

Capital Humano

Diciembre 2003

núm. 36



Los jóvenes y el ajuste en el mercado laboral

Ivie

INSTITUTO
VALENCIANO DE
INVESTIGACIONES
ECONOMICAS

www.ivie.es

BANCAJA

www.bancaja.es

Los jóvenes y el ajuste en el mercado laboral

El contenido de este cuaderno está basado en los resultados del tercer informe del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes. En esta nueva edición, dirigida por los profesores José García-Montalvo, de la Universitat Pompeu Fabra, José M^a Peiró, de la Universidad de Valencia, y Asunción Soro, de la Universidad de Alicante, se continúa el trabajo emprendido de identificación de indicadores clave en la evaluación del proceso de inserción laboral de los jóvenes, al tiempo que se profundiza en algunos aspectos de la inserción como el proceso de búsqueda de empleo, las características de los empleos, la flexibilidad laboral, el ajuste entre formación y empleo, las trayectorias vitales, los valores y actitudes ante el trabajo y las experiencias de autoeficacia, estrés o satisfacción en el trabajo.

En este número presentamos los resultados relativos al grado de ajuste de los jóvenes en los primeros trabajos. Por un lado, analizamos si existe desajuste entre la formación y los requisitos del puesto de trabajo, cómo han evolucionado los indicadores de sobrecualificación o de qué factores depende que un joven esté adecuadamente cualificado para su empleo. Por otro, estudiamos la relación entre compensaciones esperadas y recibidas, así como el grado de cumplimiento de compromisos por parte de las empresas que emplean a los jóvenes.

Para más información sobre los aspectos metodológicos de la encuesta se puede consultar la publicación en <http://obrasocial.bancaja.es>

Sumario

	pág.
Sobrecualificación: ¿un fenómeno cada vez más frecuente?	3
<i>Los universitarios españoles experimentan niveles de sobrecualificación mucho mayores que en otros países de la UE</i>	
La tasa de sobrecualificados se sitúa cerca del 30% en los primeros trabajos	4
<i>El grado de desajuste disminuye ligeramente con el número de empleos</i>	
Sobrecualificación débil: el grado de desajuste más habitual y persistente	5
<i>Los indicadores objetivos muestran que la sobrecualificación fuerte se reduce paulatinamente con el cambio de empleo</i>	
Trabajar en el sector financiero, educativo o sanitario reduce el riesgo de sobrecualificación	6
<i>El grado de sobrecualificación es especialmente alto entre los universitarios y los jóvenes que trabajan con contratos temporales o sin contrato</i>	
La percepción de equidad entre salario recibido y rendimiento ha empeorado	7
<i>Las compensaciones tanto monetarias como no monetarias (oportunidades de aprender, clima laboral, etc) son inferiores a las esperadas en 1999</i>	
¿Cumplen las empresas sus compromisos con los jóvenes?	8
<i>El nivel medio de cumplimiento es alto aunque se observa cierto empeoramiento en la Comunidad Valenciana</i>	

- Los niveles de estudios de los empleados en los diferentes sectores
- El aumento de los niveles educativos de la población española en edad de trabajar
- Los jóvenes y el desempleo: métodos de búsqueda y factores relevantes para conseguirlo
 - Diferencias regionales en el incremento de los niveles educativos
 - Actividad y ocupación por niveles de estudios

Los cuadernos también se pueden consultar en la dirección de Internet <http://obrasocial.bancaja.es> en el apartado de "Capital Humano y Empleo", sección "Publicaciones"

Los análisis, opiniones y conclusiones de estas investigaciones representan las ideas de los autores, con las que no necesariamente coincide BANCAJA.

Sobrecualificación: ¿un fenómeno cada vez más frecuente?

- *Los universitarios españoles experimentan niveles de sobrecualificación mucho mayores que en otros países de la UE*

La educación es, sin duda, uno de los factores clave para el desarrollo económico de los países. Por ello, es importante que el capital humano se utilice eficazmente en el proceso productivo. Una de las medidas de utilización de la capacidad educativa son los índices de sobre-educación o sobrecualificación que miden la diferencia entre el nivel educativo de un trabajador y los requerimientos, en términos de preparación, del puesto de trabajo que ocupa.

Desde un punto de vista empírico la medición de la sobrecualificación es una tarea compleja. Existen esencialmente dos tipos de medidas: las subjetivas y las objetivas. Las medidas subjetivas están basadas en la propia percepción de un encuestado sobre la utilización de sus conocimientos y habilidades. Normalmente se basa en la contestación a una pregunta directa del tipo: "¿Su nivel de cualificación es inferior/igual/superior a las tareas requeridas por su puesto de trabajo?". Las medidas objetivas suelen obtenerse comparando, para cada ocupación, el nivel educativo medio de los trabajadores con el del individuo, de modo que se consideran como sobrecualificados aquellos que están significativamente por encima de la media.

