produïa una pèrdua mitjana anual d'estudiants universitaris de l'1%. Pel que fa als estudiants de màster, en el curs 2012-2013, van ser 111.087 estudiants que realitzen un màster oficial. S'està observant certa estabilització en el seu nombre, que se situaria a l'entorn dels 105.000-110.000 estudiants. La previsió per al total del sistema en el curs 2013-14 se situa en 109.113 estudiants.

Per aquests estudiants, l'educació té un cost. A Catalunya, i a Espanya en general, ha prevalgut una lògica de finançament predominantment públic, però amb una participació dels estudiants, concretada en el pagament d'una matrícula pels estudis (preu públic), que s'acompanya d'unes taxes específiques, vinculades a aspectes laterals

del procés educatiu (com la formació d'expedient, l'expedició de títols) o d'altres serveis prestats per les universitats (l'accés als seus serveis informàtics, per exemple). En els últims sis anys, l'efecte combinat del canvi de plans d'estudi i de les successives modificacions del sistema de preus ha encarit entre un 69% i un 291% el preu dels estudis universitaris en termes reals, és a dir, una vegada descomptada la inflació, segons dades de l'Observatori del Sistema Universitari (2013).

L'any 2013-2014 s'està completant la implantació dels nous plans d'estudis universitaris, adaptats a l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES o "pla Bolonya"), amb configuracions, duracions i preus diferents als anteriors. El sistema de crèdits actuals per a calibrar les assignatures és de 60 crèdits ECS (European Credit Transfer System), la durada és de 4 anys o 6 en alguns casos

Com és natural, els preus de les matrícules i la facilitat per obtenir beques i ajuts, així com el seu import, tenen conseqüències sobre el percentatge de població que accedeix als estudis universitaris. En el curs 2012-13 la convocatòria general de beques l'han gaudit 263.682 estudiants i el seu import s'ha elevat fins 757,7 milions d'euros, el que suposa 6.608 beneficiaris menys que el curs anterior, això és un 2,5% menys.

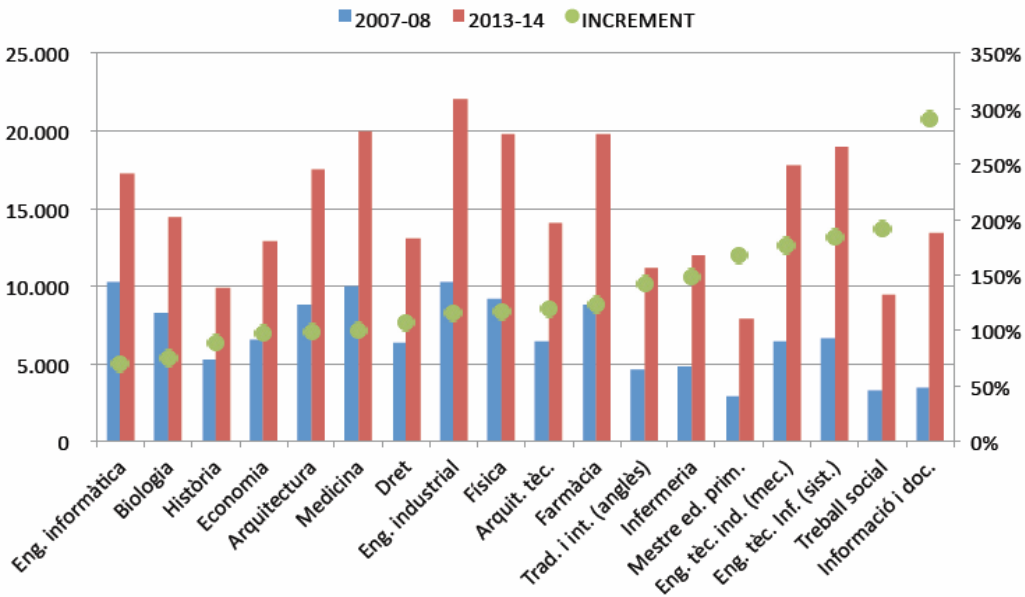
El Reial decret-llei 14/2012, de 20 d'abril, canvia radicalment el sistema amb què fins a aquest curs s'han fixat els preus públics universitaris a Espanya. Per primera vegada s'estableixen els preus que paguen els estudiants universitaris i les seves famílies en funció dels costos dels estudis en els quals es matriculen. L'estudi realitzat per l'Observatori del Sistema Universitari estima que els estudiants universitaris espanyols paguen, de mitjana, entre el 19% i el 20% del cost dels seus estudis. Així, si es considera el conjunt d'Espanya, el que impera és una gran variabilitat en els preus dels estudis universitaris, sense una explicació clara de les variacions observades.

En el curs 2013-2014 el preu mitjà, en primera matrícula, de totes les branques i totes les comunitats s'ha situat en 18,42 euros/crèdit²⁴, de manera que, de mitjana, un curs de grau de 60 crèdits, sense repetició de matrícula, suposaria 1.105 euros, segons les dades bàsiques del sistema universitari espanyol.

²⁴ Veure Taula A6 de l'Annex A2. Preus per crèdit i grau el curs 2012-2013 a Catalunya (projeccions)

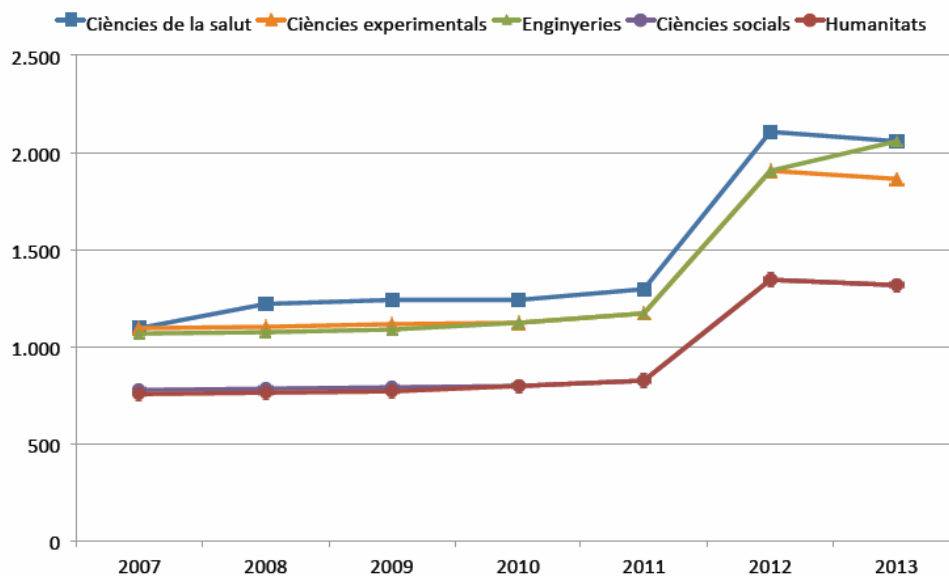
L'Observatori del Sistema Universitari presenta per primera vegada un anàlisi del preu total dels estudis universitaris, comparant el curs 2013-2014 amb el 2007-2008, l'últim en el que els plans d'estudi vells van estar vigents.

Gràfic 30. El preu total de la carrera, ordenat segons els increments (en euros constants de 2013)



Font: Observatori Sistema Universitari (2013)

Gràfic 31. Evolució del preu d'un curs de grau (en euros constants de 2007)



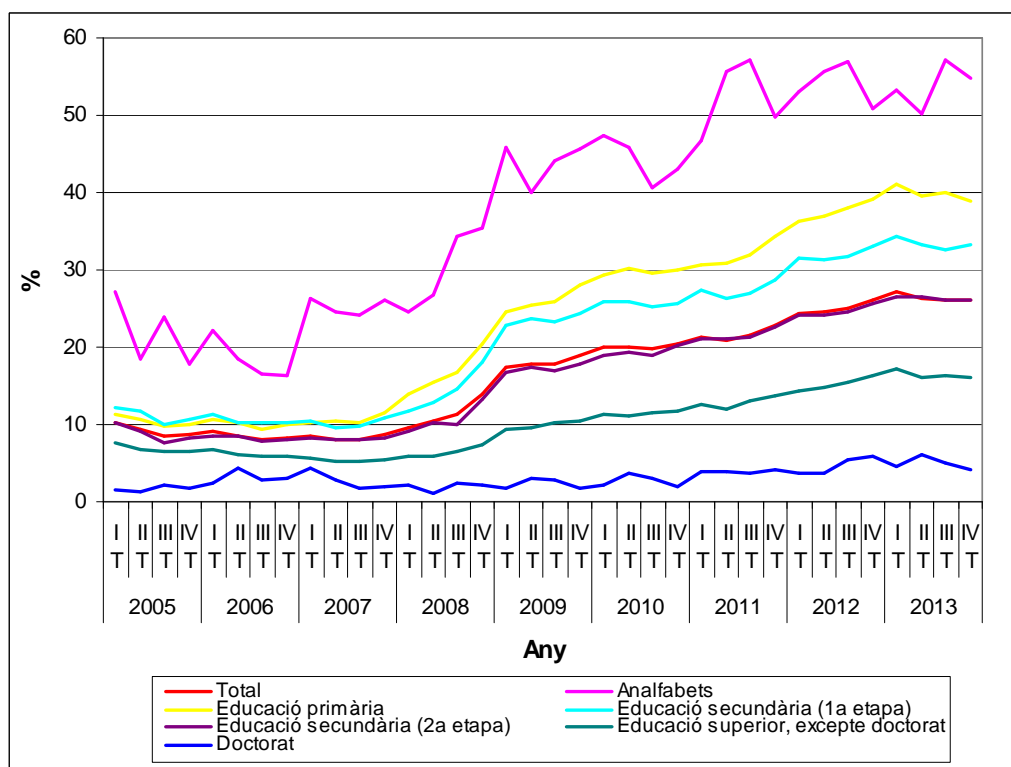
Font: Observatori Sistema Universitari

6.4. Retorns de l'educació

6.4.1. Atur segons nivell educatiu

Segons l'EPA, la desocupació segons el nivell de qualificació, és liderada lògicament per aquells que són analfabets. Ara bé, quan es diferencia entre diferents nivells educatius, durant l'any 2005, la taxa d'atur oscil·lava entre l'1% i el 12%. És al quart trimestre de 2008 i primer de 2009 quan la taxa d'atur es dispara fins a assolir el 25% per als treballadors amb educació primària. Aquells amb una educació secundària tenien un percentatge lleugerament inferior, sobre el 17% els de segona etapa de secundària i el 8% els universitaris. Des d'aquell moment, la taxa d'atur no ha parat de créixer fins al 41% al primer trimestre de 2013 pels d'educació primària, un augment de proporcions similars per aquells amb secundària, i fins a un 16% els universitaris en el segon trimestre de 2013. Aquest últim percentatge es situa gairebé a la meitat de la taxa d'atur general. El cas especial és el doctorat ja que l'evolució de la taxa d'atur no sobrepassa durant aquests 9 anys el 6%, assolint com a màxim aquest percentatge el segon trimestre de 2013.

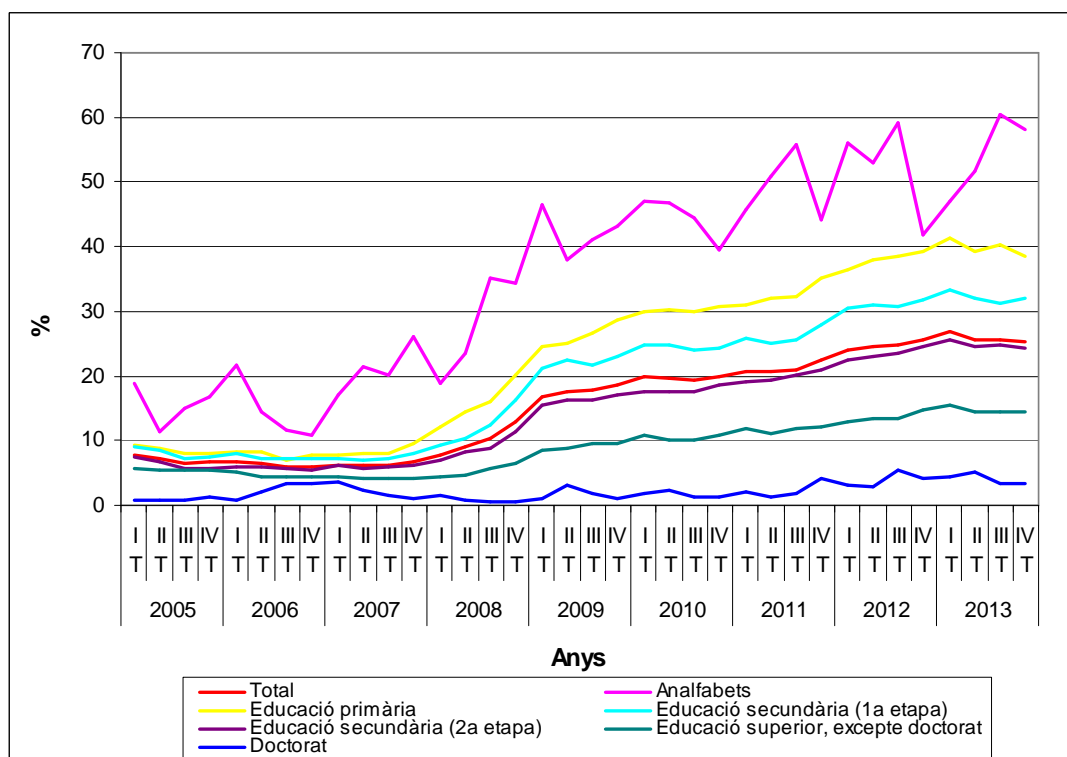
Gràfic 32. Evolució de la taxa d'atur per nivell educatiu a Espanya (2005-2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

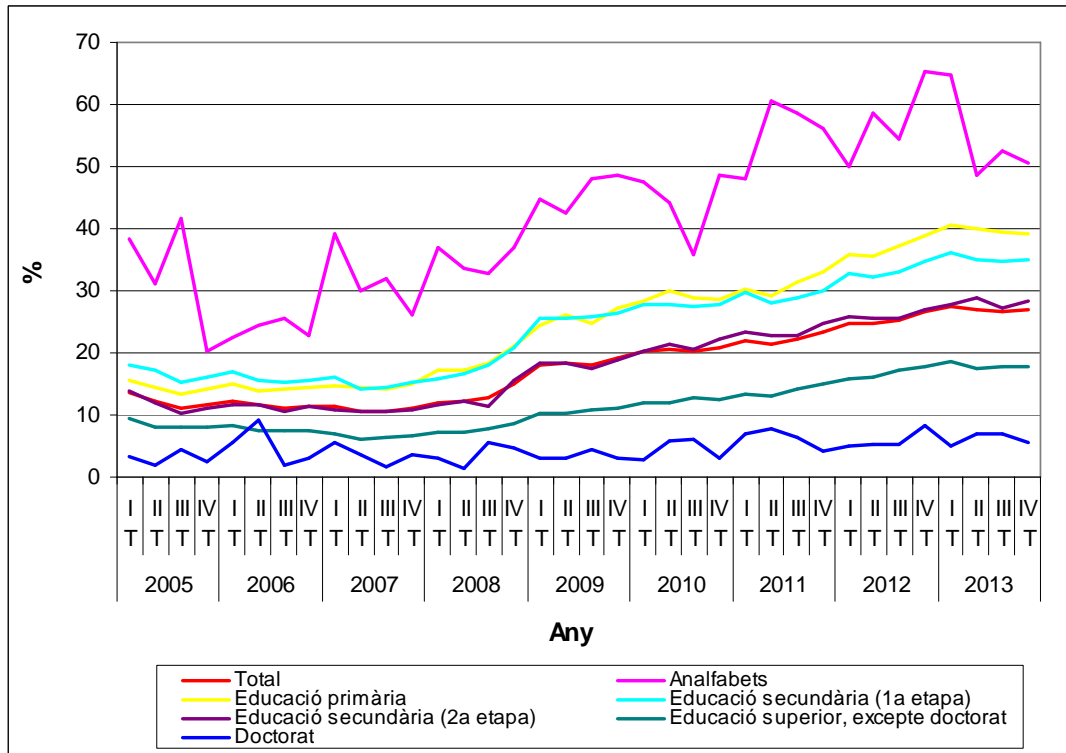
Durant el període comprès entre els anys 2001 i 2007, el diferencial d'atur entre els que tan sols tenien educació primària o la ESO (estudis secundaris de primera etapa) i els titulats universitaris va arribar a rondar els 4 punts. És a dir, en molts casos difícilment sortia a compte dedicar un total de 6 anys (2 anys a estudiar batxillerat i després 4 anys més a la universitat) a canvi de rebaixar 4 punts percentuals la possibilitat d'estar a l'atur. No és sorprenent doncs, que molts joves optessin per deixar d'estudiar i ingressar en el mercat laboral. El problema va aparèixer quan molts dels llocs de treball que ocupaven aquells que van abandonar abans d'hora el sistema educatiu, van desaparèixer. A partir del 2007, inici de la crisi mundial, es demostra que totes aquelles taxes d'atur prèvies no eren res més que un efecte de la il·lusió en la que vivia Espanya., una suposada prosperitat basada en una economia de poc valor afegit i treballadors poc formats.

Gràfic 33. Evolució de la taxa d'atur per nivell educatiu en el gènere masculí a Espanya (2005-2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Gràfic 34. Evolució de la taxa d'atur per nivell educatiu en el gènere femení a Espanya (2005-2013)

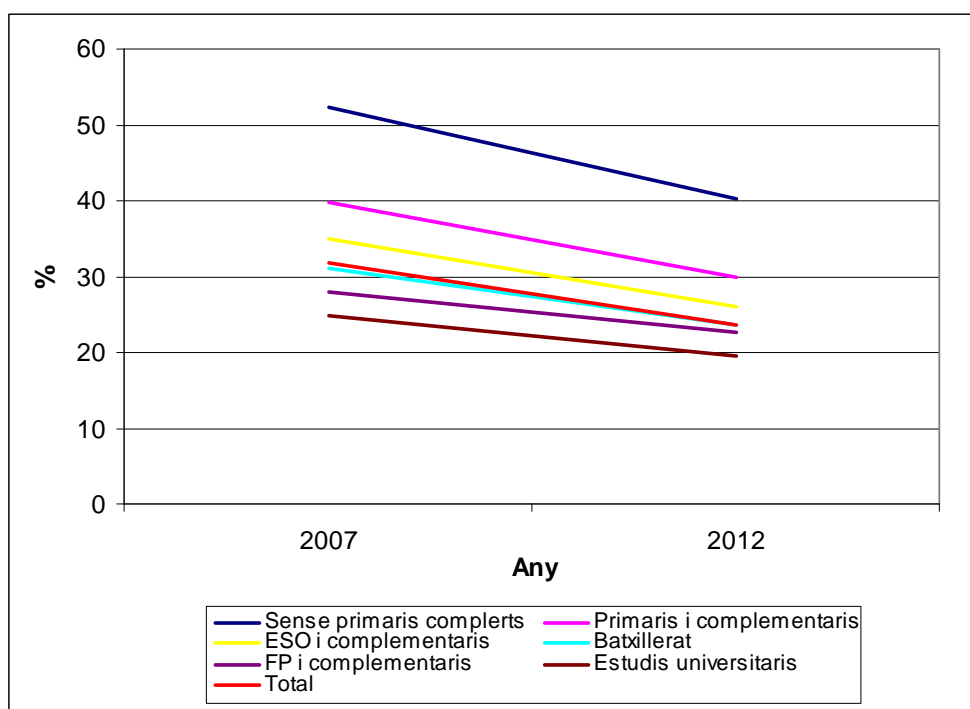


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

6.4.2. Temporalitat segons nivell educatiu

La incidència de la temporalitat també mostra profundes diferències si es comparen els nivells de formació dels treballadors. Els grup amb menor nivell educatiu són els que es troben més afectats per la contractació temporal.

Gràfic 35. Taxa de temporalitat per nivell educatiu a Espanya (2007 a 2012)



Font: Elaboració pròpia a partir de les microdades de l'EPA (INE), del segon trimestre de cada any. Presentat per Lorente, et al.

Tal com es mostra en el gràfic presentat, els treballadors que no han arribat a completar els estudis primaris són els que presenten majors nivells de temporalitat, àmpliament per damunt de la mitjana. Aquesta situació, que ja succeïa abans de la crisi, s'ha anat intensificant l'enduriment amb aquesta, de manera que la taxa de temporalitat d'aquest grup és un 70% més elevada que la del conjunt dels assalariats, segons dades de l'INE. La resta de grups amb nivells inferiors al batxillerat també presenten majors incidències de la temporalitat, encara que aquests es van atenuant a mesura que augmenta la formació. En canvi, amb major nivell formatiu, particularment pel que respecte a l'educació universitària, la incidència de la temporalitat es redueix, encara que sense deixar de ser elevada.