Los estudios conocidos para varios países señalan que el nivel de sobrecualificación se sitúa entre el 25 y el 30% mientras la infracualificación afectaría en torno al 15% de los ocupados. La información disponible para el caso español (cuadro 1) muestra que en 1985 la proporción de sobrecualificados no superaba el 17%, mientras que la de infracualificados ascendía al 23%. En los datos de 1991 y 1993 se observa un aumento significativo de la sobrecualificación que supera la proporción de infracualificados.

Por otro lado, la encuesta Europea sobre Formación y Empleo de los Graduados Universitarios realizada entre 1994 y 1995 dentro del proyecto CHEERS (Career after Higher Education: a European Research Study) muestra la enorme diferencia (ver cuadro 2) existente en la proporción de los que señalan que para su trabajo no serían necesarios estudios universitarios (18% en España, frente al 6,5% para el resto de países). Si incluimos a los jóvenes que señalan que un nivel inferior de estudios universitarios sería suficiente para su puesto de trabajo, el porcentaje de sobrecualificación de los universitarios alcanzaría el 28,7% frente al 19% del resto de los países de la muestra del proyecto CHEERS.

En resumen, estos datos sugieren que la sobrecualificación es un fenómeno cada vez más importante entre los jóvenes y especialmente entre los universitarios españoles.

Cuadro 2: Nivel de estudios más adecuado para su ocupación. Titulados universitarios. Distribución porcentual

	España	Resto de países
Nivel superior	15,6	11,2
El mismo nivel	55,1	67,5
Nivel inferior al universitario	10,7	12,5
No hace falta ser universitario	18,0	6,5
Otros	0,6	2,3
Total	100,0	100,0

Fuente: Encuesta CHEERS, BANCAJA e Ivie

Cuadro 1: Desajuste entre cualificación poseída y requerida por el puesto de trabajo Distribución porcentual

	ECVT (1985)	ECBC (1991)		EPA (1993)
	Subjetivo	Subjetivo	Objetivo	Objetivo
Infracualificado	23,0	28,7	10,6	7,7
Adecuadamente preparado	60,0	41,7	59,7	64,7
Sobrecualificado	17,0	29,6	29,7	27,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Varios autores. Para más información consultar la publicación

La tasa de sobrecualificados se sitúa cerca del 30% en los primeros trabajos

● *El grado de desajuste disminuye ligeramente con el número de empleos*

Desde 1996 el Observatorio ha analizado la cuestión de la sobrecualificación en los jóvenes dadas sus múltiples consecuencias. Desde el punto de vista de política educativa una situación permanente de sobrecualificación supone subsidiar una actividad que no proporciona a la sociedad el rendimiento esperado. Para los trabajadores la sobrecualificación genera una enorme insatisfacción laboral que puede tener efectos tanto sobre su comportamiento en el trabajo (absentismo, elevado *turnover*) como en su salud (menor autoestima, mala salud psicológica, etc.).

Por todo ello, la encuesta del Observatorio incluye preguntas que permiten construir tanto indicadores subjetivos como indicadores objetivos del grado de ajuste entre la formación del joven y los requisitos del puesto de trabajo. Los indicadores subjetivos han sido construidos a partir de la pregunta: *¿Crees que el trabajo es adecuado a tu cualificación?*. Ya que la cuestión iba dirigida únicamente a aquellos jóvenes que trabajaban o habían trabajado en los últimos cinco años, las respuestas permiten identificar el grado de sobrecualificación e infracualificación de los jóvenes en sus primeros trabajos.

Es importante resaltar que, a diferencia de otras encuestas, en el cuestionario del Observatorio se dispone de la contestación a esta pregunta para todos los empleos que ha realizado

el joven desde que comenzó su carrera profesional. Esos datos permiten analizar la evolución del desajuste desde el primer empleo.

El gráfico 1 muestra que el porcentaje de jóvenes que se declara adecuadamente preparado a los requisitos de su puesto de trabajo supera el 60% en todas las oleadas, tanto en el primer empleo como en el último. Sin embargo, existen diferencias en el porcentaje de jóvenes sobrecualificados en el primer trabajo y en el último. Concretamente, los datos muestran que la tasa de sobrecualificación supera el 35% en el primer empleo, mientras que se sitúa cerca del 30% en el último. La infracualificación subjetiva es un fenómeno de escasa magnitud entre los jóvenes afectando a menos del 3% de los encuestados en cualquiera de las oleadas y de los empleos.