6.4.3. Salaris segons nivell educatiu

Tal com ja s'ha comentat en el primer apartat sobre els retorns a l'educació, a més educació, rep més salari. La inversió en formació es troba recompensada, ja que els guanys mitjans anuals dels treballadors a Catalunya augmenten a mesura que s'està més format. També cal destacar que la bretxa salarial entre aquells que no tenen educació o

només primària, i els que tenen educació secundària i formació professional és de 2.000 euros. Ara bé, si la formació que es té ja és universitària, el diferencial és de 10.000 euros respecte aquelles persones que han assolit un nivell educatiu inferior. Per tant, aquest salt tant important de guanys és molt significatiu i s'ha de tenir en compte en el moment de prendre la decisió de seguir estudiant o no i considerar-ho com una inversió de futur, que en un primer moment, suposa un cost elevat del qual hem parlat anteriorment, però que a llarg termini en sortiràs beneficiat.

A Espanya, aquelles persones que tenen el nivell de formació terciària tenen un salari més alt en relació als altres nivells però no és una diferència extremadament gran amb aquells que no han estudiat tant. La diferència de guanys entre nivells educatius s'eixampla notablement amb l'edat. A més formació, però, els de 55 a 64 anys tenen uns ingressos molt més alts que la resta. Aquest col·lectiu, quan estava en edat de formar-se, van ser pocs els que ho van poder fer, ja que únicament s'ho podien permetre els que pertanyien a una família benestant. I així, amb més oportunitats que la resta, en aquells moments van poder optar a una ocupació adequada al seu nivell de formació (que no tothom podia assolir per motius econòmics) i han conservat fins a l'actualitat majoritàriament aquesta posició avantatjosa.

Com es fa palès en la Taula 7 de l'apartat 6.1, el potencial de guanyar més i veure que els ingressos augmenten amb el temps, juntament amb altres beneficis socials, és un incentiu perquè els individus persegueixin l'educació i la formació. Mentre que els guanys relatius dels individus amb més nivell formatiu tendeixen a augmentar amb l'edat, els ingressos relatius de les persones amb un nivell educatiu per sota de la secundària tendeixen a disminuir amb l'edat (Education at a Glance, 2013).

Les persones que no tenen les habilitats bàsiques proporcionades per una educació secundària completa no poden esperar que els seus ingressos puguin substancialment a mesura que es fan grans. De fet, la bretxa salarial entre les persones amb nivells baixos i alts d'educació tendeix a augmentar amb l'edat. Sense una educació secundària, els individus d'entre 25 i 34 anys guanyen un 80% dels que han assolit l'educació secundària guanyen, de mitjana. Però, entre 55 i 64 anys guanyen només el 72% del que el seu parells més educats guanyen.

La prima salarial dels anys d'educació rebuda augmenta amb l'edat. Una persona en la franja dels 25 a 34 anys amb una educació terciària guanya un 40% més, de mitjana, que un adult de la mateixa edat que només té una l'educació secundària, mentre que per la franja que va dels 55 a 64 anys d'edat, el percentatge creix fins el 73%. Per tant, l'assoliment educatiu té llarga durada i que es reforcen mútuament efectes durant tota la vida. A títol d'educació superior clarament es reflecteix en el llarg termini. Caldrà veure dins d'uns anys si, els diferencials dels graduats que són joves en l'actualitat també creixen, o es veuen limitats per un excés de l'oferta de treballadors qualificats.

És interessant comparar els ingressos entre les diferents àrees de coneixement. Els càlculs han estat realitzats per l'AQU a partir del punt mitjà dels intervals de guanys.

Taula 10. Guanys anuals bruts per àrees disciplinàries a Catalunya (2011)

| | <i>n</i> | Mileuristes | Dosmilleuristes | Més de dosmilleuristes |
|------------------------|---------------|---------------|-----------------|------------------------|
| Humanitats | 823 | 27,10% | 46,54% | 26,37% |
| Ciències Socials | 4.984 | 13,50% | 49,00% | 37,50% |
| Ciències Experimentals | 613 | 14,68% | 45,02% | 40,29% |
| Ciències de la Salut | 1015 | 16,06% | 40,39% | 43,55% |
| Tècnica | 2.874 | 5,39% | 29,40% | 65,21% |
| Total | 10.309 | 12,65% | 42,25% | 45,10% |

Font: AQU Catalunya (2011)

Esmentar que pràcticament tots els estudis coincideixen a assenyalar la titulació cursada com una de les variables educatives determinants de les diferències salarials entre els graduats universitaris (Birch et al., 2009; Chia i Miller, 2008; García Aracil i Van Der Velden, 2008, per esmentar només alguns treballs recents). Birch et al., per exemple, troben fins un 12% de variació en els salaris inicials segons la titulació cursada (població australiana), cosa que expliquen per mitjà de tres hipòtesis:

- a) Algunes carreres estarien associades a feines especialment ben pagades, i esmenten medicina com a exemple.
- b) Els titulats d'alguns estudis adquiririen un seguit de competències de les quals no hi ha gaire oferta en el mercat de treball en un moment determinat i, a causa de la seva escassetat, aconseguirien feines més ben pagades, mentre que els seus companys amb habilitats de les quals hi ha excedent s'haurien de conformar amb qualsevol feina disponible.

- c) Es podria donar el cas que els empresaris considerin algunes titulacions més difícils que altres i els graduats que han aconseguit superar-les, persones més capaces i treballadores, mereixedores de guanys salarials més alts.

6.5. Desajust educatiu

6.5.1. Concepte

Aconseguir l'equilibri adequat entre l'oferta i la demanda també significa que les persones seleccionades han de ser les adequades per al lloc de treball. Encara que els nivells de qualificacions previstes estiguin alineats en termes generals, és probable que a l'any 2020²⁵, el mercat laboral europeu registri un excedent d'algunes competències i l'escassetat d'altres. És possible que la gent disposi de qualificacions acadèmiques, mentre que el que desitgen els empresaris són qualificacions professionals. El desafiament en el que s'enfronta Europa no consisteix únicament en millorar les qualificacions, sinó en assignar les ocupacions disponibles a les persones amb les competències adequades.

En la literatura s'han proposat diverses maneres d'aproximar diferents conceptes de desajust educatiu, encara que el més utilitzat consisteix en comparar el nivell d'estudis d'un individu amb el nivell que requereix el seu lloc de treball com ja esmentava Rumberger (1981), concepte que es coneix com a sobreeducació.

En base a aquesta perspectiva, és important diferenciar el significat i les característiques dels diferents tipus de desajustos de competències que poden donar lloc a desequilibris diferents entre l'oferta i la demanda d'aquestes competències, influenciat per les diferents fases del cicle econòmic, tot centrant-nos en les següents:

- Sobreeducació: la persona ha estudiat més anys dels requerits pel lloc de treball, per tant, té excés de formació.
- Sobrequalificació: la persona disposa d'una qualificació i competències adquirides més altes que les requerides pel lloc de treball.

En canvi, un individu adequadament educat el trobem quan el nivell educatiu es correspon amb el requerit pel lloc de treball (Madrigal, febrer de 2003).

²⁵ Cedefop. *Skill supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*.

Gobernado (2005) defineix la sobreeducació com el fet de posseir un nivell educatiu que excedeix les necessitats del lloc de treball. És doncs, sinònim d'infraocupació²⁶. Concretant una mica més, es produeix sobreeducació quan l'esforç educatiu no rep compensacions econòmiques ni socials suficients en el mercat laboral. La idea general és fàcil de definir però és difícil l'operativització del concepte.

L'interés per la sobreeducació té la seva història. A Estats Units, els primers estudis es van fer també als anys 70. Folger i Nam (1964) van observar que la major part de l'increment dels requisits educatius per a ocupar certes ocupacions en la dècada dels 40 i els 50 en el seu país es devia a l'increment del nivell educatiu de la població ocupada i no a les necessitats tècniques del lloc de treball. A una conclusió semblant va arribar Berg (1970) amb dades dels anys 50 i 60 i també Rumberger (1981) amb dades de 1960 al 1976. Des de llavors ha augmentat l'atenció cap a la sobreeducació i s'han multiplicat les publicacions sobre aquest tema tant a Estats Units com a Europa.

L'estudi de la sobreeducació a Espanya. Garrido (1991) va assenyalar que el sistema educatiu espanyol generava més titulats superiors dels que necessita el sistema productiu.

L'anàlisi de la sobreeducació parteix de la premissa que el mercat laboral i el sistema educatiu estan dissenyats per ajustar-se recíprocament per molts motius diferents segons els models teòrics com els de García Espejo (1998), Brunet i Morell (1998), Rubinson i Browne (1994), Ruesga, et al. (2000) i Gobernado (2005).

Com a element positiu, només destacar Lemistre (2007) i Sala et al. (2007) que cementen que una certa sobreeducació de la força de treball pot resultar positiva a escala econòmica, en la mesura que una abundància més gran de qualificacions pot comportar possibilitats de millora de la feina, augmentant globalment el nivell d'innovació i de competitivitat.

²⁶ Apareix l'infraocupació quan el nivell educatiu és inferior al que requereix el lloc de treball.

6.5.2. Incidència del desajust

Alba-Ramírez (1993) obtenia ja el 1985 una proporció de població ocupada sobreeducada del 17%. García-Serrano i Malo-Ocaña (1996) entenen que aquesta població al 1991 ascendia al 27%. Fina, et al. (2000) confirmen l'existència d'una "dualització de l'estructura educativa dels espanyols" en la dècada dels 90: un excés de titulacions superiors i d'inferiors, amb un dèficit de les intermitges, que són les que més necessita el sistema productiu.

Tal com es pot observar, tant al 2006 com al 2007, existeix un percentatge representatiu de treballadors sobreeducats a Espanya. La incidència del desajust educatiu varia segons el procediment utilitzat: mètode basat en la mitjana o la moda.²⁷

Taula 11. Mesura del desajust educatiu: de l'adequació entre el nivell educatiu i l'ocupació referida a 2006 i 2007

| | Mitjana (%) | | Moda (%) | |
|-------------------------|-------------|-------|----------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2006 | 2007 |
| Adequadament qualificat | 58,54 | 59,41 | 43,37 | 43,81 |
| Sobreeducat | 19,94 | 19,54 | 25,01 | 24,21 |

Font: Nieto i Ramos (juny, 2011) a partir de les dades de l'Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge, INE.

A partir de les dades extretes de l'EADA, enquesta referida a l'any 2007 i elaborada per l'INE, que suposa la implantació a Espanya del projecte europeu *Adult Education Survey*, el desajust educatiu a Espanya és del 24%, és a dir, d'ocupats que es troben sobreeducats. Aquest resultat pot ser conseqüència de la peculiaritat de l'estructura educativa espanyola, que es caracteritza per tenir una proporció d'universitaris superior a la majoria de països de l'OCDE i un mercat laboral que no ha generat llocs de treball que requereixin de tal nivell educatiu. Per aquest motiu, a Espanya la diferència entre tenir un títol universitari i no tenir-lo és relativament petita en termes de remuneració o d'oportunitats d'ocupació perquè els llocs de treball per a universitaris a Espanya són menys que en altres països per l'estructura econòmica del país. I com que no hi ha

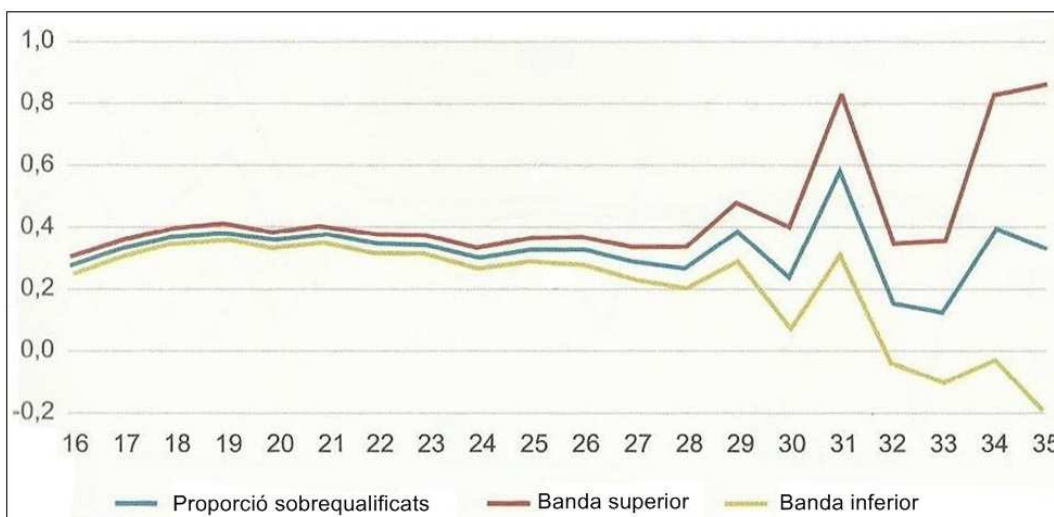
²⁷ A l'any 2007 i a través de la mitjana, s'obté un percentatge de gairebé d'un 20% de sobreeducats, però no obstant, amb la moda, s'obté un desajust educatiu superior. La mitjana classifica com a adequadament educats als individus que es situen entre l'interval de més/menys una desviació estàndard respecte a la mitjana dels anys d'estudi, mentre que la moda els estableix així quan coincideixen exactament amb la moda. Això fa que sigui més probable que un individu estigui considerat adequadament educat en la versió de la mitjana que en la de la moda

suficients llocs de treball destinats als universitaris, cauen a llocs de treball que no requereixen formació universitària i desplacen a aquelles persones que s'havien aturat en l'educació secundària. Aquest fenomen es coneix com a *bumping down*.

L'evolució de l'ajust de la formació i les qualificacions respecte el lloc de treball varia funció de l'edat. El gràfic 36 mostra un suau increment de la proporció de sobrequalificació fins als 19 anys i una lleugera disminució a partir d'aquest moment i fins arribar als 28 anys. Amb posterioritat, apareix de nou un augment de la sobrequalificació, encara que amb gran volatilitat i una caiguda fins els de 33 anys.

Les bandes de confiança al costat de la línia central expliquen la gran volatilitat de la proporció a partir dels 30 anys i l'ampliació que es mostra de les bandes es deu a la reducció de la mida mostral. És comú a ambdós sexes la reducció significativa entre 19 i 28 anys i la volatilitat observada a partir dels 29 anys. La volatilitat també té el seu origen en l'increment, varietat de qualificacions i competències que es poden adquirir amb els anys i l'experiència.

Gràfic 36. Evolució de la sobrequalificació objectiva²⁸ per edats en el moment d'inici del treball



Font: García Montalvo i Peiró (2008)

²⁸ Les mesures objectives comparen el nivell d'estudis que posseïa el jove entrevistat i el nivell d'estudis requerit per a realitzar les tasques associades a cada lloc de treball (García Montalvo et al., 2003). Una altra forma de realitzar l'avaluació consisteix en calcular per cada ocupació, el nivell educatiu mitjà dels treballadors i considerar com a sobrequalificats aquells que significativament estan per damunt de la mitja (García Montalvo, 1995).

Es demostra la diferència amb la sobreeducació, ja que, aquesta, es redueix amb l'edat i la sobrequalificació pren oscil·lacions molt grans. Mentre que amb els anys, la gent acostuma a trobar una feina que s'ajusta a la formació rebuda, amb les competències i qualificacions (sobrequalificació) no passa el mateix perquè l'adquisició d'aquestes varia molt entre persones i aquestes variacions s'accentuen amb els anys.

Un estudi neerlandès de 2002 va concloure que la sobreeducació disminuïa amb l'edat: el 41,7% per aquelles persones amb edats compreses entre els 15 i els 19 anys, el 27% per a la franja d'edat de 30 a 44 anys, i el 18% pels de 49 a 64 anys. Altres estudis presenten resultats similars.

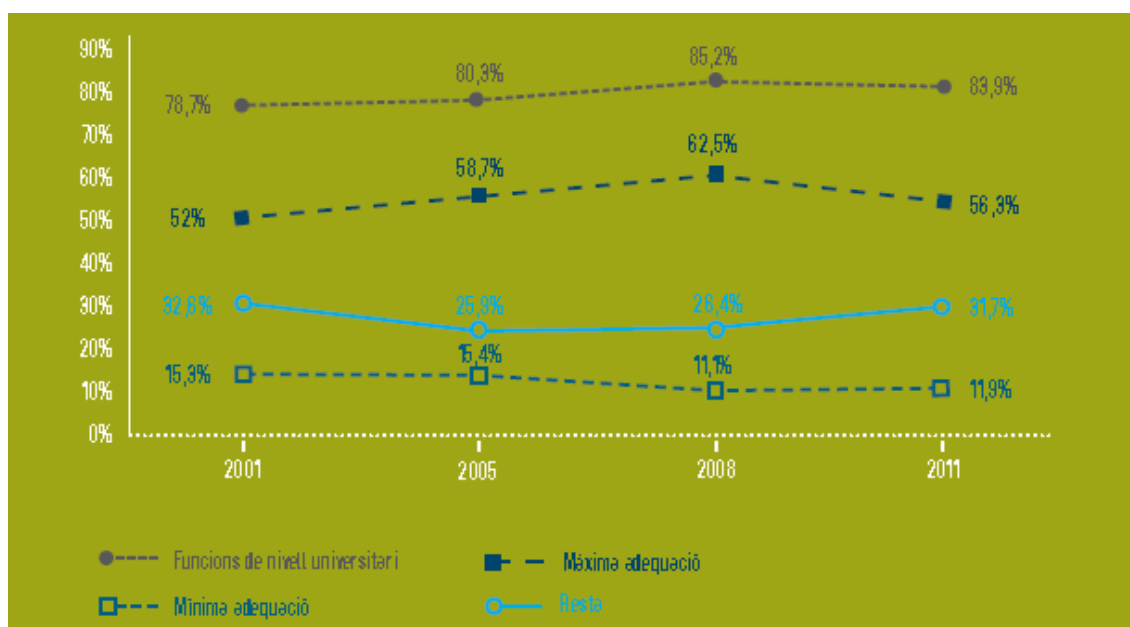
6.5.2.1. Cas específic dels estudiants universitaris

És molt interessant que els llocs de treball estiguin relacionats amb allò que s'ha estudiat. Tal com millora el tipus de contracte, també ho fan els salaris i l'ajustament entre la formació i l'ocupació millora des de la primera feina fins a l'actual.

Segons dades d'AQU Catalunya (Biosca, et al., 2011), al 81,9% de les persones graduades se'ls va exigir titulació universitària per accedir al seu lloc de treball, un percentatge idèntic al que va registrar l'estudi del 2008. Globalment, el 84,7% de les persones enquestades desenvolupen funcions de nivell universitari, fos o no fos el títol un requisit per a l'accés. Quasi 6 de cada 10 de les persones enquestades que treballen (el 57,6%) estan en situació de màxima adequació, és a dir, els van demanar la titulació específica per accedir al lloc de treball i les funcions que hi desenvolupen són pròpies de la titulació. Per àrees, la situació de màxima adequació oscil·la entre el 83,9% de Ciències de la Salut i el 33,5% d'Humanitats. L'elevat percentatge de graduats i graduades de l'àmbit de Ciències de la Salut que treballen en alguna feina relacionada amb allò que han estudiat és degut, en gran part, a l'existència de marcs normatius que regulen l'entrada als llocs de treball, com en el cas de Medicina o Infermeria. A Ciències de la Salut es pot dir que pràcticament el 100% de les persones enquestades desenvolupen funcions de nivell universitari. Val a dir, no obstant això, que a les Humanitats, l'àrea que històricament presenta un comportament més complicat en la transició al món laboral, 7 de cada 10 persones graduades desenvolupen funcions de nivell universitari.

L'actual conjuntura econòmica no ha afectat dràsticament l'adequació de la inserció laboral de la població enquestada: si es té en compte l'evolució de la població que desenvolupa funcions de nivell universitari, aquest percentatge baixa poc més d'1 punt percentual. En qualsevol cas, però, respecte dels estudis anteriors, s'observa un estancament de la tendència alcista que es detectava en aquest àmbit. La davallada en 2011 respecte del 2008 es fa notar especialment en la categoria de la màxima adequació, aquella de la qual forma part la població titulada que treballa en una feina relacionada amb allò que ha estudiat. En aquest cas, el percentatge baixa del 62,5% de fa tres anys al 56,3% del 2011.

Gràfic 37. Evolució de l'adequació de les feines a la titulació universitària (2011)



Font: Biosca, et al., 2011

Segons les dades bàsiques del sistema universitari espanyol 2013-14, els titulats universitaris del curs 2005-2006, el tipus de treball que realitzen els universitaris un any després d'haver-se titulat són: el 48,1% ocupen llocs el requisit és ser titulat universitari, el 23,5% ocupen treballs amb nivell d'especialitat mig, i el 28,4% tenen treballs amb baix nivell d'especialitat i de caràcter manual. És a dir, dels recent titulats pràcticament la meitat van ocupar un lloc de treball d'acord al seu nivell de formació. La situació, però, ha millorat uns anys després. En concret, les dades de 2012 indiquen que el 60,4% ocupen llocs en els quals es requereix titulació universitària i el 16,8% continuen ocupant feines poc especialitzats de caràcter manual.

L'extensió de la sobreeducació depèn de la branca d'estudis i de la titulació específica. García Montalvo i Peiró (2001) assenyala que la major proporció de desajust fort entre el nivell d'estudis i les tasques del lloc de treball es concentren en treball social (44,6%) i relacions laborals (38%), el que contribueix de forma definitiva a l'elevat nivell de sobrequalificació observat entre els titulats de ciències socials. Altres titulacions on es troba un nivell fort de desajust són sociologia (35,7%), empresarials (29,1%), biologia (27,2%), geografia i història (25,9%) i magisteri (24,2%). Entre les titulacions que tenen menor nivell de desajust hi ha l'enginyeria de camins i veterinària.

Taula 12. Evolució del grau de sobrequalificació per branques d'estudis (2008)

| | Humanitats | Experimentals | Ciències de la salut | Socials | Tècniques | Total |
|---|------------|---------------|----------------------|---------|-----------|-------|
| Anterior/simultani als estudis | | | | | | |
| Adequadament qualificat | 40,00 | 38,75 | 34,99 | 44,75 | 60,36 | 46,99 |
| Sobrequalificat | 55,71 | 51,89 | 61,77 | 49,61 | 30,72 | 46,74 |
| Primera ocupació després de graduar-se | | | | | | |
| Adequadament qualificat | 40,56 | 55,49 | 81,73 | 49,14 | 64,68 | 55,81 |
| Sobrequalificat | 56,22 | 39,33 | 10,60 | 47,52 | 27,60 | 39,33 |
| Última ocupació | | | | | | |
| Adequadament qualificat | 49,62 | 70,76 | 83,22 | 62,27 | 79,27 | 67,94 |
| Sobrequalificat | 45,99 | 24,15 | 10,01 | 34,54 | 14,98 | 27,67 |

Font: García Montalvo i Peiró (2008)

Les dades de l'ANECA-I²⁹ permeten un anàlisi dinàmic de l'evolució de l'ajust entre la qualificació adquirida i la requerida pel lloc de treball. La taula 12 analitza l'evolució de l'ajust subjectiu³⁰ en l'ocupació per branques d'estudis durant el seu desenvolupament, la primera ocupació després de finalitzar els estudis i "l'ocupació corrent", definida com l'ocupació que es té 3 anys després de la finalització dels estudis. Les dades mostren una millora de l'ajust en forma de reducció de la sobrequalificació i d'increment de l'adequació. En alguns casos, com en la branca d'Humanitats, la millora és molt limitada i en l'última ocupació la sobrequalificació encara afecta al 46% dels graduats.

En tot cas, la millora observada en l'ajust entre la qualificació posseïda i la requerida pel lloc de treball, pot ser deguda a tres causes segons García Montalvo (2007): l'entrada al món laboral en una ocupació poc qualificada i l'efecte de la promoció interna que

²⁹ Referent a la Taula 2. Fonts d'informació disponibles a nivell superior a una universitat

³⁰ Les mesures subjectives estan basades en la pròpia percepció de l'entrevistat sobre l'adequació entre el seu nivell de formació i les tasques que realitza en el seu lloc de treball (García Montalvo i Peiró, Fundació Bancaja 2009).

disminueix el desajust entre competències i coneixements universitaris i les requerides pel lloc de treball; la segona, menys positiva, l'ajustament de les expectatives davant una situació de dissonància i en la qual el graduat acaba percebent que l'ajust és millor i realment no ha canviat la situació; i, la depreciació dels coneixements adquirits, també podria produir una reducció del desajustament a mesura que passa el temps en el mercat laboral.

6.5.3. Conseqüències

Les conseqüències de la sobreeducació i la sobrequalificació són múltiples.

El desajust de competències pot contribuir a l'atur i pot reduir la productivitat i la competitivitat. No només es produeix un desajust en cas de dèficit o carència de competències, sinó també en situacions en les que les qualificacions, els coneixements i les competències d'un individu sobrepassen els requisits pel desenvolupament del seu treball.

Contràriament al supòsit d'una implicació superior dels sobreeducats, que els permetria transferir el seu coneixement i habilitats a la feina, mostrar les seves capacitats i aspirar a feines més en consonància amb la seva formació, l'evidència empírica demostra una relació negativa entre la sobreeducació i les conductes innovadores i extra-rol a les organitzacions, i també pel que fa a la iniciativa en el desenvolupament de la pròpia carrera professional (Agut, Peiró, Grau, 2009). La raó d'aquest comportament, segons els autors, tindria a veure amb les expectatives prèvies d'assolir un treball qualificat després de molts anys d'estudi i amb el desig de gaudir de recompenses intrínseques. La percepció de recompenses inferiors a les esperades, el desajust professional i l'afectivitat negativa associada a aquestes percepcions portarien el treballador a restringir aquells comportaments relacionats amb la feina que van més enllà del que està estrictament especificat i regulat però que tenen un impacte positiu sobre l'eficàcia de les organitzacions i la carrera del treballador.

La sobreeducació pot arribar a tenir conseqüències negatives tant pel propi treballador com pel conjunt de l'economia (Tsang i Levin, 1985). Des del punt de vista del treballador, és probable que el fet d'estar sobreeducat el faci sentir frustrat, desanimat i

desmotivats, el que pot provocar major absentisme en el treball i generar problemes en la seva salut com poca autoestima, depressió, etc. I sobre l'economia en un parell de vies: la primera, derivada del comportament de l'individu sobreeducat, que al sentir-se frustrat podria ser menys productiu que els treballadors que tenen un lloc de treball d'acord amb el seu nivell educatiu, i generar un problema per a l'empresa; i la segona, a través de la despesa que el govern efectua en educació, que esperaria obtenir uns rendiments socials superiors al que obté amb treballadors sobreeducats.

Des del punt de vista de la política educativa, una situació permanent de sobreeducació suposa subsidiar, reduint el cost privat, una activitat que no proporciona a la societat el rendiment esperat i que es converteix simplement en un procediment car de subvenció dels processos de selecció de personal de les empreses. D'aquesta manera, una part dels recursos destinats a l'educació podrien dedicar-se a activitats amb major rendibilitat social.

A escala individual, el debat es planteja en termes de consolidació dels projectes professionals que porten els estudiants a la universitat i les seves expectatives pel que fa al tipus d'ocupacions que esperen assolir en acabar els estudis (Brown i Hesketh, 2004). La sobreeducació pot generar, als treballadors que tenen nivells alts de qualificació, que en èpoques de dificultats econòmiques tendeixin a acceptar amb major probabilitat llocs de treball de nivell més baix. Encara que les empreses que contractin a una persona sobreeducada per a un treball en concret, hi puguin trobar algunes avantatges, la realitat demostra que els individus es senten atrapats i insatisfets en treballs de nivell inferior a les seves qualificacions. La sobreeducació genera una enorme insatisfacció laboral que pot tenir efectes tant sobre el seu comportament en el treball (absentisme) com en salut (menor autoestima, mala salut psicològica, drogues). Aquesta situació derivaria en una menor productivitat respecte als treballadors que tenen llocs de treball ajustats a les seves qualificacions, el que suposaria també un problema en les empreses.

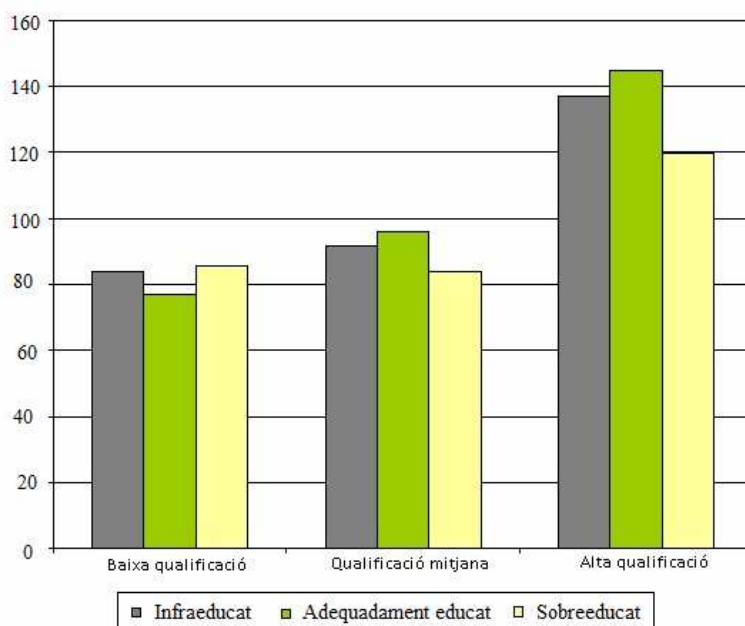
A més a més, el desajust de competències pot contribuir a l'exclusió (*crowding out*) perquè es contracta a treballadors millor qualificats per a treballs que també podrien realitzar els treballadors amb qualificacions més baixes, de forma que aquests es veuen exclosos (*crowd out*) de les seves possibilitats d'ocupació tradicionals adaptades al seu nivell de competències; o bé a l'exclusió descendent (*bumping down*), que es refereix al

mateix procés però quan es produeix de dalt cap a baix, empenyent als treballadors menys qualificats a treballs d'un nivell inclús menor. En cas extrem, els treballadors amb els nivells de qualificació més baixos poden perdre el seu treball.

Tant els estudis que avaluen l'èxit laboral dels graduats com les investigacions sobre els efectes de la sobrequalificació per als titulats universitaris han evidenciat els efectes negatius del desajust formació-treball sobre els salaris (Mañé i Miravet, 2007; McGuinness i Bennett, 2007) i la satisfacció (Allen i Van Der Velden, 2001; García Aracil, 2009; Mañé i Miravet, 2007; Vila, et al. 2007).

Per una banda, analitzarem els salaris. Aquests estan determinats pel lloc de treball i pel capital humà acumulat pel treballador. Budría i Moro-Egido (2008) mostren que l'augment de la sobreeducació fort a Espanya deriva en un augment significatiu de la dispersió dels salaris dins del grup dels universitaris. Duncan i Hoffman (1981), Albar-Ramírez (1993) i Rumberger (1987) resumeixen que la rendibilitat de l'excés d'educació és aproximadament la meitat de la rendibilitat de l'educació requerida.

Gràfic 38. Salari mitjà dels treballadors segons la seva qualificació i segons el tipus d'ajust entre el seu nivell educatiu i l'ocupació (2011)



Nota: 100 representa el salari mitjà dels ocupats equivalent a 1.207 euros. Baixa qualificació: educació primària; Qualificació mitjana: educació secundària; Alta qualificació: diplomats, llicenciats i doctorats. Font: Nieto i Ramos (juny, 2011) en el XIV Encuentro de Economía Aplicada, a partir de les dades de l'Enquesta sobre la Participació de la Població Adulta en les Activitats d'Aprenentatge, INE.

S'ha observat que el salari mitjà dels treballadors és major a mesura que augmenta el seu grau de qualificació. D'altra banda, considerant l'existència de desajust educatiu dels treballadors, s'ha constatat que els sobreeducats amb qualificació mitjana i alta obté un salari mitjà inferior als treballadors adequadament educats, sent aquesta diferència de més del 20% pels sobreeducats amb educació universitària³¹.

Mentre que el salari d'un treballador sobreeducat tendeix a ser major al que obtenen els treballadors adequadament educats de la mateixa ocupació, encara que inferior al que esperarien obtenir en una ocupació que requerís el seu nivell d'estudis. Segons Mañé i Miravet (2007), l'impacte negatiu del desajust educatiu, sense controlar l'ajust competencial, sobre els salaris dels sobreeducats és d'un 15% aproximadament.

I per altra banda, valorem la satisfacció, ja que variarà segons la situació en la que es trobi el titulat en relació amb el seu lloc de treball. El fet de no poder accedir a un lloc de treball relacionat amb la titulació cursada, i amb els interessos i les capacitats personals, pot comportar una percepció de fracàs, per la impossibilitat d'utilitzar i aplicar les competències desenvolupades a la universitat i per la pèrdua de la inversió realitzada. Tal com han posat en relleu algunes investigacions amb població universitària, els estudiants tenen un projecte professional més o menys definit, i estarien disposats a acceptar sacrificis, com ara el canvi de domicili o trajectes més llargs, a canvi de poder treballar en una feina relacionada amb els seus estudis i amb les seves preferències i valors personals (Troiano, 2005).

³¹ Quan es comparen treballadors amb el mateix nivell educatiu.

7. RESPOSTES A LA SITUACIÓ ACTUAL

7.1. Reforma Laboral

Des dels poders públics s'ha intentat introduir canvis en el nostre sistema laboral, sent l'exemple més clar la reforma laboral de 2012, aprovada pel Consell de Ministres d'Espanya, a través del Real Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, la qual va modificar l'anterior reforma laboral aprovada el setembre del 2010. Va ser proposada amb l'objectiu de crear ocupació i facilitar, doncs, la contractació i els contractes indefinits però durant la seva vigència s'han destruït molts llocs de treball. Fet, per tant, totalment contrari als objectius de la seva pretesa justificació. El seu primer període de vigència també ha estat marcat per la precarització del mercat laboral.

Entre les seves novetats incorpora la idea de “flexiseguretat”, ja que la reforma tracta de garantir la flexibilitat dels empresaris en la gestió dels recursos humans de l'empresa com la seguretat dels treballadors en l'ocupació i nivells adequats de protecció social. En principi està elaborada per a que empresaris i treballadors guanyin i es satisfacin millor els interessos de les dues parts. El preàmbul de la posterior Llei 3/2012 de 6 de juliol conté la següent frase: “La crisi econòmica ha posat en evidència la insostenibilitat del model laboral espanyol”. Segurament encara és molt aviat per saber si la reforma laboral tindrà fruits positius. El que no es pot negar, és que a hores d'ara, encara no ha aconseguit crear ocupació estable.

7.1.1. Insiders vs outsiders

Un dels principals objectes que persegueix la reforma laboral és trencar les assimetries que dualitzen el mercat de treball entre els *insiders* i *outsiders*.

Segons Rocha (2013), les crítiques a les rigideses del marc laboral espanyol no són precisament originals, al contrari, venen reiterant-se sistemàticament des de fa dècades. Però resulta interessant destacar el progressiu desplaçament de l'atenció cap a aquesta qüestió, que és actualment considerada des de diversos sectors com el principal problema estructural del mercat de treball espanyol: la dualitat entre els treballadors

amb contractes indefinits (*insiders*) que gaudiran d'una major protecció i drets (inclosa la tutela sindical) i els treballadors amb contractes temporals (*outsiders*).

Els *insiders* són gent que porta molts anys treballant, amb experiència i drets laborals consolidats, mentre que els *outsiders* són la resta de treballadors, generalment gent jove, més desprotegits, barats d'acomiar, tenen poca experiència, es troben a l'atur.

Dolado i Felgueroso (2010) expliquen que la regulació sobre la l'extinció dels contractes (essencialment les bretxes d'indemnitzacions per acomiadament i d'extinció dels contractes) ha generat aquesta dualitat que està en la base d'un conflicte d'interessos entre *insiders* i *outsiders* amb diferents percepcions de seguretat de l'ocupació i preferències per canvis en la flexibilitat laboral. La solució que es planteja a aquest problema és aparentment simple: l'establiment d'un contracte únic per a totes les noves contractacions. Aquest contracte obligaria a l'empresari a pagar una indemnització que seria relativament baixa al principi del contracte i que augmentaria de forma progressiva amb l'antiguitat del treballador (indemnitzacions creixents d'acomiadament per any treballat).

7.1.2. Resultats obtinguts

Taula 13. Taxa d'atur a Espanya abans, durant i després de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral

| 2011 | | | | 2012 | | | | 2013 | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T |
| 21,29 | 20,89 | 21,52 | 22,85 | 24,44 | 24,63 | 25,02 | 26,02 | 27,16 | 26,26 | 25,98 | 26,03 |

Unitat: percentatges

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

Les xifres de l'atur constaten el fracàs, fins al moment, de les polítiques d'estímul econòmic del Govern espanyol.

Taula 14. Taxa de temporalitat a Espanya abans, durant i després de l'entrada en vigor de la Reforma Laboral

| 2011 | | | | 2012 | | | | 2013 | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T |
| 24,77 | 25,52 | 26,02 | 24,98 | 23,76 | 23,66 | 24,04 | 23,02 | 22,12 | 23,12 | 24,31 | 23,92 |

Unitat: percentatges

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE

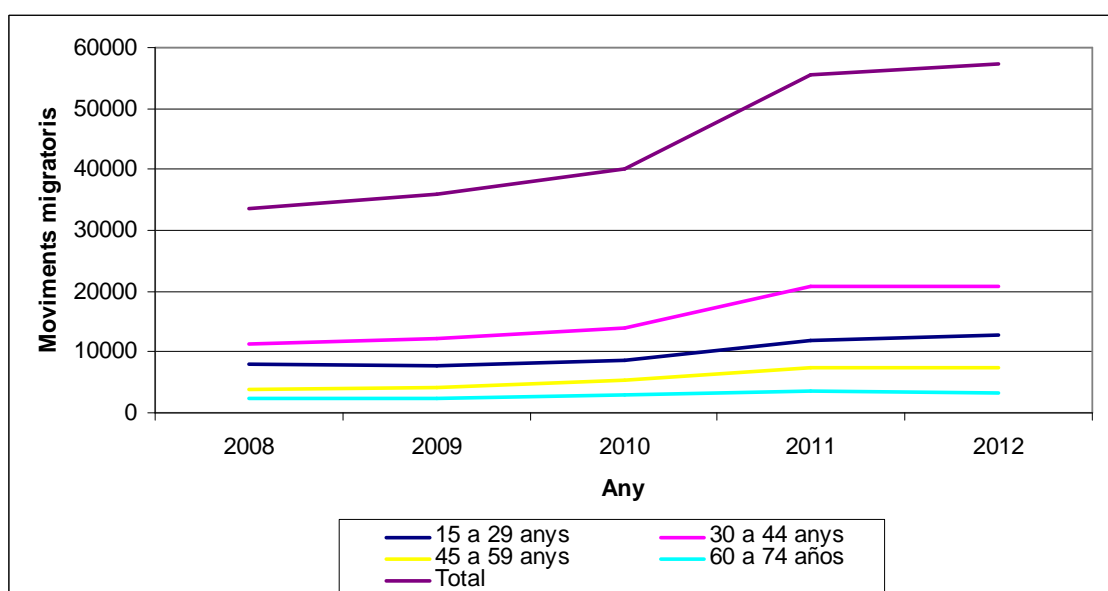
7.2. Emigració com a resposta a un mercat laboral hostil

Davant de l'escenari econòmic poc alentidor, l'altre via per desenvolupar-se que tenen els joves és l'emigració cap a altres països.

La majoria dels emigrants espanyols estan en edat de treballar, però això ja succeïa abans de la crisi. Segons les dades de l'INE, el principal grup que marxa entre els espanyols de naixement correspon a la franja d'edat d'entre 30 i 44 anys (20.800 als anys 2011 i 2012) i els menors d'edat perquè els arrossega la família.

Fins i tot, ha aparegut la generació JESP (Joves Emigrants Sobradament Preparats), nom amb què es coneix la generació de joves catalans i espanyols que marxen a l'estranger a buscar perspectives professionals i vitals més satisfactòries de les que troben aquí. L'atur ha augmentat en el darrer any un 15% entre aquest grup i la precarietat laboral i les dificultats d'emancipació en què es troben són els problemes principals que els animen a emigrar (notícia de BTV el 4-10-2012).

Gràfic 39. Evolució del flux d'emigració amb destí a l'estranger per grup d'edat a Espanya



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE, sèrie 2008-2012 resultats definitius

Ara bé, aquestes dades de l'INE no són del tot fiables. L'INE infrarepresenta la realitat de l'emigració, segons reconeix el propi organisme. Les dades oficials indiquen que van

marxar 2.186.795 persones entre l'1 de juliol de 2008 i l'1 de juliol del 2013, dels quals l'11,98% (262.081) eren espanyols de naixement o nacionalitzats. L'INE reconeix que les seves xifres no mesuren a tots els emigrants: molts dels nascuts a Espanya que marxen no es donen de baixa en el Padró ni d'alta en els consolats del país en el que es muden (no es veuen avantatges en fer-ho i sí inconvenients, com viatjar a la ciutat on està el consolat i perdre el dret a votar en eleccions municipals i autonòmiques i sobretot el dret a la sanitat).

No hi ha resposta a quants espanyols han emigrats amb la crisi, però sí una tendència: cada any són més els nascuts a Espanya que marxen a viure a fora. Els càlculs realitzats per González, A. (2008-2012) estableix la xifra en 700.000. I González, C. (2009-2013) afirma que la diferència entre els que han marxat i els que han tornat, ha augmentat en 40.000 persones.

Sobre el nivell de formació dels emigrats, cap estadística recull xifres, així que no es pot mesurar l'anomenada "fuga de cervells/talent" o emigració qualificada, en referència a persones amb educació superior. Però l'investigadora González, C. (209-2013) va publicar recentment les primeres dades d'una enquesta organitzada amb altres organismes d'Itàlia, Portugal, Grècia i Irlanda per a conèixer el perfil dels emigrants autòctons. De les 1.182 persones nascudes a Espanya i emigrades després de 2007 que van contestar el qüestionari, només el 30% va indicar que la raó de la seva marxa era la falta de treball i el 91% manifestaven posseir un títol universitari. A més a més, a Espanya, el percentatge de persones de 24 a 34 anys amb un nivell educatiu superior és elevat, per tant, és d'esperar que la majoria de l'emigració espanyola recent estigui composta per emigració qualificada, indica González, A. (2008-2012).