Para analizar con mayor profundidad la evolución de la adecuación entre preparación y requerimientos del puesto de trabajo desde el primer empleo del joven hasta el último hemos utilizado la muestra enlazada de empleos que contiene información sobre todos los empleos de los jóvenes entrevistados con periodicidad desde 1996. Los datos (gráfico 2) muestran que a medida que aumenta el número global de empleos la sobrecualificación y la infracualificación disminuyen mientras que la adecuación aumenta.

Gráfico 1: Adecuación subjetiva en la encuesta de la inserción laboral. Evolución

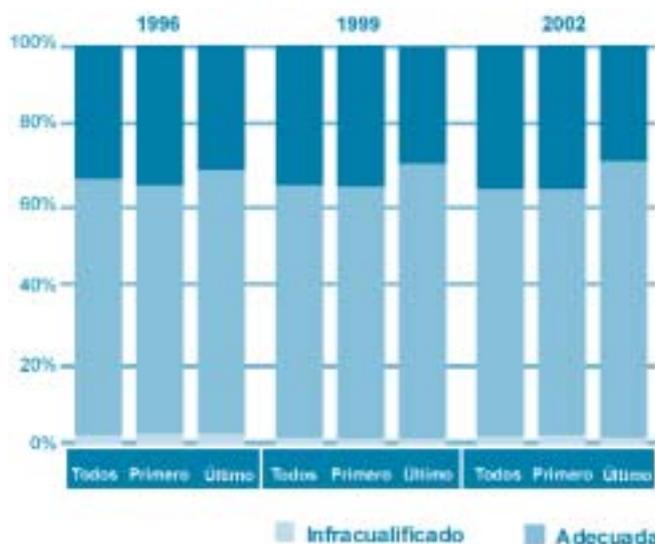
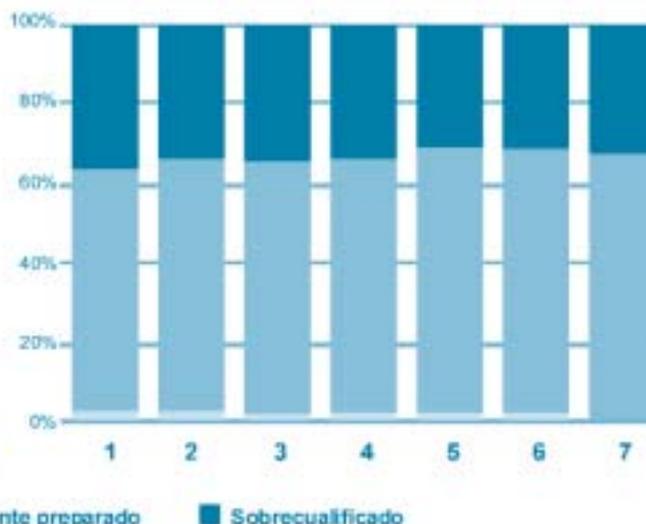


Gráfico 2: Evolución del desajuste subjetivo en función del número de empleos



Fuente: BANCAJA e Ivie

Sobrecualificación débil: el grado de desajuste más habitual y persistente

- *Los indicadores objetivos muestran que la sobrecualificación fuerte se reduce paulatinamente con el cambio de empleo*

En el Observatorio, los indicadores objetivos de sobrecualificación se fundamentan en la comparación de la respuesta a la pregunta sobre el nivel educativo más alto completado por el joven con la ofrecida en la siguiente cuestión: *Si tuvieras que aconsejar a una persona para ocupar tu puesto de trabajo, ¿qué estudios le recomendarías realizar? Indícanos qué nivel tendrían esos estudios.* La medida de desajuste objetivo se calcula como la diferencia entre el nivel educativo conseguido por el joven y el que requeriría el puesto de trabajo según la respuesta a esta pregunta.

El indicador de desajuste objetivo al que se llega distingue cinco categorías: infracualificación, cualificación adecuada, sobrecualificación débil, sobrecualificación fuerte y sobrecualificación muy fuerte. El gráfico 3 presenta la evolución del indicador de adecuación objetiva en las tres oleadas comparando todos los empleos con el primer empleo y con el último. Dentro de todos los empleos se consideran el primero, el último y los intermedios.