El grup de treball de l'informe de CESB (2013) apunta que en els últims cinc anys, més de 33.000 joves han marxat de la ciutat de Barcelona per buscar oportunitats laborals i formatives. Aquest moviment suposa una pèrdua de talent i, segons diverses organitzacions internacionals, un "malbaratament dels recursos emprats en l'educació i formació de tota una generació". Per això, el CESB proposa fomentar l'ocupació de qualitat, la millora de mecanismes d'accés al mercat laboral i el foment de l'emprenedoria, l'autoocupació i l'economia social.

8. HORIZONS DE FUTUR

La situació actual que vivim gira al voltant de la preocupació pel deteriorament continu que pateix el mercat laboral des del 2008. En un model de societat en el que els rendiments del treball (salari) són la primera font d'ingressos, aquesta situació es pot situar com a eix explicatiu del drama que afecta a moltes famílies, com a conseqüència de la pèrdua real de la capacitat per a integrar ciutadans des de la seva condició de treballadors.

Espanya ha passat de tenir una taxa d'atur inferior al 8,6% al quart trimestre de 2007 al 26,03% al mateix trimestre de 2013. I Catalunya ho ha fet del 6,63% al 22,26%. No ha estat aquest l'únic empitjorament sinó que també ha augmentat la temporalitat, la contractació a temps parcial, els salaris baixos, el desajust educatiu, la dificultat d'inserir-se al món laboral, etc.

En els darrers mesos, la caiguda lliure del mercat de treball s'ha vist interrompuda per algun fet aïllat que crida mínimament a l'optimisme. Recentment, ha estat notícia l'augment d'afiliacions a la Seguretat Social. A Espanya han augmentat en 83.984 i a Catalunya en 18.342 (324.cat a dia 2-4-14 i La Vanguardia a dia 3-4-14).

Joan Aregio (Secretari d'Ocupació i Relacions Laborals del Govern de la Generalitat) el dia 3 d'abril de 2014 va fer les següents declaracions als mitjans de comunicació: "No totes les contractacions venen de l'atur registrat, poden venir d'altres camins, però aquesta dada li hem de donar molt de valor". I Fátima Báñez (Ministra d'Ocupació i SS del Govern d'Espanya): "Portem 7 mesos consecutius de pujada, ha augmentat l'ocupació estable, que suposa la garantia de la recuperació".

La taxa d'atur ha baixat de forma lleugeríssima però cal fer esment que la reducció de l'atur no sempre va lligada a l'augment de la contractació, hi ha casos on l'individu abandona l'activitat i no renova la inscripció al SOC per les perspectives negatives d'ocupació.

La realitat d'aquesta millora no és tant clara. Amb la Reforma Laboral de 2012 es va intentar millorar l'ocupació tot creant llocs de treball, però els seus fruits s'estan fent

esperar. Si la situació econòmica no millora, la Reforma Laboral no podrà accelerar la creació d'ocupació.

Alguns experts defensen que caldria un gir a les polítiques, prioritzant a les persones i els seus drets, i introduint mesures per a la reactivació de l'activitat productiva i econòmica, vertebrant un nou model de creixement que incentivi els sectors productius d'alt valor afegit, especialment l'industrial, a més d'exigir una renda garantida de ciutadania per a les persones sense ingressos, més inversió en polítiques actives d'ocupació, orientació i formació per als aturats amb més dificultats; una millora dels serveis públics d'ocupació, i una reforma laboral que ajudi a crear llocs de treball de qualitat, prioritzant la creació de llocs de treball estable.

Els joves són els que més noten la crisi. Des de l'inici de la crisi, l'atur juvenil ha experimentat un increment constant fins a arribar a taxes desconegudes fins ara i assolir el seu màxim històric. A aquest fet s'ha d'afegir que, el 80% dels contractes signats a Espanya, de les persones d'entre 16 i 19 anys són temporals, seguit pel col·lectiu de 20 a 24 anys amb un 65%. A més, en el període 2008-2011, s'ha produït una reducció de la mitjana del salari brut anual del 7,7% a Espanya entre el menors de 25 anys, que ara se situa en 11.954,86 euros a Espanya i 12.278,77 euros a Catalunya, segons dades de l'INE.

Una opció per evitar la temporalitat i trobar model laboral propi que doni una major flexibilitat a les empreses i, alhora, molta seguretat als treballadors, seria seguir el model de la flexiseguretat, que el que fa no és voler garantir una ocupació per a tota la vida, sinó l'ocupabilitat permanent del treballador de manera que no tingui problemes per trobar una nova feina si es queda a l'atur. Ja s'ha utilitzat a països com Holanda i Dinamarca on el percentatge d'ocupació a temps parcial és molt elevat. La fusió de la flexiseguretat amb la despesa en polítiques actives són trets fonamentals del mercat de treball per aportar flexibilitat a les empreses i seguretat als treballadors, basant-se en l'aspecte de protegir les persones i no als llocs de treball. Tot el contrari que a Espanya, on la flexibilitat s'ha traduït en l'ús majoritari de contractes temporals conduint a la precarietat a una gran part de treballadors. Tot això contrasta amb el contingut de l'Estratègia Europa 2020, que col·loca el creixement econòmic com l'objectiu

primordial que permetrà aconseguir altres objectius desitjables, sobretot el creixement, que ha de ser intel·ligent, sostenible i inclusiu.

Cebri, et al. (2011) es van preocupar molt per l'atur a Espanya i per la desesperació de veure que era una malaltia crònica que augmentava periòdicament fins a arribar a nivells insuportables. Van avaluar els efectes de les polítiques de foment de l'ocupació indefinida com una via per a reduir les altes taxes de temporalitat. En concret, van analitzar l'estabilitat dels contractes indefinits, mesurant diferents aspectes com la duració, si eren contractes de programes de foment de la contractació indefinida, si es rebien bonificacions a les quotes de la SS i el cost de l'acomiadament. Per tal de crear ocupació i apostar pels indefinits, van fer una proposta que no va tirar endavant que consistia en que si es volia contractar a treballadors de forma temporal, que es pagués el doble de SS.

També s'ha plantejat la solució del sistema de contracte únic al problema de la temporalitat, eliminant la varietat de figures contractuals com en el cas espanyol. Per a això, la disminució de la indemnització per acomiadament és fonamental. Així la proposta dels països amb un model de flexiseguretat és la d'una indemnització per acomiadament esglaonada en funció de l'antiguitat, la qual cosa produeix una mobilitat més alta i una menor antiguitat mitjana. Es pretén així aconseguir una menor rotació per reduir la precarietat i tots els costos associats a la temporalitat, possibilitant la reducció de la bretxa entre treballadors fixes i temporals, afavorint la progressiva estabilitat contractual del de l'ocupació. No obstant, la proposta de contracte únic ha rebut diverses crítiques en alguns àmbit, sobretot sindicals i del dret laboral, argumentant que aquesta reforma seria inconstitucional i també perquè convertiria tota l'ocupació en precària. En la "Proposta per a la reactivació Laboral a Espanya" feta per 100 economistes l'any 2009, Bentolila i Jansen volen demostrar que les crítiques no són vàlides. Avui en dia a Espanya ja existeix l'acomiadament lliure permetent a l'empresari trencar unilateralment el contracte indefinit mitjançant el pagament de la indemnització prevista per a l'acomiadament improcedent consistent en 33 dies de salari per any d'antiguitat (o una combinació de 33 i 45 pels contractes subscrits amb anterioritat a la reforma). Expressen que el contracte únic formalitzaria aquesta situació creant un únic procediment per a tots els acomiadaments no disciplinaris. En particular,

la tutela judicial efectiva s'ampliaria als ocupats temporals, mentre que l'actual regulació protegeix només als que tenen un contracte indefinit.

Des del punt de vista del capital humà, en un seminari de 2013 a Barcelona anomenat “Millor preparació. Millors feines. Millor futur: Com adaptar la *skills strategy* per l'OCDE a Catalunya” plasmat en Capsada (2013), es va discutir, valorar i proposar en vers la diagnosi dels reptes i problemàtiques de Catalunya en matèria de competències, els desafiaments principals detectats van ser: el fracàs escolar, el desenvolupament de la formació professional (FP), la formació al llarg de la vida, la sobrequalificació o sobreocupació i l'atur juvenil. Una vegada detectats els problemes, van proposar solucions per tal de fer-hi front i canviar la situació existent i la discussió es va conduir cap a polítiques de prevenció i polítiques actives.

Altres solucions proposades, són les plantejades per García Montalvo (2009), qui creu que per aconseguir la millora de l'ajustament entre el nivell educatiu dels treballadors i els requeriments dels llocs de treball es necessita un augment significatiu de la flexibilitat, tant geogràfica com funcional, dels treballadors.

També, Nieto i Ramos (juny, 2011) consideren que en el moment que un individu es troba sobreeducat, tant sols té una via d'escapament des de la perspectiva de l'ocupació, que consisteix en canviar a un lloc de treball adequat al seu nivell educatiu (ja sigui canviant d'empresa o a través de la promoció interna). Tot i que la solució és complicada, és l'única factible ja que des del punt de vista educatiu està clar que l'individu no pot realitzar un procés de “deseducació” per a eliminar anys d'educació que ja ha rebut. No obstant, el problema de dèficit de coneixements i/o habilitats compta amb solucions més factibles.

Nieto i Ramos (juny, 2011) defensen que la realització d'activitats d'educació no formal pels treballadors sobreeducats representa una via per aconseguir un salari major al que obtindrien si no realitzessin aquest tipus d'activitats. No obstant, aquest salari seguiria sent inferior al que reben els treballadors amb el mateix nivell educatiu en una ocupació adequada. Si bé, l'educació no formal no augmenta els anys d'educació formal dels individus, sí contribueix a millorar les capacitats i habilitats dels treballadors en el seu lloc de treball i en conseqüència, els permet obtenir un major salari.

Segons l'OCDE, la sobreeducació es corregiria mitjançant una major seguretat laboral per als més ben formats, com a garantia de la rendibilitat i millora d'aquesta formació. Malauradament aquest no és el camí que estan seguint les últimes reformes laborals implantades a l'Estat espanyol. La segmentació del mercat de treball no sembla que s'hagi de corregir de manera immediata, i si es dona en un futur a mitjà termini sembla que serà mitjançant una igualació a la baixa de la seguretat laboral dels col·lectius.

Corominas, et al. (2010) reflexionen i plasmen en el seu informe que en les circumstàncies actuals de massificació universitària en què pràcticament la meitat de cada generació accedeix als estudis universitaris en acabar l'educació secundària, la diferenciació entre els membres d'aquest col·lectiu estaria determinada per l'accés a la formació de postgrau (cursos d'especialització, màsters i doctorats), sota el supòsit que els individus amb una mateixa titulació presentarien una certa homogeneïtat quant al tipus de coneixements i habilitats adquirits i que la possessió d'un títol diferenciador seria recompensada pel mercat (Flores Lagunes i Light, 2009).

Mañé i Miravet (2007) fan referència a Mora, et al. (2000), perquè aquest critica la rigidesa del sistema universitari espanyol, basat en la mera transmissió directa de coneixements i d'habilitats professionals. En un entorn de canvi constant en el mercat de treball, la universitat no ha estat capaç d'adaptar-se a les noves necessitats. El mateix autor (Mora, 2004) suggereix que els nous models pedagògics i d'organització requereixin uns canvis profunds per tal d'implantar un nou sistema basat en la construcció de competències que reemplaci el model vell. La universitat que neix a partir dels acords de Bolonia està concebuda per substituir aquestes carències. De totes maneres, és necessari identificar amb anterioritat quines són aquelles competències que són més apreciades en el mercat laboral (exemple; competències de direcció i expressió).

L'existència d'uns extrems marcats en la distribució de l'educació, la qual ha estat comentada diverses vegades en aquest treball (o gens formats o en excés) porta a pensar en la necessitat de potenciar la part intermitja. Es parla de dignificar la FP per tal, que estigui tan ben valorat com els estudis de batxillerat i també serveixi de manera efectiva per accedir posteriorment a la universitat.

Realitzant un exercici de prospectiva de la força de treball i els llocs de treball, l'informe elaborat pel FEDFOB (Fernández, 2012), projecta la força de treball per nivell de qualificació en anys vista fins al 2020. El FEDFOB considera que a Europa hi haurà amb prou feines un 15% d'ocupació qualificada (quan la UE considera que caldria arribar al 85%), és a dir, un lloc de treball amb la possessió com a mínim d'un títol post-obligatori, no només el batxillerat sinó els cicles formatius de grau mitjà o superiors o, per descomptat, la universitat o alguna altra opció d'un nivell similar. La majoria dels nous llocs de treball que l'economia europea preveu crear durant la pròxima dècada requeriran qualificacions de nivell superior

Taula 15. Força de treball per nivell de qualificació (2000-2020)

| Qualificació baixa | 2000 | 2007 | 2013 | 2020 |
|-----------------------------|------|------|------|------|
| Població | | | | |
| Espanya | 65,8 | 57,4 | 48,2 | 37,6 |
| UE-25 | 43,2 | 38,1 | 33,7 | 29,3 |
| Força de treball | | | | |
| Espanya | 56,2 | 46,8 | 36,3 | 25,3 |
| UE-25 | 36,2 | 28,0 | 23,7 | 19,5 |
| Qualificació mitjana | | | | |
| Població | | | | |
| Espanya | 16,7 | 20,0 | 24,5 | 30,9 |
| UE-25 | 40,7 | 42,5 | 43,8 | 44,7 |
| Força de treball | | | | |
| Espanya | 20,2 | 24,0 | 28,8 | 34,8 |
| UE-25 | 47,0 | 48,2 | 58,6 | 48,5 |
| Qualificació alta | | | | |
| Població | | | | |
| Espanya | 17,4 | 22,6 | 27,3 | 31,5 |
| UE-25 | 16,1 | 19,3 | 22,5 | 26,0 |
| Força de treball | | | | |
| Espanya | 23,6 | 29,2 | 34,9 | 39,9 |
| UE-25 | 19,9 | 23,8 | 27,7 | 32,0 |

Font: Fernández (2012)

Es preveu que la força de treball amb qualificació baixa disminueixi, per tant, cal esperar que una part de la població emprengui de nou els estudis per saltar al nivell de qualificació mitjà, tot canviant l'estructura diàbolo d'Espanya, que havíem comentat anteriorment sobre els extrems de l'educació de la població. De cara al 2020 es veu una progressió de millora de la qualificació, amb l'esperança que aquesta inversió tingui un retorn com trobar feina o mantenir-la. De fet, en treballs com el de Jenkins et. al (2002) es demostra que la realització d'activitats de formació al llarg de la vida redueix el risc dels treballadors que les realitzen de perdre l'ocupació. L'aprenentatge al llarg de la vida, en els últims anys ha tingut un paper protagonista com a un dels objectius més

importants pels països europeus. La finalitat d'aquest procés consisteix a modificar els sistemes tradicionals d'educació i formació, per a poder donar respostes a les canviants necessitats socials i econòmiques. L'any 2000, la Comissió Europea va elaborar el "Memoràndum sobre l'aprenentatge al llarg de la vida", que ha anat perfeccionant en els anys posteriors, amb la finalitat de debatre aspectes teòrics i proposar estratègies pràctiques pel seu desenvolupament en l'àmbit europeu. El punt negatiu de tot això és que l'economia no hagi millorat (esperem que sí) i el mercat laboral continuï sent incapaç d'absorbir tanta mà d'obra qualificada.

L'OIT (2012) adverteix del risc de tenir una generació perduda atès que milions de joves estan en situació d'atur i d'altres subocupats. Adverteix que l'acció s'ha de portar a terme des d'un punt de vista multidimensional amb mesures per impulsar un creixement favorable a l'ocupació i la creació de treball digne mitjançant polítiques macroeconòmiques, d'ocupabilitat, polítiques del mercat de treball, d'iniciativa empresarial juvenil i drets dels joves, amb la finalitat d'afrontar les conseqüències socials de la crisi assegurant al mateix temps la sostenibilitat financera i fiscal.

El treball és un dels principals mecanismes per a la integració social, i el fet de no tenir feina genera molts problemes, ja que molta gent necessita treballar amb urgència perquè se'ls hi ha acabat el subsidi d'atur i viuen sense cap ingrés. El cas s'intensifica en els joves, que veuen que no poden satisfer els seus plans de futur, com el de l'emancipació, i la vida i salut personal se'n ressent. Això provoca que es depengui contínuament de l'estructura familiar; han de treballar tots els membres de la família per poder tirar endavant i aquest entramat familiar actua com a atenuant de les situacions d'exclusió social derivades de la percepció d'un salari que només es pot considerar un "complement" d'un altre salari principal, i aquesta acceptació social condueix al manteniment d'una determinada estructura salarial i el seu funcionament. En les situacions en les quals el treballador rep un salari baix i no té una xarxa familiar, és quan tot i ser persones treballadores, es consideren pobres. Això significa, malauradament, que actualment el fet de tenir un treball no és sempre un requisit suficient para per a l'estabilitat i evitar la pobresa, i és una situació molt trista.

9. REFLEXIONS

Després de l'anàlisi realitzat, el qual ha comprès una àmplia recopilació i estudi de dades, així com de documents que recullen la situació del mercat de treball i el retorn als anys d'educació a Espanya, és l'hora de reflexionar al voltant de la decisió de cursar uns estudis superiors. Els resultats obtinguts indiquen que la recompensa tard o d'hora arribarà, o com mínim, la situació no esdevindrà tan dramàtica si es compara amb la de persones amb un nivell d'estudi més baix. Fent una valoració just en el moment de concloure el estudis universitaris, s'ha d'estar satisfet per haver assolit les qualificacions requerides i haver superat les complexitats dels cursos amb èxit. Aquests anys de dedicació han servit per formar-nos com a futurs professionals, a la vegada que han contribuït a que siguem persones més responsables, detallistes i meticuloses. Davant d'un escenari de crisi com l'actual, el grau de competència al quan ens enfrontarem exigirà el desenvolupament continu de les competències adquirides, i per tant, la formació rebuda és una eina indispensable. L'horitzó laboral es presenta altament complicat, i el destí de cadascú dependrà de si mateix i de les seves accions, les quals ens conduiran a un lloc de treball de més o menys qualitat (amb més o menys drets).

Una d'aquestes accions, que decidim dur a terme o no, és l'educació. Els joves invertim una quantitat òptima en educació i capacitació. Però a l'hora d'entrar al mercat laboral, una part dels joves que surten del sistema educatiu no aconsegueixen obtenir una ocupació en consonància amb les seves credencials educatives, produint-se un desajust entre el nivell educatiu i les eines requerides pel lloc de treball.

Espanya és un país on no hi ha suficients llocs de treball per a tots els treballadors qualificats (teoria de les cues de Thurow), situació que s'ha accentuat amb la crisi. L'expansió imparable de l'educació superior ha comportat que l'oferta de qualificacions no pugui ser absorbida pel mercat laboral, la demanda de qualificacions del qual avança a un ritme molt més lent. D'aquesta forma, molts titulats han hagut d'acceptar una ocupació que requereix menors qualificacions que les que realment disposa desplaçant als menys qualificats a ocupacions de salaris baixos (*bumping down*) o directament a la desocupació (*crowding out*). Per tant, els que més pateixen són els que estan menys formats; ja que les persones que sí ho estan, veuen incrementades comparativament les oportunitats de millorar les oportunitat d'inserció laboral individual i en conseqüència,

reduir el seu risc de caure en l'atur. També obtindrem uns ingressos més elevats, tot i que la retribució als anys de formació és inferior en comparació a la de la resta de països. Per totes aquestes dificultats i unes condicions laborals que semblen, avui en dia complicades, els joves ens veiem obligats a cercar altres opcions per millor el nostre futur professional. Una d'elles és l'emigració a altres països. L'èxit potencial d'una aventura professional a l'estranger també creix amb el nivell educatiu.

En definitiva, doncs, estudiar es considera un factor rellevant per determinar la posició de les persones en el mercat de treball. Aquells amb més educació estarem en millors condicions de competir per millors ocupacions i reduïrem les probabilitats de tenir salaris baixos en un escenari que es podria descriure com un embut, on molt pocs podran satisfer les expectatives que tenien en començar els seus estudis. No obstant, veure que estudiar en temps de crisi té la seva recompensa ens permet ser una mica més optimistes, perquè les perspectives individuals de desenvolupament professional són un pèl més alentidores. Com a objectiu principal i primordial és en el país d'origen, però si no és així, altres països més enllà dels Pirineus o fins i tot de l'Atlàntic, també ens poden oferir noves oportunitats i reptes.