El primer resultado que llama la atención es que la proporción de jóvenes que experimentan infracualificación cuando empleamos indicadores objetivos (en torno al

11%) es superior a la que resulta al utilizar indicadores subjetivos (por debajo del 3%). Respecto a la cualificación adecuada se aprecia un patrón de gran variabilidad en el tiempo. En 1996 se sitúa en torno al 30% bajando en 1999 hasta el 26% para subir al 35% en 2002 siempre por debajo de los niveles de adecuación obtenidos con indicadores subjetivos. La tasa de sobrecualificación disminuye entre 1996 y 2002, siendo la sobrecualificación débil el tipo de desajuste más habitual y que más se reduce durante el periodo. Por el contrario, la sobrecualificación fuerte aumenta y la muy fuerte se mantiene estable.

Al igual que en el caso de los indicadores subjetivos, el Observatorio investiga la evolución de la adecuación al puesto en función del número global de empleos. Los resultados (gráfico 4) muestran cómo la proporción de jóvenes con cualificación adecuada aumenta con el número del empleo, mientras que el porcentaje de jóvenes que experimenta sobrecualificación fuerte o muy fuerte se reduce. Por su parte, la tasa de sobrecualificación débil parece absorber las reducciones en el grado de sobrecualificación fuerte o muy fuerte de modo que se mantiene en general alta y estable con independencia del número de empleo.

Gráfico 3: Adecuación objetiva en la encuesta de inserción laboral. Evolución

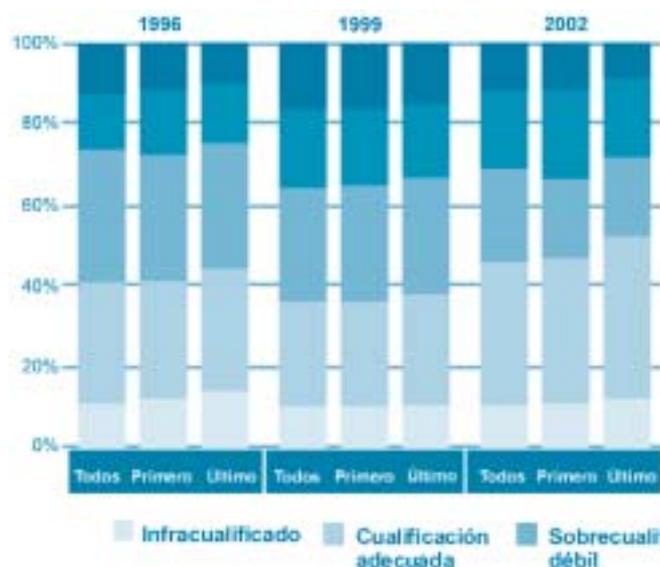


Gráfico 4: Evolución del desajuste objetivo en función del número de empleos



Fuente: BANCAJA e Ivie

Trabajar en el sector financiero, educativo o sanitario reduce el riesgo de sobrecualificación

- El grado de sobrecualificación es especialmente alto entre los universitarios y los jóvenes que trabajan con contratos temporales o sin contrato

Para completar la visión sobre el desajuste subjetivo en los primeros trabajos es necesario analizar qué factores influyen en el grado de sobrecualificación o infracualificación que experimenta el joven.