10. BIBLIOGRAFIA

- AQU Catalunya (2011). *Universitat i treball a Catalunya. Estudi de la inserció laboral de la població titulada de les universitats catalanes*. Barcelona: AQU.
- Acemoglu, D.; Angrist, J. (2000). How large are human capital externalities? Evidence from compulsory schooling laws. *NBER Macroeconomics Annual*, 9-59.
- Agut, S.; Peiró, J.M.; Grau, R. (2009). *The effect of overeducation on job content innovation and career-enhancing strategies among young Spanish employees*. Journal of Career Development.
- Alba-Ramírez, A. (1993). Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation?. *The Journal of Human Resources*, 28 (2), 259-278.
- Allen, J.; Van Der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53, 434-452.
- ANECA (2007). *Proyecto REFLEX: el profesional flexible en la sociedad del conocimiento*, mimeo.
- Arrow, K. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2, 193-216.
- Asociación de grandes empresas de trabajo temporal, Agett (2012). *Informe regional AGETT del mercado laboral 3er trimestre de 2012*. Llibre electrònic
- Bañuls, F. (2013) *La burbuja educativa*. Working paper
- Becker, G.S. (1983). *El Capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Versió espanyola de Casares, M. I Vergara, J.
- Berg, I. (1970). *Education and jobs: the great training robbery*. Boston: Beacon Press.
- Biosca, C.; Prades, A.; Bernáldez, L. (2011). *Treballar després de la universitat. La qualitat de l'ocupació de la població graduada*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Birch, E.R.; Li, I.; Miller, P.W. (2009). The influences of institution attended and field of study on graduates starting salaries. *The Australian Economic Review*, 42, 42-63.
- Brown, P.; Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of talent*. Oxford University Press.
- Brunet, I.; Morell, A. (1998). Mercado de trabajo y estrategias de valorización. *Revista española de Investigaciones Sociológicas*, 82, 37-71.

- Budría, S.; Moro-Egido, A. (2008). Education, educational mismatch, and wage inequality: evidence from Spain. *Economics of Education Review*, 27, 332-341.
- Cabrera, A.F.; De Vries, W.; Anderson, S. (2008). Job satisfaction among Mexican alumni: a case of incongruence between hunch-based policies and labor market demands. *Higher Education*, 56, 699-722.
- Capsada, Q. (coord.); Hoeckel, K.; Ortiz, L. (2013). *Educació, competències i mercat de treball. Els reptes de Catalunya a partir de l'estratègia de l'OCDE*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill.
- Cebri, I.; Moreno, G.; Toharia, L. (2011). *La estabilidad laboral y los programas de fomento de la contratación indefinida*. Universitat d'Alcalà. Institut d'Estudis Fiscals
- CESB (2013). *Situació laboral del jovent a Barcelona*. Working paper
- Chia, G.; Miller, P.W. (2008). Tertiary Performance, Field of Study, and Graduate Starting Salaries. *The Australian economic Review*, 41 (1), 15-31.
- Corominas, E.; Saurina, C; Villar, E. (2010). *Adequació de la formació universitària al mercat de treball*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
- Departament d'Empresa i Ocupació (2010). *Qualitat de l'ocupació: Enquesta de qualitat de vida en el treball, resultats de Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya
- Dobbs, R.L.; Sun, J.Y.; Roberts, P.B. (2008). Human capital and screening theories: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 10, 788-801.
- Dolado, J.J.; Felgueroso, F. (2010). *Propuesta para la reactivación laboral en España*. Llibre electrònic
- Duncan, G.F.; Hoffman, S. (1981). The Incidence and Wage Effects of Overeducation. *Economics of Education Review*, 1 (1), 75-86.
- EURYDICE (2005). *Key data on education in Europe*. Luxemburg: European Commission.
- Felgueroso, F.; Jiménez, S. (2009). *Sobre crisis, retrasos y reforma laboral. Dos pasitos para adelante, uno para atrás: un, dos, tres*. La crisis de la economía española. Lecciones y propuestas. Fundación de Estudios de Economía Aplicada.
- Fernández, M. (2012). *L'educació en temps de crisi*. Barcelona: Centre d'Estudis Jordi Pujol.

- Ferreiro, J.; Bea, E.; Gómez, M.C.; Intxausti, M.A. Teoría Insider-Outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministeri de Treball i Assumptes Socials*, 51, 31-53.
- Ferrer, F.; Castejón, A.; Zancajo, A. (2012). Part II: Transicions juvenils i condicions materials d'existència. *Enquesta a la joventut de Catalunya 2012*.
- Fina, Ll.; Toharia, L.; garcía, C.; Mañé, F. (2000). Cambio ocupacional y necesidades educativas de la economía española. Dins en Sáez, F. (coord), *Formación y Empleo*, Madrid: Argenteria i Visor, 47-154.
- Flores Lagunes, A.; Light, A. (2009). *Interpreting Degree effects in the Returns to Education*. IZA DP, 4169.
- Folguer, J.; Nam, Ch.B. (1964). Trends in education in relation to the occupational structure. *Sociology of Education*, 38, 19-33.
- Gangl, M. (2004). Welfare States and the Scar effects of Unemployment: A Comparative Analysis of the United States and West germany. *The American Journal of Sociology*, 109, núm. 6.
- García, M.I. (1998). *Recursos formativos e inserción laboral de los jóvenes*. Madrid: C.I.S.
- García Aracil, A. (2009). European graduates level of satisfaction with higher education. *Higher education*, 57, 1-21.
- García Aracil, A.; Van Der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55, 219-239.
- García Montalvo, J. (1995). *Empleo y sobrecualificación: el caso español*. Document de Treball 95-20. Madrid: FEDEA.
- García Montalvo, J. (2007). La inserción laboral de los universitarios: entre el éxito y el desánimo. *Panorama Social*, 6, 92-106.
- García Montalvo, J. (2009). *La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España*. Barcelona. Working paper
- García Montalvo, J.; Peiró, J.M. (2001). *Educación y empleo de los graduados superiores en Europa y en Espanya*. Valencia: Fundación Bancaja
- García Montalvo, J.; Peiró, J.M. (2008). *Anàlisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*. Observatorio de Inserción laboral de los Jóvenes
- García Montalvo, J.; Peiró, J.M.; Soros, A. (2003). *La inserción laboral de los jóvenes: 1996-2002*. València: Fundación Bancaja.

- García-Serrano, C.; Malo-Ocaña, M.A. (1996). Desajuste educativo y mercados internos de trabajo en España. *Revista de Economía Aplicada*, 11 (4), 105-131.
- Garrido, L. (1991). *Prospectiva de las ocupaciones y la formación en la España de los noventa*. Madrid: Instituto de Estudios y Anàlisis Económicos.
- Gil, A.; González, J.; Mir, P. (2002). *La desigualtat salarial a Catalunya*. Nota d'economia 74.
- Gil, P. (2013). *El mercado laboral en España y Cantabria*. Cantabria: Universitat de Cantabria.
- Gobernado, R. (2005). *La sobreeducación en España: Estudio descriptivo y revisión crítica del concepto*. Màlaga: Fundación Centro de Estudios Andaluces. Document de treball
- González, A. (2008-2012). *La nueva emigración española. Lo que sabemos y lo que no*. Investigadora del IEGD-CISC. Estudi per a la Fundació Alternativas. www.huffingtonpost.es
- González, C. (2009-2013). *¿Emigran los españoles?* Del Real Institut El Cano. www.huffingtonpost.es
- Guamán, A.; Cordero, V. (2013). *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?* Albacete: Bomarzo.
- Institut d'Estadística de Catalunya (2002). *Estadística d'estructura salarial*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, IEC. Working paper
- Jenkins, A.; Vignoles, A.; Wolf, A.; Galindo-Rueda, F. (2002). The determinants and effects of lifelong learning. *CEEDP*, 19. Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science. UK: London.
- Krock, E.; Sjoblom, K. (1994). Schooling as Human Capital or a Signal: Some Evidence. *The Journal of Human Resources*, 31, 156-180.
- Lemistre, P. (2007). Diplômes et emplois occupés par les jeunes: une correspondance a revoir?. LIRHE – Unité mixte de recherche CNRS/UT1, note 438.
- Lefebvre, F. (2014). *Memento Práctico Social*. Madrid
- Lorente, R.; Pitxer, J.V.; Sánchez, A. *La lógica de la temporalidad en el mercado de trabajo español*. Universitat de València. Working paper
- Madrigal, M. (febrer, 2003). *Una revisión de los métodos de medición del desajuste educativo: ventajas e inconvenientes*. X Congreso de Economía Pública, Tenerife.
- Mañé, F.; Miravet, D. (2007). L'adequació de la formació universitària. Dins Serra Ramoneda, A. (Ed.) *Educació superior i treball a catalunya: anàlisi dels factors*

d'inserció laboral. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 155-186.

- Mañé, F.; Miravet, D. (2010). *Sobreeducación y sobrecualificación en los Universitarios Catalanes: una perspectiva de genero*. Reus. Working paper
- McGuinness, S.; Bennet, J. (2007). Overeducation in the graduate labour market: A quantile regression aproach. *Economics of Education Review*, 35, 521-531.
- Ministeri d'Educació, Cultura i Esport. (2014). *Datos Básicos del sistema universitario espanyol. Curso 2013-2014*. Working paper
- Mora, J.G. (2004). Els canvis del model universitari com a conseqüència de les noves demandes de la societat del coneixement. *Coneixement i Societat*, 74-91.
- Mora, J.G. (2008). El éxito laboral de los jóvenes graduados universitarios europeos. *Revista de educación*, número extraordinari, 41-58.
- Mora, J.G., García Montalvo, J.; Garcia Aracil, A. (2000). Higher education and graduate employment in Spain. *European Journal of Education*, 35, 229-237.
- Nieto, S.; Ramos, R. (juny, 2011). *Sobreeducación, Educación no formal y Salarios: Evidencia para España*. XIV Encuentro de Economía Aplicada, Huelva.
- OCDE (2007). *International Migration Outlook*. París: OECD
- OCDE (2008). *Economic Surveys: Spain 2008*. París: OECD
- OCDE (2009): *Tackling the Job Crisis*. París: OECD
- OCDE (2011). *Strong performers and Successful Reformers in Education*. Lessons from PISA for the United States. París: OECD.
- OECD Indicators. (2013). *Education at a Glance*
- OIT (2012). *Tendencias mundiales del empleo juvenil*. Ginebra
- Rocha, F. (2009). *Crisis económica y temporalidad en el empleo*. Fundación 1º de Mayo.
- Rocha, F. (2013). *Atrapados en el tiempo. Notas introductorias sobre temporalidad y precariedad del empleo en Espanya*. Fundación 1º de Mayo
- Rubinson, R.; Browne, I. (1994). Education and Economy. Dins Smelser, N.J.; Swedeberg, R. (Eds.). *The handbook of economic sociology* (pp. 581-599). Princenton i Nova York: Princenton University ress i Russell Sage Foundation.
- Ruesga, A.M.; García, J.M; Murayama, C. (2000). Introducción: la relación entre educación y empleo. Una aproximación a su análisis económico. Dins Sáez, F. (coord.), *Formación y empleo* (pp. 19-46). Madrid: Argenteria i Visor.

- Rumberger, R. (1981). The Rising Incidence of Overeducation in the US Labour Market. *Economics of Education Review*, 1, 293-314.
- Rumberger, R. (1987). The impact of schooling surplus on productivity and earnings. *Journal of Human Resources*, 22 (1), 24-50.
- Sacristán, V.; França, J. (2013). *El precio de la carrera. Precios universitarios 2013-2014 en Cataluña y análisis de la evolución del precio total de los estudios*. Observatori del Sistema Universitari.
- Sala, G.; Planas, J.; Masjuan, J.M.; Enciso, P. (2007). El fenomen de la transició laboral. Dins Serra Ramoneda, A. (Ed.). *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, 9-37.
- Santamaría, E.; Gómez, D. *Precarització i mercat laboral*. Universitat Oberta de Catalunya. Working paper
- Saragossà, J.V. (2013). *El discurso oficial de la precariedad laboral. Aproximación a las exposiciones de motivos de las reformas laborales en torno a la precariedad*. Universitat de València
- Spence, M.A. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-374.
- Stiglitz, J. (1975). The theory of screening, education, and the distribution of income. *American Economic Review*, 65, 283-300.
- Taubmann, P.J.; Wales, T.J. (1973). Higher education, mental ability and screening. *Journal of Political Economy*, 81, 28-55.
- Troiano, H. (2005). Consistencia y orientación del perfil profesional, percepción del mercado laboral y reacciones previstas ante posibles dificultades de inserción. *Papers*, 76, 167-197.
- Tsang, M.C.; Levin, H.M. (1985). The Economics of overeducation. *Economics of Education Review*, 4 (2), 93-104.
- Vila, L.E.; García Aracil, A.; Mora, J.G. (2007). The distribution of job satisfaction among young european graduates: does the choice of study field matter?. *The Journal of Higher Education*, 78, 97-118.

11. WEBGRAFIA

- argentina.elmilitante.org
- blog.oficinaempleo.com
- ec.europa.eu
- economia.elpais.com/economia/
- empleoytrabajo.org
- spanish.scientologyhandbook.org

- www.324.cat
- www.ara.cat
- www.btv.cat
- www.cedefop.europa.eu
- www.cesbcn.com
- www.consumer.es
- www.elmundo.es/economia/
- www.elpais.com
- www.elperiodico.com
- www.expansi3n.com
- www.g20.org
- www.huffingtonpost.es
- www.idescat.cat/economia/
- www.ine.es
- www.lavanguardia.com
- www.noclaudiquis.cat
- www.trendence.com

ANNEXOS:

ANNEX 1. COMPARATIVA ENTRE PAÏSOS

És interessant la comparativa entre països ja que permetrà observar les diferències existents entre el mercat laboral espanyol i el de la resta de països, i com aquestes diferències s'accentuen quan es parla dels joves. A més a més, es recollirà també l'evolució al llarg del temps d'altres ítems que s'han comentat anteriorment per a Espanya i Catalunya.

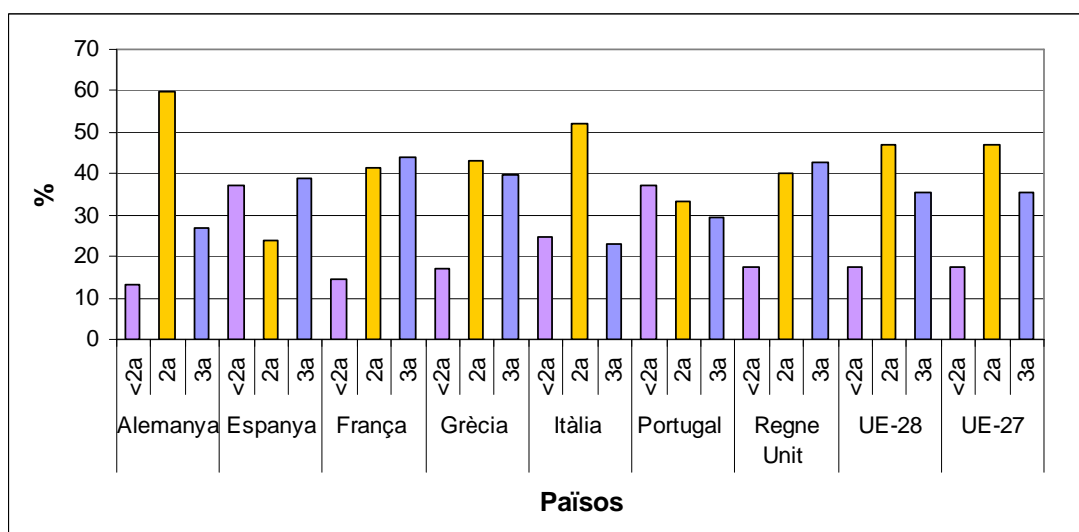
Com s'ha comentat a l'apartat metodològic, per fer-la possible es pren Espanya com a referència per a la comparativa. Amb Catalunya resulta més complex trobar dades directament comparables respecte a països del nostre entorn. S'hagués pogut plantejar respecte altres comunitats autònomes però aquest no era un objectiu del treball.

A1.1. Educació

En la Taula 8 s'ha mostrat el nivell d'estudis de la població entre 25 i 64 anys en diferents països. Dels països escollits per fer la comparativa, Portugal és el país amb més persones amb un nivells formatiu baix. La mitjana de l'OCDE i UE-21 es troba molt allunyada de Portugal, Espanya i Itàlia. La diferència d'Espanya amb aquests altres dos països és que el seu nivell d'estudis d'educació terciària també és gran. En canvi, Portugal, el percentatge de joves amb un nivell d'estudis secundaris o terciari supera només lleugerament als que s'han quedat amb els estudis primaris. Itàlia consta relativament amb poques persones amb nivell d'educació terciària, sinó que la majoria es concentra entre el nivell d'educació o per sota.

En la majoria de països destaca l'educació secundària. En aquest sentit, el citat nivell educatiu pren valors extremadament alts en comparació amb els nivells inferiors i superiors a Alemanya (59,9%) i Itàlia (52,1%). En canvi, França i Regne Unit el nivell al qual opten més persones, és el terciari, amb un 43,8 % i un 42,5% respectivament. Per últim, només comentar que Portugal és l'únic país, dels estudiats, on el major percentatge es troba en el nivell educatiu més baix.

Gràfic A1. Comparativa del nivell formatiu dels joves entre 25 i 29 anys (2013)



Nota: < 2a (inferior al nivell d'educació secundària), 2a (nivell d'educació secundària) i 3a (nivell d'educació terciària)

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat

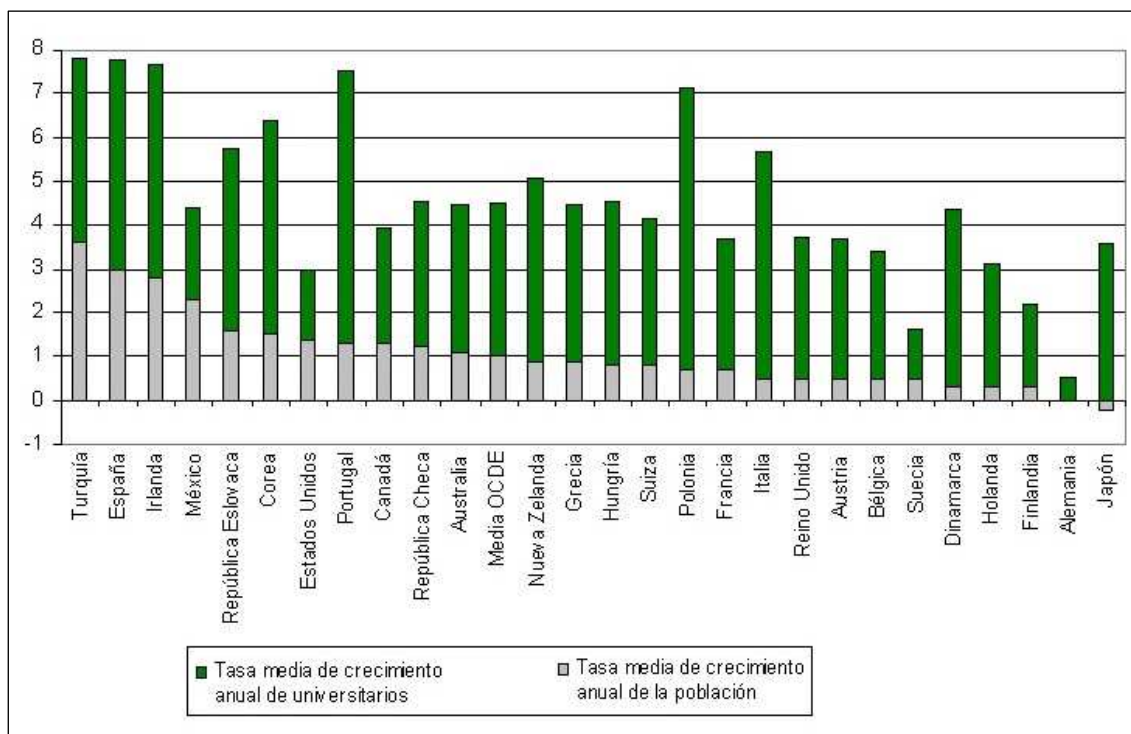
Donada l'estreta relació entre l'educació, l'ocupació i els ingressos, els joves desenvolupen estratègies per millorar les seves oportunitats de vida mitjançant la inversió en educació. En els últims anys, intentant sobreviure de la millor manera de la crisi, molts joves van optar per dotar-se d'habilitats per ser més competitius abans d'intentar entrar en el món del treball.

En la majoria dels països, augmenta la demanda d'educació post-obligatòria. Al 2011, la mitjana dels joves d'entre 15 i 19 anys d'edat matriculats en l'educació era del 85%; i la proporció de 20 a 29 anys d'edat en l'educació va passar del 22% en 2000 al 29 % el 2011. Si prenem tots els països de l'OCDE, el 39% dels joves d'entre 25 i 34 anys d'edat havia cursat estudis terciaris el 2011 (Education at a Glance, 2013).

En particular, en els últims anys s'ha produït un fort augment d'estudiants universitaris a la majoria dels països de l'OCDE a la vegada que s'ha experimentat un creixement important de la població amb estudis universitaris entre 1998 i 2006. El creixement mitjà anual per a tots els països és d'aproximadament el 4,5%, molt superior al creixement mitjà anual de la població, que se situa al voltant de l'1%. No obstant, s'ha de destacar Espanya, que en els anys 60 i 70 del segle passat partia d'uns nivells educatius molt baixos en comparació amb la resta de països de l'OCDE i que durant l'última dècada ha experimentat un creixement mitjà anual de quasi el 8%

d'universitaris, acompanyat d'un creixement mitjà anual de la població aproximadament del 3,5% (Nieto i Ramos, juny 2011).

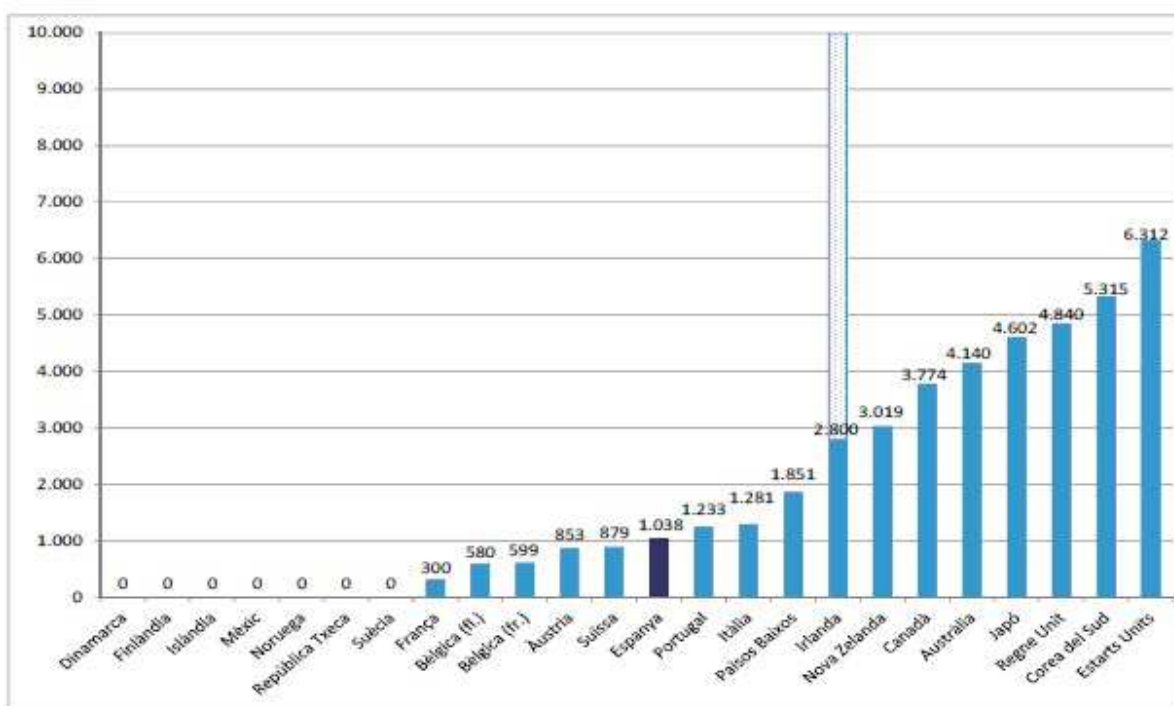
Gràfic A2. Taxa mitja de creixement anual d'universitaris i de població de 25 a 64 anys (1998-2006)



Font: OCDE (2009)

Hi ha molts factors que poden influir en l'elecció d'un individu a l'hora de continuar la seva educació i formació. En alguns països, aquesta decisió pot estar relacionada amb el cost de l'educació i la formació. Aquest cost també comporta les conseqüències de retardar l'entrada al mercat laboral, incloent la pèrdua de salaris. L'Observatori del Sistema Universitari (2012) fa esment que el que paga cada curs l'estudiant d'una universitat pública espanyola és més del que pagaria en qualsevol altre país de la UE-21, amb les úniques excepcions de Portugal, Holanda, Itàlia, Irlanda i el Regne Unit, i se situa com el sisè país amb la universitat pública més cara de la UE-21. I el cost de la matrícula per a l'estudiant, que a Espanya se situa de mitjana, entre el 19% i el 20% del cost total dels seus estudis, aquest nivell de contribució és alt en termes comparatius amb d'altres països de la mateixa àrea cultural, especialment tenint en compte el modest nivell de les beques d'estudis i la seva limitada quantitat.

Gràfic A3. Preus públics universitaris per curs, en PPA (curs 2008-09)



Nota: A partir de les dades de l'OCDE 2011.

Nota 2: Per a Irlanda, el valor mitjà és poc significatiu, i s'indiquen els valors mínim i màxim.

Font: Observatori del Sistema Universitari (2012)

El gràfic A3 presenta els preus, en mitjana, de la matrícula d'un curs a les universitats públiques dels diversos països de l'OCDE. Les dades es presenten en dòlars equivalents per Paritat de Poder Adquisitiu (PPA).

D'acord amb les dades de l'OCDE corresponents al curs 2008-09, a 5 països europeus (Dinamarca, Finlàndia, Noruega, República Txeca i Suècia), els estudis a les universitats públiques eren gratuïts el 2008. A més, a uns altres 4 països europeus (França, Bèlgica, Àustria i Suïssa) la mitjana dels preus públics universitaris era inferior a la d'Espanya, a paritat de poder adquisitiu, i només s a 5 països (Portugal, Itàlia, Països Baixos, Irlanda i Regne Unit) era superior.

Un augment del 66,7% dels preus de matrícula el curs 2012-2013 allunya els preus públics universitaris d'Espanya dels preus dels països del seu entorn.

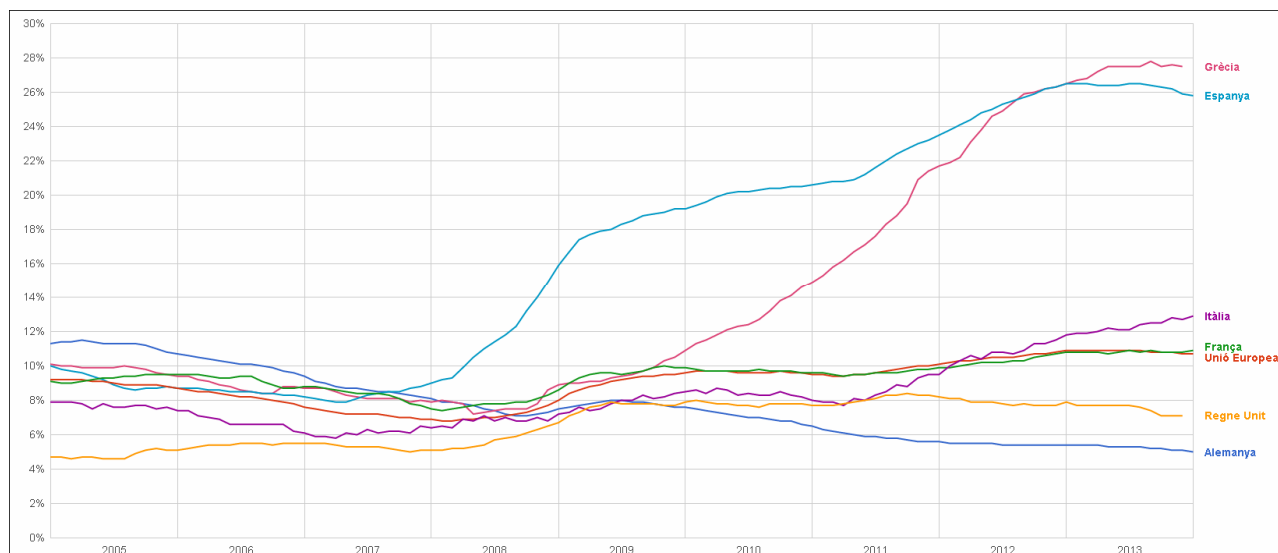
En analitzar els motius que justifiquen les grans diferències entre els diversos models, es comprova que ni el nivell de riquesa ni els factors demogràfics no són determinants del nivell de finançament de les universitats o del preu dels estudis. Les grans diferències

detectades entre els diversos països són el resultat d'una elecció social i política entre models diferents, amb resultats diferents respecte la igualtat d'oportunitats i la mobilitat social (Observatori del Sistema Universitari, 2012).

A1.2. Mercat de treball/atur joves

Des del 2008 hem estat marcats per una crisi econòmica internacional que ha tingut una enorme repercussió en els mercats laborals de tots els països i, encara que no tots s'han vist afectats de la mateixa manera, es pot afirmar que l'augment del nombre de desocupats, en major o menor mesura, ha estat generalitzat.

Gràfic A4. Taxa d'atur per països (2005-2013)



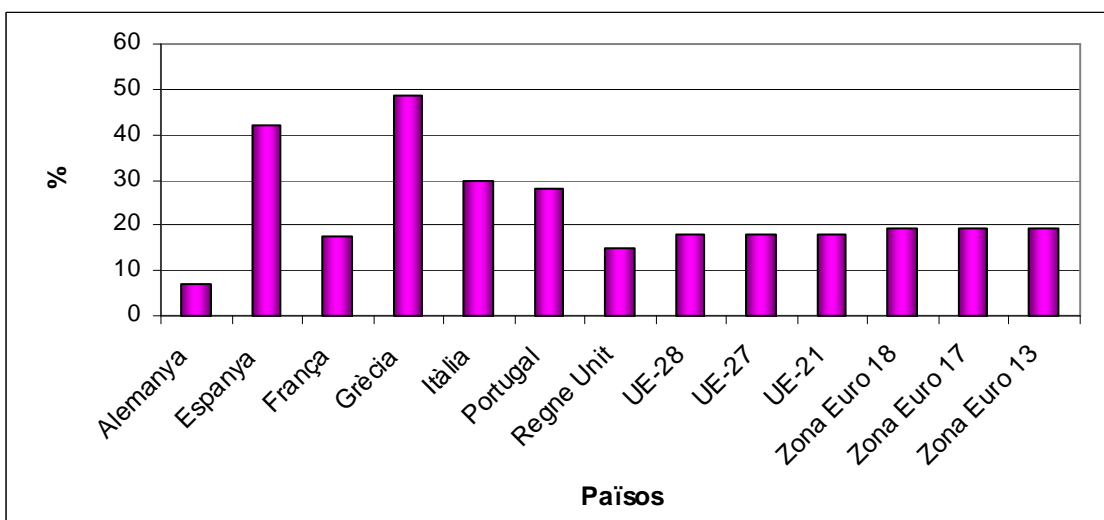
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat

A l'any 2005 ens trobem amb un índex mitjà d'atur de 9,2% a la UE. Els països que s'han agafat per la mostra també tenien una taxa propera a aquest percentatge, amb petites variacions a l'alça o a la baixa fins a l'any 2008. És en aquest any, quan Espanya ja se situa com el país amb un índex d'atur més elevat, amb l'11,8% d'atur a l'agost. Grècia també ho fa, més cap al 2009 amb un 9,5% mentre que Espanya segueix creixent a un ritme molt superior. Ara bé, al desembre de 2013, Grècia encapçala la taxa d'atur amb un 27,5%, seguit d'Espanya amb un 25,9%. El següent país és Itàlia amb el 12,7%. La superioritat d'aquests dos països és gegant al costat de la resta i de la mitjana de la UE, del 10,7%.

La millor taxa d'atur de les últimes dècades d'Espanya és la pitjor taxa d'atur dels països de la UE en el moment actual (el 2007 es va produir la menor taxa d'atur anual a Espanya, la qual es va situar en el 8,3%, enfront de les taxes d'atur d'altres països: Àustria, amb el 5,2%; Països Baixos, 8,9%; Suècia, 9,9%; Alemanya, 10,6%; Itàlia, 11,3% i França, 11,6%), segons dades de l'Eurostat.

Centrant l'anàlisi en l'edat compresa entre els 15 i 29 anys, la taxa d'activitat³² dels joves d'Espanya ha estat molt similar a la mitjana dels països de la UE en els anys previs a l'inici de la crisi, situant-se en valors lleugerament superiors al 40% i, en els millors anys de bonança, fins i tot ha arribat a xifres properes al 50%. No obstant això, després de l'esclat, el mercat laboral espanyol es va deteriorar de forma molt ràpida, decantat especialment als joves i sobretot en aquells joves que van abandonar prematurament els estudis atrets per una oferta de llocs de treball de baixa qualificació creats durant l'època de major creixement econòmic. Al 2008 es situava sobre el 30% i any rere any ha anat disminuint tot i les fluctuacions, arribant a xifres del 18,8% al quart trimestre de 2013, segons dades de l'Idescat.

Gràfic A5. Taxa d'atur juvenil de 15 a 29 anys per països (2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat

Fent el mateix anàlisi però amb la taxa d'atur juvenil, segons dades de l'Eurostat del 2013, Espanya es situa amb el 41,9%, només superat per Grècia amb el 48,6%. Aquests dos països es situen molt per sobre de la mitjana de la UE (18%) i la Zona Euro (19%).

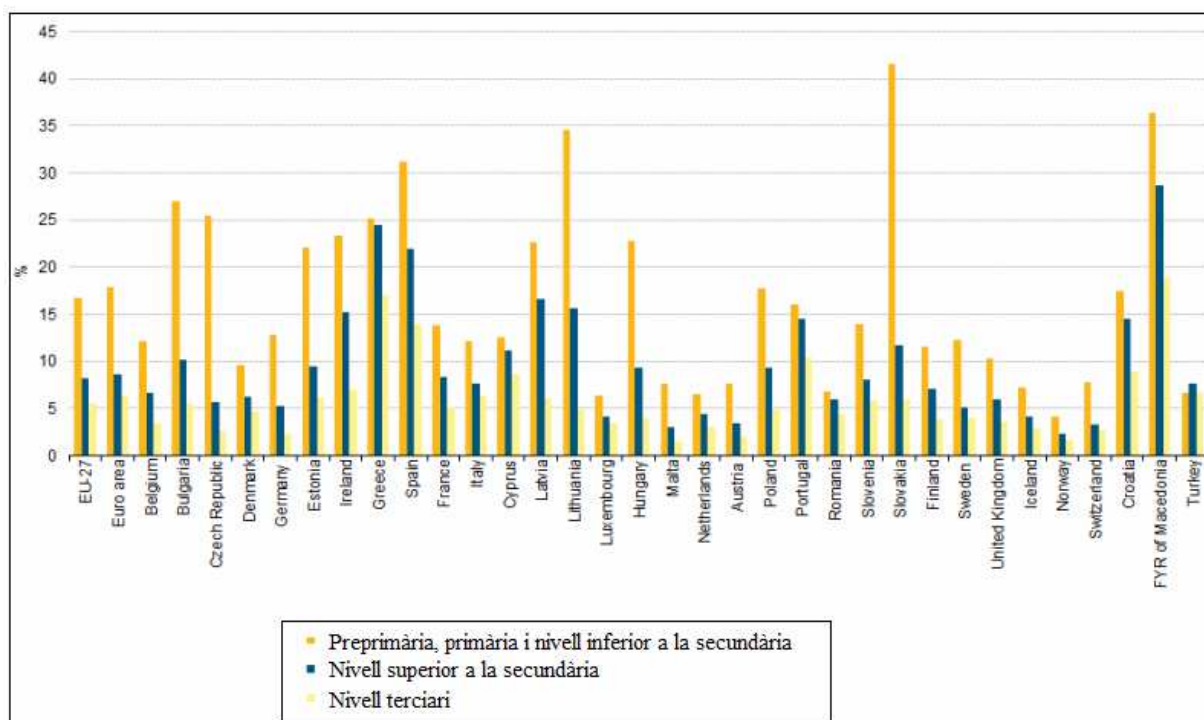
³² Taxa d'activitat = (població activa major de 16 a 29 anys / població total major de 16 a 29 anys) x 100

L'altre extrem és Alemanya i el Regne Unit on la taxa d'atur juvenil és del 7% i 14,9% respectivament.

Canviant la variable de l'edat per la del nivell d'estudis, Espanya destaca per ser el país en que en qualsevol dels nivells educatius està entre els quatre primers països amb més atur, únicament superada per algun país de l'Europa de l'Est.

Les persones que tenen els nivells educatius més inferior, com la primària, són les que assoleixen una taxa d'atur superior en comparació amb els altres nivells educatius, en tots els països. Destaca Eslovàquia amb un 42%; Macedònia, 37%; i, Lituània, 34%. Tot seguit ja ve Espanya amb 31%, allunyat de la zona Euro, el 18% i d'Europa, el 17%. Els nivells d'educació més elevats que l'anterior cas, tant superior a la secundària com en el nivell terciari, ressalten els mateixos països: Macedònia amb una taxa d'atur del 28% pel primer nivell esmentat i 19% pel segon, seguit de Grècia amb un 24% i un 17% i a continuació Espanya amb un 22% i 14%. Tots els percentatges d'aquests països es troben allunyats de la mitjana de la UE-27, del 8% en el nivell superior a la secundària i el 5% al nivell terciari.

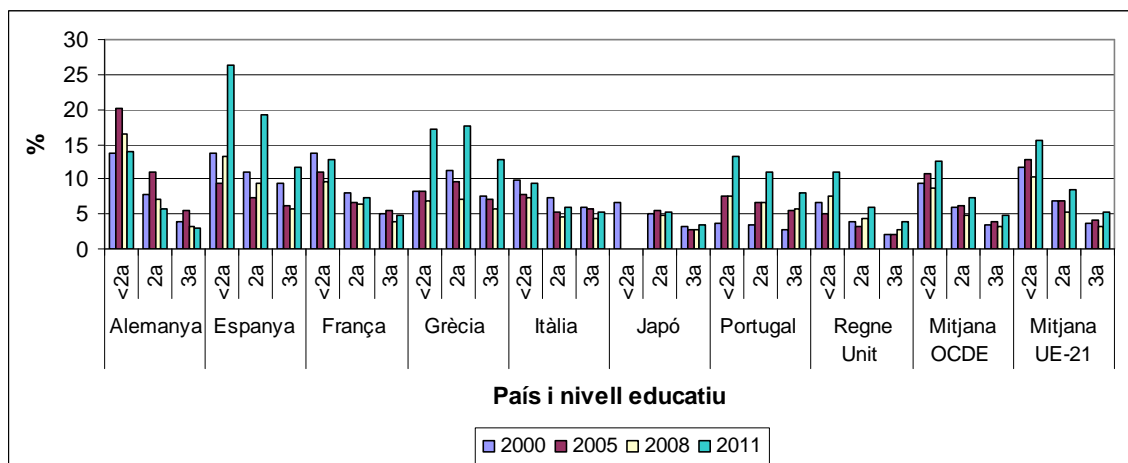
Gràfic A6. Taxa d'atur per nivell educatiu (2012)



Font: Eurostat

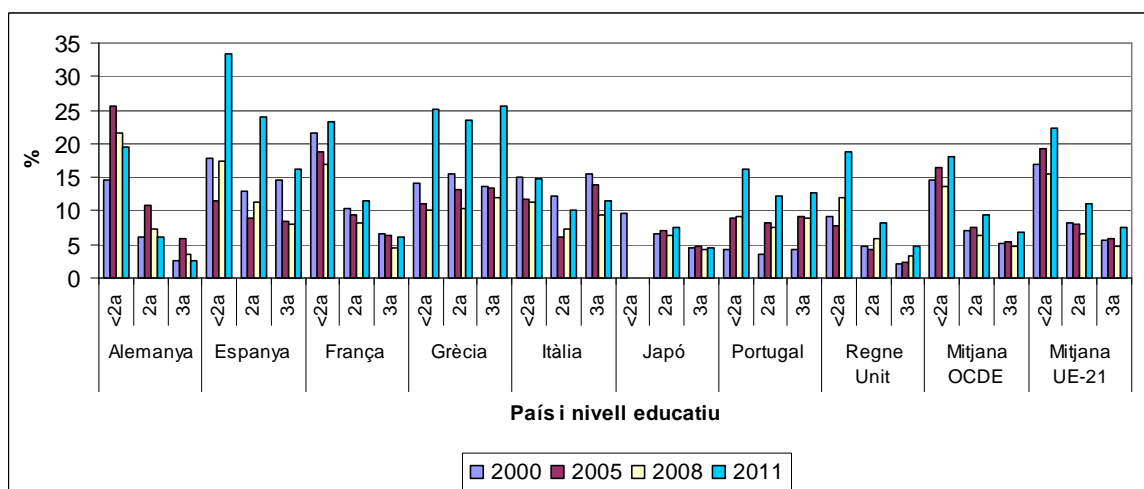
A continuació, si relacionem les dues variables estudiades, obtenim els dos gràfics següents pels següents països:

Gràfic A7. Taxa d'atur per nivell educatiu segons l'edat: la població entre 25 i 64 anys



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Education at a Glance (2013)

Gràfic A8. Taxa d'atur per nivell educatiu de la joventut entre 25 i 34 anys



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Education at a Glance (2013)

En ambdós gràfics, ressalta la taxa d'atur dels que tenen un nivell inferior a la secundària a Espanya a l'any 2011 (26,4% a la població total i el 33,4% entre els de 25 i 34 anys). També destaca a Espanya, en el mateix any, l'elevada taxa d'atur dels que tenen un nivell educatiu de secundària (24%).

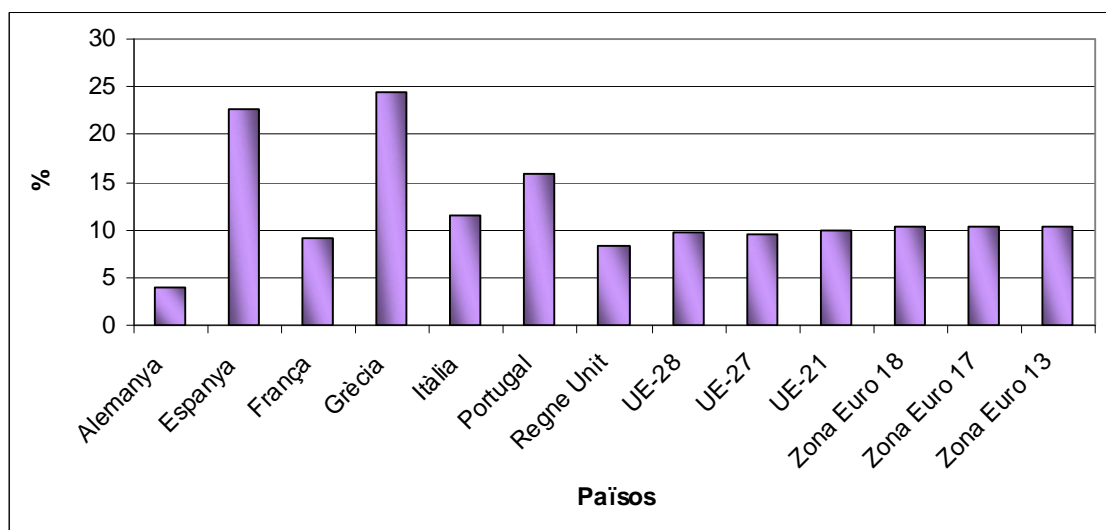
Grècia és el país més similar a Espanya en el que fa referència a la taxa d'atur, a l'any 2011. La població de Grècia amb el nivell educatiu inferior, té el 17% d'atur i augmenta fins al 25% en els joves. No obstant, s'ha de tenir present l'impacte negatiu que l'any 2011 ocasiona a aquest país, que és el de l'augment considerable de la taxa d'atur en cada nivell educatiu de la població, incloent el superior, assolint el 25,6% en la franja d'edat de 25 a 34 anys.

A Alemanya es certifica el fet de que a mesura que s'augmenta la formació, millora la situació laboral, tot situant-se la taxa d'atur, en el cas dels joves, el 19,6% al 2011 per un nivell inferior a la secundària, 6,1% amb un nivell secundari i 2,7% amb el terciari. El pitjor any per a Alemanya en tots els nivells d'educació és el 2005.

En canvi, en altres països com el Itàlia, Japó o Portugal, l'educació no és garantia d'una millor ocupació, ja que les diferències de la taxa d'atur entre els nivells educatius, varia com a molt un 4%.

I per últim, si es calcula la taxa d'atur per sexe a Espanya, segons dades de l'Eurostat, aquesta és del 18,9% pels homes i el 19,1% per les dones al 2005, i empitjora cap a l'any 2009, passant al 45% i 38,4% respectivament. Espanya és el país amb la taxa d'atur dels homes més elevada, amb un 54,9% a l'any 2013, seguit de Grècia amb un 54%. En canvi, en les dones, és Grècia el país amb l'índex més alt arribant a xifres del 70,5% al 2013. El gràfic 48 corrobora aquesta última dada, en concret, però, en les joves de 15 a 29 anys, arribant al 24,4% d'atur a Grècia i seguidament Espanya amb el 22,6%. També es veu clarament el pol oposat: les dones d'Alemanya tenen una taxa d'atur d'un 3,9%.

Gràfic A9. Taxa d'atur femení de 15 a 29 anys d'edat per països (2013)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat

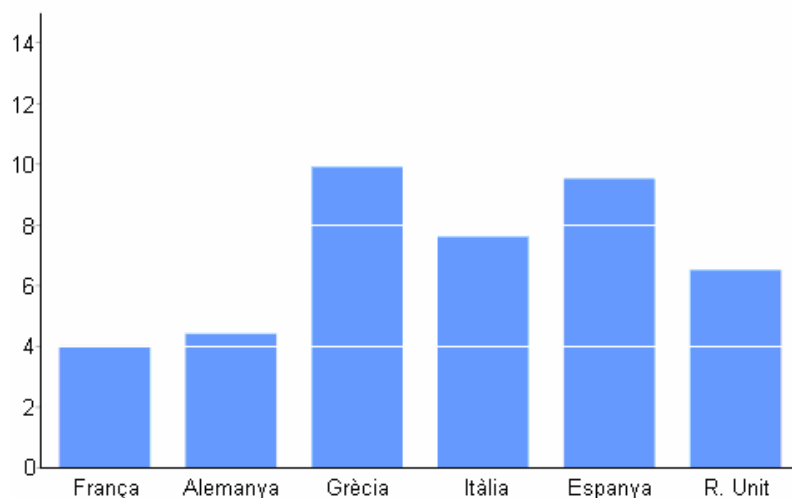
A1.3. Inserció laboral

Segons les dades d'una enquesta realitzada per l'Institut Trendence a Berlín, publicades al diari ARA (juliol del 2013), els graduats europeus esperen presentar un màxim de 60 aplicacions abans de trobar la primera feina, i la mitjana d'espera entre la graduació i l'ocupació s'està acostant a 6 mesos. Això fa que els graduats europeus estiguin cada cop més preocupats per les seves carreres professionals, sobretot a Grècia, Itàlia, Portugal i Espanya. Aquesta enquesta mostra unes conclusions no gaire alentidores: una joventut molt educada buscant el seu primer treball i cada vegada més disposats a acceptar pràctiques no remunerades per posar un peu al mercat laboral o emigrar.

El nombre de sol·licituds que els estudiants esperen enviar abans de tenir el seu primer treball també ha augmentat. Espanya i Grècia tenen unes xifres excepcionalment altes sobre el fet que els graduats esperin enviar més de 60 currículums abans d'aconseguir la primera feina.

Pel que fa al temps de cerca, tampoc hi ha resultats gaire millors.

Gràfic A10. Mesos necessaris per trobar el primer treball segons el país



Font: Institut Trendence publicat a l'ara.cat

Segons dades de l'Institut Trendence, els graduats europeus a l'any 2013 esperen destinar 6 mesos, de mitjana, a la recerca d'un lloc de treball, davant els 4,4 que esperaven el 2012. A Grècia i a Espanya el temps d'espera arriba gairebé als 10 mesos. La situació és molt crítica ja que aquests mesos d'espera han augmentat considerablement des de l'any 2005, que l'enquesta ANECA-I conclouïa en 6 mesos de mitjana (pels graduats universitaris), i encara més, si pensem que és el temps en trobar una primera ocupació, que no significa que sigui adequada al nivell educatiu del treballador.

Per a millorar els rendiments de l'educació, permetre un ajustament més adequat entre la formació dels treballadors i la adequada als llocs de treball i suavitzar la transició dels joves cap al seu primer lloc de treball, l'últim informe de la OCDE (OCDE 2008) sobre l'economia espanyola recomana augmentar la mobilitat geogràfica i sectorial dels treballadors. Un dels elements que mostra amb major intensitat la búsqueda d'un lloc ajustat al nivell educatiu dels joves és l'escàs parc d'habitatges en lloguer a Espanya i ser propens a l'habitatge en propietat. Per tant, l'escassa mobilitat geogràfica dels treballadors provoca no només taxes de desocupació molt diferents entre regions sinó també complicacions per a trobar un lloc que requereixi el nivell educatiu adquirit.

Angel Gurría, secretari general de l'OCDE va fer públic en l'Education at a Glance de 2013 que l'elevat atur juvenil no és inevitable, fins i tot durant una crisi econòmica.

Segons ell, la quantitat de despesa pública en educació té poc a veure amb l'èxit o el fracàs d'un país en que conté la desocupació juvenil sinó que allò important són les opcions dels països en assignar la despesa i dissenyar les polítiques per millorar l'eficiència de l'educació que ofereixen.

Les dades i les experiències polítiques dels països mostren quin tipus de polítiques són eficaços en el foment dels joves de la gent ocupabilitat: assegurar que tots els joves assoleixin un bon nivell de competències bàsiques i habilitats (treball en equip, la comunicació i la negociació); reduir les taxes d'abandonament escolar i assegurar que la major quantitat de gent jove possible completi almenys l'educació secundària superior; posant l'ensenyament secundari pertinent a les necessitats de qualificació del mercat de treball; desenvolupament l'educació i la FP; assegurar itineraris flexibles en l'educació terciària; i oferir un bon estudi i serveis d'orientació professional perquè els joves puguin manifestar les decisions de carrera informades . Aquestes són les polítiques que el Pla d'Acció de la Joventut de l'OCDE adoptada a la Reunió Ministerial de l'OCDE al maig de 2013, per millorar les perspectives per als joves i per a les societats en el seu conjunt.

A1.4. Precarietat

A1.4.1. Temporalitat

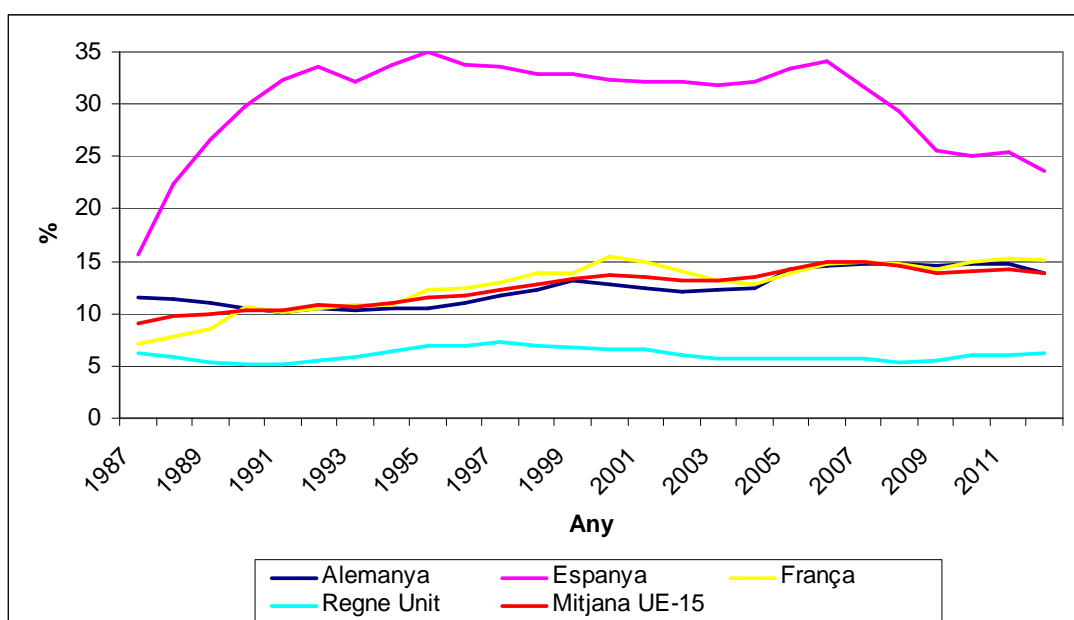
La dualitat del mercat laboral espanyol és una realitat, i les diferències entre els que tenen un contracte de treball fix i els que el tenen temporal és cada vegada més gran. Aquest fet és molt habitual a Espanya, però no és una situació corrent en la UE ni al món. Així, el 87,5% del total d'ocupacions temporals perduts en la UE-27 des de l'inici de la crisi correspon a Espanya, el que equival a 1.644.300 ocupacions destruïdes (Agett, 2012).

El 2007 a Espanya, 1,2 milions de titulats universitaris tenien contractes temporals, una mica per sota als 1,3 milions de França i Alemanya junts i això que sumen 100 milions més d'habitants. Tampoc es pot afirmar que aquesta xifra doni pas a un contracte fix, ja

que a Espanya el 40% dels titulats universitaris, tres anys després d'haver accedit al mercat laboral, continuen amb un contracte temporal (Lorente et al).

Un dels camins que han seguit alguns països europeus per donar sortida a tanta precarietat en els seus mercats laborals, és la de la flexibilitat. S'entén com la capacitat de les empreses per fer front a les exigències d'uns mercats de productes cada vegada més globalitzats i competitius, amb la finalitat de crear ocupació.

Gràfic A11. Evolució d'assalariats temporals com a percentatge del total d'assalariats de 15 a 64 anys per països



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Eurostat, publicat per Lorente, et al. a

La taxa de temporalitat del conjunt de països de la UE-15 segueix una trajectòria ascendent en el període analitzat, però d'una suavitat que no té res a veure amb la dinàmica espanyola. Així, es pot constatar que s'ha incrementat al voltant de 5 punts percentuals passant d'un 9% en 1987 a un 13,8% en 2012 i de tant sols 0,2 des del 2000, mostra, doncs, un increment significatiu en aquest conjunt de països però molt allunyat dels nivells assolits per Espanya.

L'important increment de la temporalitat a Espanya a finals dels 80 suposa un canvi en el mercat laboral espanyol en un breu període de temps de només 5 anys. La

temporalitat arriba a un terç de la població assalariada, percentatge que es manté en aquest nivell en els següents 15 anys (Lorente, et al.).

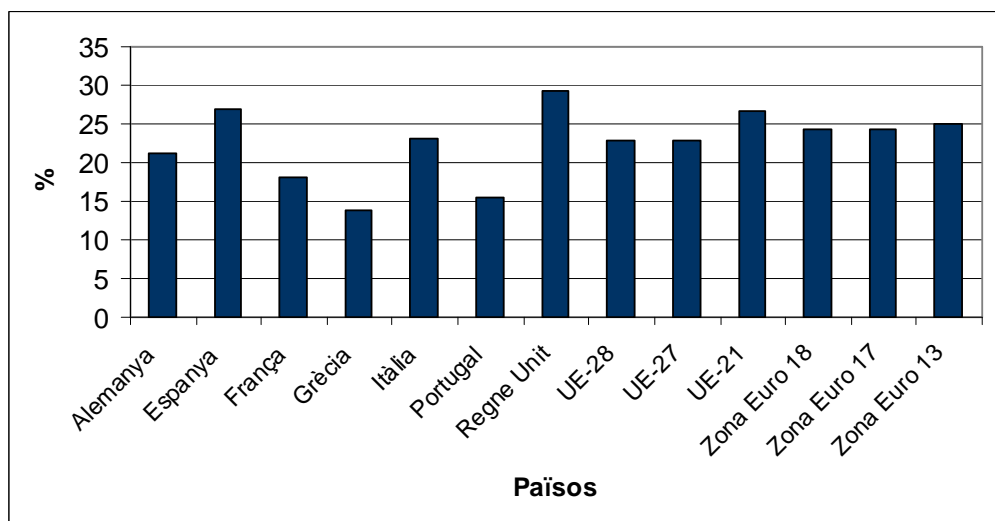
Aquesta evolució mostra una persistència del fenomen de la temporalitat de la contractació a Espanya. Constitueix un tret diferencial d'aquesta problemàtica juntament amb l'elevat nivell formatiu assolit. L'ús que es fa del treball temporal a Europa és generalment per a la cobertura de necessitats puntuals de producció a les empreses, en canvi, a Espanya s'utilitzen per a cobrir llocs que haurien de ser indefinits. Per tant, aquests nivells només remetent significativament la forta destrucció d'ocupació que es produeix a partir de 2007, i sobretot de 2008, ja que amb la crisi s'ha destruït ocupació tant indefinida com temporal però sobretot aquest últim tipus, motiu pel qual es redueix la taxa de temporalitat a Espanya (Saragossà, 2013).

A1.4.2. Treball a temps parcial

Espanya, segons dades de l'Eurostat de 2012, compta amb una taxa d'ocupació juvenil a temps parcial lleugerament superior a la mitjana de la UE, el 34% davant el 30,1%.

Per a l'any 2013, també segons dades de l'Eurostat, el percentatge de joves entre 15 i 29 anys que treballen a temps parcial és del 26,8%, únicament superat pel Regne Unit amb un 29,2%. Grècia, és el país amb el percentatge inferior (13,7%), tot i que sigui el país amb la taxa d'atur més elevada de la UE. La raó es deu a que els joves que treballen ho facin en gran majoria amb contractes indefinits.

Gràfic A12. Percentatge de treball a temps parcial sobre el total del treball dels joves entre 15 i 29 anys per països (2013)



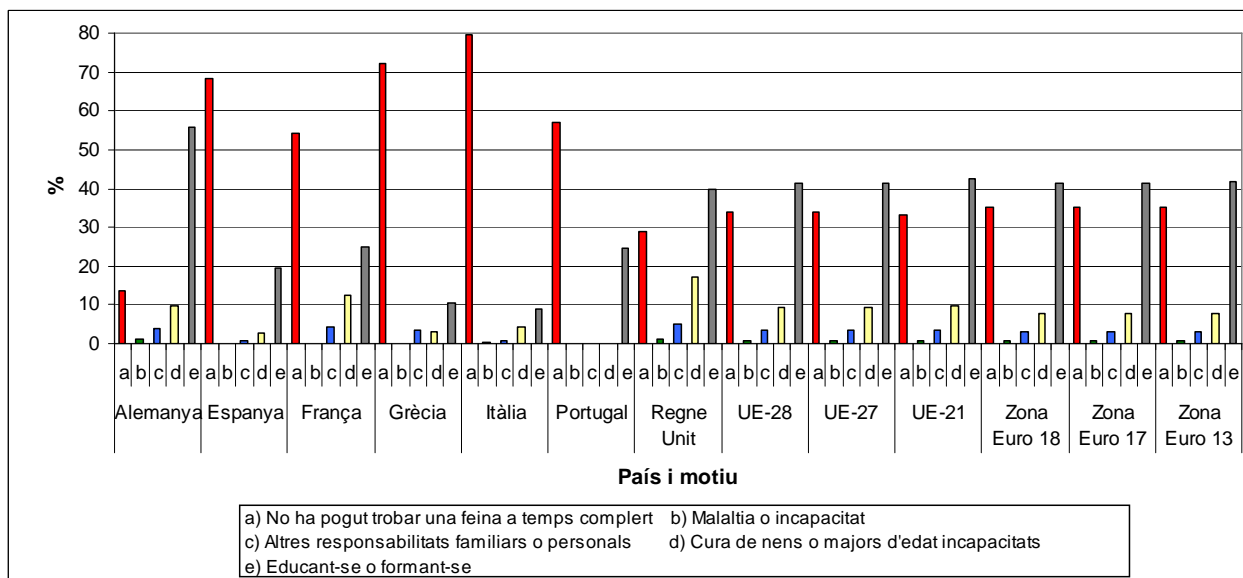
Nota: Joves nascuts al país, no es contemplen els joves nascuts fora del país

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat

En general, en els moments adversos, són els llocs de treball temporal els que inicialment es destrueixen. Aquesta diferència no suposaria un major problema que a la resta de països de la UE si no vingués acompanyada d'un altre fet, i és que el 68,1% dels joves amb un treball a temps parcial preferiria un treball a temps complet, a l'any 2013. Aquesta dada sí que contrasta enormement amb la mitjana de països europeus (34%) i només superats per Grècia (72,3%) i Itàlia (79,6%).

Un altre motiu ben diferenciat i destacable, és perquè s'estan formant. La mitjana de la UE és de 41%, a diferència d'Alemanya que representa el 55,7% i Espanya només el 19,6%. En la resta de països, la jornada a temps parcial és l'opció escollida pels treballadors perquè els permet compaginar treball i estudis o càrregues familiars.

Gràfic A13. Motius pels quals els joves de 15 a 29 anys treballen a temps parcial (2013)



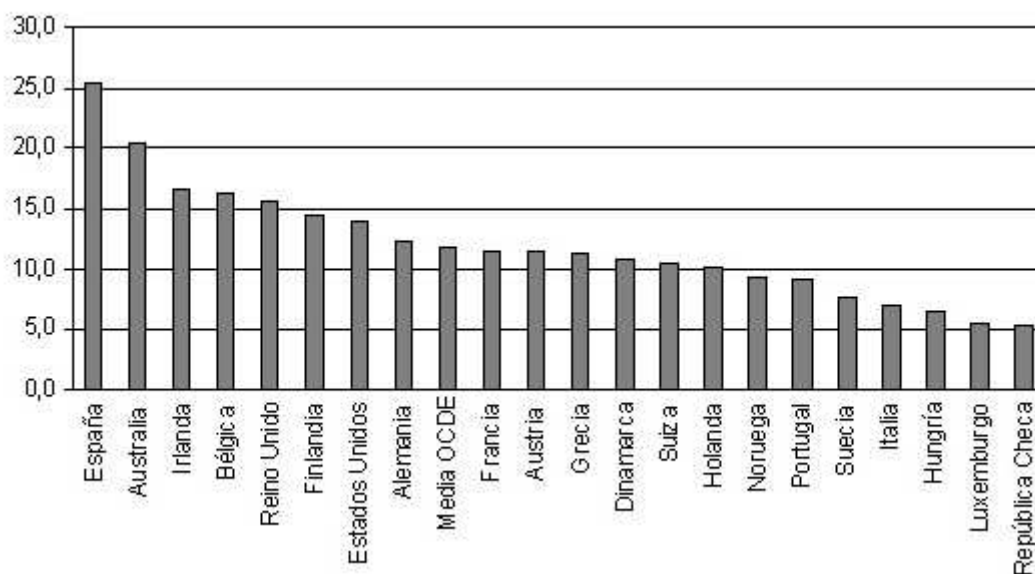
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'Eurostat

A1.5. Sobreeducació i sobrequalificació

En l'apartat 6.5 d'aquest treball s'ha parlat del desajust educatiu i s'ha fet esment que la sobreeducació i la sobrequalificació guarden una certa relació i poden tenir implicacions negatives similars però es refereixen a fenòmens diferents.

Ara bé, cercant informació per tal de comparar-los en els diferents països de l'OCDE, ens hem trobat amb gràfics cent per cent idèntics. Per tant, creiem que no tots els autors han distingit els dos conceptes per als seus estudis o l'evolució és idèntica, i a continuació es plasmen un d'ells.

Gràfic A14. Percentatge de sobreeducats entre 15 i 64 anys dels països de la OCDE (2003-2004)



Nota: No hi ha dades de Canadà, Nova Zelanda, Polònia ni República Eslovaca.

Nota 2: Les dades de EEUU són de l'any 2002.

Font: Nieto i Ramos (juny, 2011) extret de l'OCDE (2007) amb dades de la Survey Data Population

A Europa, es calcula que la mitjana de la sobreeducació assoleix el 30%, mentre que una part considerable de la mà d'obra està infraeducada. Si l'escassetat de competències sorgeix quan els treballadors estan sobreeducats o sobrecapacitats, es tracta d'una senyal clara que l'oferta educativa i formativa no està ben alineada amb la demanda laboral. És un indicatiu que un reajustament de l'educació i la formació postobligatòries beneficiaria als treballadors i a les empreses. A escala empresarial, aquest problema es detectaria com un excedent d'educació habilitats en algunes ocupacions, però en altres com a escassetat dels treballadors adequats.

Espanya va tenir el percentatge de sobreeducació més elevat dels països de l'OCDE en els anys corresponents a 2003-2004. En el gràfic 53 es pot observar el 25,5% de sobreeducació que posseïa front al 12% de la mitjana de l'OCDE.

Tal com hem comentat en l'apartat A1.1, al Regne Unit i a França hi ha moltes persones amb nivell educatiu terciari, per tant, més propenses segurament a patir sobreeducació, amb percentatges de 15,5% i 12%. En canvi, a Portugal tenen majoritàriament un nivell

formatiu baix i a Itàlia hi ha molt poques persones amb nivell d'educació terciària, per tant, es troben més allunyats de tenir sobreeducació.

Pel que fa el tema de la sobrequalificació, l'informe de la OCDE (2007) sobre migracions, mostra que Espanya és el país amb major nivell de sobrequalificació, durant els anys 2003-2004, amb un 25,5%.

A Espanya, el tema de la sobrequalificació dels recursos humans ha estat un aspecte recurrent de l'anàlisi dels efectes de l'educació. Ara bé, a Estats Units, la gran expansió dels graduats universitaris va estar acompanyada per un augment significatiu dels nivells de sobrequalificació dels titulats (Madrigal, febrer de 2003)

I l'informe de la OCDE (2008) quantifica també la sobrequalificació dels graduats universitaris espanyols en el 22% mentre que la mitjana de la OCDE es situa en el 13,2%. No obstant, l'estimació dels nivells de sobrequalificació és un exercici complex que organismes internacionals com la OCDE té dificultats de realitzar per la heterogeneïtat efectiva dels sistemes educatius i les classificacions laborals dels països integrants. La OCDE utilitza un procediment³³ basat en comparar el nivell educatiu presumiblement necessari per a tenir una determinada ocupació (basada en el codi ISCO³⁴) amb els nivells efectivament aconseguits pels treballadors (ISCED). Les dificultats de comparació entre països forcen a utilitzar nivells ocupacionals molt agregats, que són els únics que permeten una certa homogeneïtat amb les dades. No obstant, les diferències en els estàndards de comparació de la correspondència entre qualificacions necessàries i el nivell educatiu, poden provocar problemes d'interpretació dels resultats.

L'informe EURYDICE (2005) assenyala que menys del 40% dels joves universitaris espanyols d'entre 25 i 35 anys treballen en llocs adequats al seu nivell de qualificació. Les dades del projecte CHEERS (1998-99) mostren que el 17,9% dels graduats

³³ García-Montalvo (1995) utilitza una aproximació similar per l'anàlisi de la sobrequalificació a Espanya davant les limitacions de l'EPA per a utilitzar altres procediments més detallats.

³⁴ La OCDE separa en tres grups les nou categories del ISCO-88 a un dígit: alta qualificació (categories 1 a 3), mitja (categories 4 a 8) i baixa (categoria 9). Divideix l'educació en tres grups: baixa qualificació (fins a secundària obligatòria), mitja (secundària no obligatòria i post secundària no terciària) i alta (universitaris).

universitaris espanyols consideren que en el seu lloc de treball no es requeriria un treballador amb estudis universitaris. La mitja dels països CHEERS és el 7,7%.

A1.6. Salaris

La taula 7 de l'apartat 6.1 on s'estableixen els salaris per nivell educatiu i grup d'edat, extreta de l'Education at a Glance de 2013, és la que justifica aquest apartat. Extraïem que el nivell educatiu no només afecta l'ocupabilitat, sinó que també té un impacte en els ingressos procedents de l'ocupació. De mitjana, els ingressos relatius dels adults amb educació superior és més de 1,5 vegades la dels adults amb educació secundària superior, mentre que les persones sense aquest nivell d'educació guanyen un 25% menys, de mitjana, que els que han assolit aquest nivell d'educació. La crisi ha eixamplat la bretxa salarial: la diferència mitjana entre els ingressos de l'ocupació entre les persones de baixa educació i amb educació superior va ser de 75 punts percentuals entre els països de l'OCDE el 2008, augmentant a 90 punts percentuals el 2011.

Les variacions en els ingressos relatius entre els països reflecteixen un nombre de factors, incloent la demanda d'habilitats en el mercat laboral, les lleis de salari mínim, la força dels sindicats, la cobertura dels acords de negociació col·lectiva, l'oferta de treballadors en els diferents nivells de l'educació èxit, i la incidència relativa de temps parcial i el treball estacional.

En tots els països de l'OCDE, els treballadors que tenen educació superior guanyen més que els que tenen només l'educació secundària. Les persones amb nivells d'educació més alts tenen més probabilitats de ser empleats, de mantenir el llocs de treball, i tenen més oportunitats d'adquirir experiència. Les diferències d'ingressos entre el nivell terciari i el secundari solen ser més pronunciades que les diferències entre l'educació secundària i el primer cicle de secundària o inferior. Per exemple, a Portugal i a Grècia, els joves de 25 a 34 anys amb el nivell d'educació terciària, és gairebé 50 punts superior als ingressos d'educació secundària i 70 als d'un nivell d'educació inferior a aquest últim.

La diferència d'ingressos entre els treballadors més joves i els de més edat augmenta a mesura que també ho fa el seu nivell d'educació. Com ja hem comentat en el paràgraf anterior, però, aquest augment és especialment gran per als treballadors de més edat. Els guanys de les persones entre 55 i 64 anys d'edat amb educació terciària és generalment més gran que la de tots els treballadors educats amb un nivell terciari: de mitjana, els diferencials d'ingressos s'incrementa en 16 punts percentuals.

ANNEX 2. TAULES DE DADES

Taula A1. Evolució de l'ocupació a Espanya i a Catalunya (2005-2013)

| | 2005 | | | | 2006 | | | | 2007 | | | |
|------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T |
| Espanya | 18.492,7 | 18.894,9 | 19.191,1 | 19.314,3 | 19.400,1 | 19.693,1 | 19.895,6 | 20.001,8 | 20.069,2 | 20.367,3 | 20.510,6 | 20.476,9 |
| Catalunya | 3.204,8 | 3.276,6 | 3.323,8 | 3.359,2 | 3.365,8 | 3.413,9 | 3.443,2 | 3.452,0 | 3.461,1 | 3.508,7 | 3.525,3 | 3.547,3 |
| | 2008 | | | | 2009 | | | | 2010 | | | |
| | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T |
| Espanya | 20.402,3 | 20.425,1 | 20.346,3 | 19.856,8 | 19.090,8 | 18.945,0 | 18.870,2 | 18.645,9 | 18.394,2 | 18.476,9 | 18.546,8 | 18.408,2 |
| Catalunya | 3.534,5 | 3.549,7 | 3.495,3 | 3.399,0 | 3.230,2 | 3.189,6 | 3.199,2 | 3.136,4 | 3.098,9 | 3.141,6 | 3.176,1 | 3.133,5 |
| | 2011 | | | | 2012 | | | | 2013 | | | |
| | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T |
| Espanya | 18.151,7 | 18.303,0 | 18.156,3 | 17.807,5 | 17.433,2 | 17.417,3 | 17.320,3 | 16.957,1 | 16.634,7 | 16.783,8 | 16.823,2 | 16.758,2 |
| Catalunya | 3.099,5 | 3.135,4 | 3.076,6 | 3.006,8 | 2.939,9 | 2.920,8 | 2.884,5 | 2.811,4 | 2.775,7 | 2.787,5 | 2.839,7 | 2.865,1 |

Unitats: milers de persones

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del'INE

Taula A2. Evolució del nombre d'aturats a Espanya i a Catalunya (2005-2013)

| | 2005 | | | | 2006 | | | | 2007 | | | |
|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T |
| Espanya | 2.099,0 | 1.944,7 | 1.765,0 | 1.841,3 | 1.935,8 | 1.837,0 | 1.765,0 | 1.810,6 | 1.856,1 | 1.760,0 | 1.791,9 | 1.927,6 |
| Catalunya | 276,1 | 251,3 | 217,3 | 239,0 | 253,7 | 236,2 | 229,4 | 247,1 | 248,9 | 227,7 | 255,7 | 251,8 |
| | 2008 | | | | 2009 | | | | 2010 | | | |
| | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T |
| Espanya | 2.174,2 | 2.381,5 | 2.598,8 | 3.207,9 | 4.010,7 | 4.137,5 | 4.123,3 | 4.326,5 | 4.612,7 | 4.645,5 | 4.574,7 | 4.696,6 |
| Catalunya | 290,8 | 292,9 | 343,7 | 455,8 | 622,7 | 601,9 | 607,2 | 643,1 | 676,2 | 676,1 | 669,4 | 686,8 |
| | 2011 | | | | 2012 | | | | 2013 | | | |
| | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T | I T | II T | III T | IV T |
| Espanya | 4.910,2 | 4.833,7 | 4.978,3 | 5.273,6 | 5.639,5 | 5.693,1 | 5.778,1 | 5.965,4 | 6.202,7 | 5.977,5 | 5.904,7 | 5.896,3 |
| Catalunya | 727,6 | 690,9 | 742,0 | 775,4 | 836,9 | 821,6 | 840,4 | 885,1 | 902,3 | 873,0 | 840,5 | 820,4 |

Unitats: milers de persones

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades del'INE

Taula A3. Taxa de temporalitat per subàrea disciplinària a Catalunya (2011)

| | Dones | | | Homes | | | Contracte temporal | | |
|---|-------|--------|-------|-------|--------|-------|--------------------|--------------------------|------------------|
| | n | % | R. C. | n | % | R. C. | Dif. | Estadístic de contrast P | Valor Z ~ N(0,1) |
| Geografia i Història | 346 | 43,35% | 4,91 | 230 | 42,17% | 3,60 | -1,18 | 0,43 | 0,280 |
| Filosofia i Humanitats | 118 | 38,14% | 1,62 | 66 | 36,36% | 0,90 | -1,77 | 0,38 | 0,238 |
| Filologies i Estudis Comparats | 545 | 42,75% | 5,90 | 109 | 41,28% | 2,27 | -1,47 | 0,43 | 0,283 |
| Belles Arts | 161 | 40,37% | 2,51 | 53 | 24,53% | -1,06 | -15,84 | 0,36 | 2,079 |
| Economia, ADE i Empresarials | 940 | 17,13% | -9,65 | 692 | 14,16% | -9,93 | -2,97 | 0,16 | 1,620 |
| Dret, Laboral i Polítiques | 1021 | 32,03% | 0,55 | 488 | 22,54% | -4,22 | -9,49 | 0,29 | 3,800 |
| Comunicació i Documentació | 527 | 36,24% | 2,52 | 233 | 36,05% | 1,59 | -0,19 | 0,36 | 0,051 |
| Psicologia i Pedagogia | 592 | 40,03% | 4,70 | 96 | 35,42% | 0,88 | -4,62 | 0,39 | 0,859 |
| Mestres | 1590 | 40,63% | 8,53 | 325 | 44,31% | 5,13 | 3,68 | 0,41 | -1,228 |
| Turisme | 192 | 28,65% | -0,78 | 42 | 28,57% | -0,38 | -0,07 | 0,29 | 0,010 |
| Esports | 82 | 39,02% | 1,52 | 148 | 41,89% | 2,81 | 2,67 | 0,41 | -0,424 |
| Química | 170 | 22,35% | -2,52 | 71 | 29,58% | -0,31 | 7,22 | 0,24 | -1,189 |
| Biologia i Natura | 409 | 38,14% | 3,05 | 192 | 34,38% | 0,94 | -3,77 | 0,37 | 0,892 |
| Física i Matemàtiques | 108 | 42,45% | 2,50 | 110 | 30,00% | -0,28 | -12,45 | 0,36 | 1,905 |
| Diplomats Sanitaris | 801 | 42,70% | 7,18 | 194 | 31,44% | 0,06 | -11,25 | 0,41 | 2,865 |
| Medicina i Odontologia | 288 | 36,81% | 2,05 | 107 | 30,84% | -0,09 | -5,96 | 0,35 | 1,103 |
| Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments | 165 | 22,42% | -2,46 | 36 | 33,33% | 0,27 | 10,91 | 0,24 | -1,381 |
| Veterinària | 52 | 28,85% | -0,38 | 16 | 25,00% | -0,54 | -3,85 | 0,28 | 0,300 |
| Arquitectura | 139 | 21,58% | -2,47 | 231 | 21,65% | -3,18 | 0,06 | 0,22 | -0,014 |
| Enginyeria Civil | 53 | 30,19% | -0,17 | 147 | 36,73% | 1,44 | 6,55 | 0,35 | -0,857 |
| Nàutica* | 7 | 42,86% | 0,66 | 33 | 39,39% | 1,01 | -3,46 | 0,40 | 0,170 |
| Tecnologies Avançades de la producció | 328 | 24,39% | -2,71 | 1034 | 20,70% | -7,59 | -3,69 | 0,22 | 1,417 |
| Informació i Comunicació | 246 | 24,39% | -2,34 | 1166 | 18,44% | -9,83 | -5,95 | 0,19 | 2,142 |
| Agrícola | 151 | 45,70% | 3,85 | 135 | 35,56% | 1,08 | -10,14 | 0,41 | 1,741 |
| Aviació* | 5 | 40,00% | 0,42 | 47 | 23,40% | -1,16 | -16,60 | 0,25 | 0,815 |

Font: AQU Catalunya (2011)

Taula A4. Taxa de contractació a temps parcial per subàrea disciplinària a Catalunya (2011)

| | Dones | | | Homes | | | Jornada a temps parcial | | |
|---|-------|--------|-------|-------|--------|--------|-------------------------|--------------------------|------------------|
| | n | % | R. C. | n | % | R. C. | Dif. | Estadístic de contrast P | Valor Z ~ N(0,1) |
| Geografia i Història | 323 | 29,41% | 6,58 | 218 | 27,06% | 4,44 | -2,35 | 0,28 | 0,594 |
| Filosofia i Humanitats | 109 | 33,03% | 4,83 | 60 | 40,00% | 5,05 | 6,97 | 0,36 | -0,906 |
| Filologies i Estudis Comparats | 522 | 33,52% | 11,03 | 100 | 29,00% | 3,52 | -4,52 | 0,33 | 0,883 |
| Belles Arts | 160 | 36,25% | 6,97 | 52 | 19,23% | 0,62 | -17,02 | 0,32 | 2,284 |
| Economia, ADE i Empresarials | 929 | 7,10% | -7,71 | 679 | 4,57% | -8,38 | -2,54 | 0,06 | 2,112 |
| Dret, Laboral i Polítiques | 986 | 13,79% | -2,04 | 478 | 7,32% | -5,31 | -6,47 | 0,12 | 3,615 |
| Comunicació i Documentació | 511 | 20,94% | 3,03 | 227 | 18,94% | 1,18 | -2,00 | 0,20 | 0,622 |
| Psicologia i Pedagogia | 574 | 27,35% | 7,49 | 94 | 21,28% | 1,37 | -6,08 | 0,26 | 1,237 |
| Mestres | 1586 | 15,38% | -0,82 | 325 | 17,85% | 0,87 | 2,46 | 0,16 | -1,108 |
| Turisme | 189 | 13,76% | -0,88 | 41 | 9,76% | -1,11 | -4,00 | 0,13 | 0,689 |
| Esports | 81 | 32,10% | 3,93 | 145 | 39,31% | 7,64 | 7,21 | 0,37 | -1,078 |
| Química | 136 | 11,03% | -1,82 | 57 | 7,02% | -1,87 | -4,01 | 0,10 | 0,853 |
| Biologia i Natura | 323 | 18,58% | 1,23 | 152 | 13,82% | -0,77 | -4,76 | 0,17 | 1,287 |
| Física i Matemàtiques | 92 | 16,30% | 0,05 | 95 | 16,84% | 0,20 | 0,54 | 0,17 | -0,099 |
| Diplomats Sanitaris | 786 | 30,53% | 11,32 | 192 | 32,29% | 6,15 | 1,76 | 0,31 | -0,473 |
| Medicina i Odontologia | 281 | 26,33% | 4,71 | 107 | 22,43% | 1,79 | -3,90 | 0,25 | 0,791 |
| Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments | 154 | 14,29% | -0,82 | 33 | 9,09% | -1,10 | -5,19 | 0,13 | 0,796 |
| Veterinària | 48 | 25,00% | 1,68 | 13 | 7,69% | -0,83 | -17,31 | 0,21 | 1,352 |
| Arquitectura | 135 | 23,70% | 2,42 | 225 | 12,89% | -1,32 | -10,81 | 0,17 | 2,648 |
| Enginyeria Civil | 52 | 5,77% | -2,03 | 143 | 2,10% | -4,58 | -3,67 | 0,03 | 1,313 |
| Nàutica* | 7 | 0,00% | -1,16 | 33 | 3,03% | -2,05 | 3,03 | 0,03 | -0,486 |
| Tecnologies Avançades de la producció | 313 | 9,27% | -3,33 | 1006 | 4,57% | -10,31 | -4,69 | 0,06 | 3,131 |
| Informació i Comunicació | 237 | 6,33% | -4,13 | 1114 | 4,94% | -10,55 | -1,39 | 0,05 | 0,878 |
| Agrícola | 146 | 17,12% | 0,34 | 127 | 11,81% | -1,32 | -5,31 | 0,15 | 1,238 |
| Aviació* | 4 | 0,00% | -0,88 | 42 | 16,67% | 0,10 | 16,67 | 0,15 | -0,887 |

Font: AQU Catalunya (2011)

Taula A5. Satisfacció per àrea i segons les condicions de treball a Catalunya (2011)

| | Satisfacció amb el contingut de la feina | Satisfacció amb les perspectives de millora | Satisfacció amb el nivell de retribució | Satisfacció amb la utilitat dels coneixements | Satisfacció general amb la feina actual |
|------------------------|--|---|---|---|---|
| Humanitats | 5,59 | 4,42 | 4,44 | 4,47 | 5,37 |
| Ciències Socials | 5,80 | 4,91 | 4,71 | 4,58 | 5,61 |
| Ciències Experimentals | 5,55 | 4,50 | 4,52 | 4,62 | 5,46 |
| Ciències de la Salut | 5,79 | 4,83 | 4,57 | 5,18 | 5,60 |
| Tècnica | 5,54 | 4,69 | 4,54 | 4,60 | 5,30 |
| Total | 5,70 | 4,78 | 4,61 | 4,65 | 5,49 |

Font: AQU Catalunya (2011)

Taula A6. Preus dels graus el curs 2012-13 a Catalunya (projeccions)

| Graus | € per crèdit | | | € per curs | | |
|---|--------------|--------------|----------|------------|--------------|----------|
| | 2011 | 2012 | | 2011 | 2012 | |
| | | Hipòtesi 66% | | | Hipòtesi 66% | |
| | | Lineal | Constant | | Lineal | Constant |
| Humanitats, ciències socials i jurídiques | 15,16 | 25,27 | 29,47 | 910 | 1.516 | 1.768 |
| Ciències, enginyeries i architectures | 21,46 | 35,77 | 35,77 | 1.288 | 2.146 | 2.146 |
| Ciències de la salut | 23,72 | 39,53 | 38,03 | 1.423 | 2.372 | 2.282 |

La font per als preus de l'any 2011 que apareixen en aquesta taula i les que segueixen és Decret 365/2011, de 12 de juliol, pel qual es fixen els preus dels serveis acadèmics a les universitats públiques de Catalunya i a la Universitat Oberta de Catalunya per al curs 2011-2012, publicat al DOGC núm. 5920, el 14/7/2011.