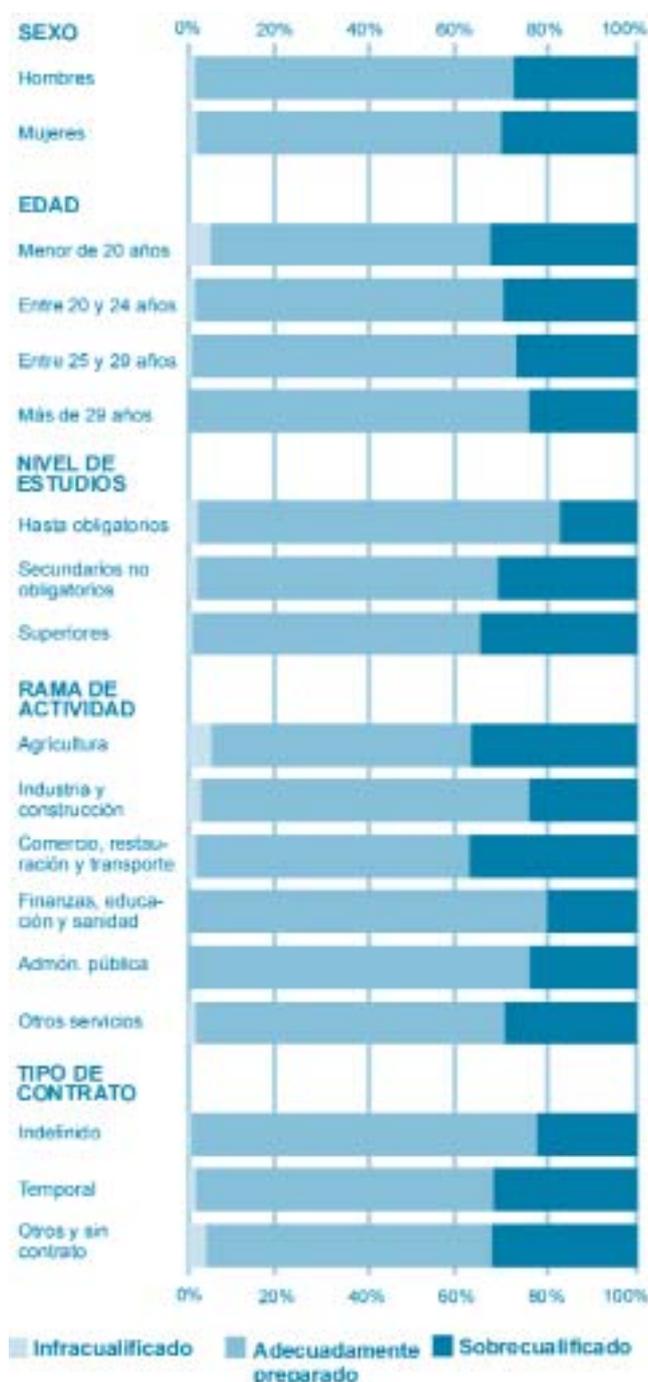
El gráfico 5 permite realizar un primer diagnóstico sobre cómo varía el nivel de desajuste subjetivo de los jóvenes encuestados por el Observatorio en 2002 en función del sexo, la edad, el nivel de estudios, el sector de actividad y el tipo de contrato del joven.

Los datos muestran que las mujeres presentan un grado de sobrecualificación ligeramente mayor que el de los hombres. El nivel de adecuación aumenta sostenidamente con la edad, mientras que el grado de sobrecualificación crece con el nivel de estudios. Los universitarios presentan un nivel de sobrecualificación que alcanza el doble de la proporción de aquellos que sólo tienen hasta estudios obligatorios.

En cuanto a las diferencias en el grado de desajuste subjetivo por sector de actividad, los datos muestran que la sobrecualificación es mayor entre los que trabajan en el sector agrícola y en el conjunto del sector comercio, restauración y transporte. Por el contrario, el menor nivel de sobrecualificación se produce entre los jóvenes que trabajan en el sector de las finanzas, educación y sanidad, así como en la administración pública. En industria y construcción, el porcentaje de sobrecualificados también se sitúa por debajo de la media.

Por tipo de contrato, observamos que el grado de sobrecualificación es mayor entre los que tienen un contrato temporal o una relación contractual de otro tipo (como puede ser una relación laboral sin contrato) que entre aquellos que tienen un contrato indefinido. La diferencia entre la tasa de sobrecualificación de los jóvenes que tienen un contrato indefinido frente al resto de contratados es de casi 10 puntos porcentuales lo que parece indicar que los contratos temporales y las relaciones laborales sin contrato suponen unos puestos de baja cualificación (al menos relativa a la preparación de los jóvenes que los ocupan).

Gráfico 5: Adecuación subjetiva en la encuesta de inserción. Último empleo. 2002



Fuente: BANCAJA e Ivie

La percepción de equidad entre salario recibido y rendimiento ha empeorado

- Las compensaciones tanto monetarias como no monetarias (oportunidades de aprender, clima laboral, etc) son inferiores a las esperadas en 1999

Otro aspecto importante del ajuste del joven al puesto de trabajo se refiere a la percepción que el joven tiene de las compensaciones recibidas en función de su contribución al trabajo. La percepción de la existencia o ausencia de equilibrio entre compensaciones y contribuciones tiene efectos importantes sobre las conductas e incluso sobre la percepción de la adecuación subjetiva entre la educación y las tareas inherentes a su puesto de trabajo.

En el Observatorio el desajuste entre compensaciones y contribuciones se analiza a partir de dos preguntas. La primera considera la relación entre la retribución monetaria y la contribución del joven en forma de esfuerzo. La segunda se refiere a la relación entre todas las contribuciones (tanto monetarias como no monetarias) y las que el joven esperaba al comenzar a trabajar.

Para analizar el nivel de desajuste entre contribuciones monetarias y esfuerzo se pide al encuestado que ha trabajado en los últimos cinco años que señale qué frase describe mejor la situación en su trabajo: *lo que me pagan es menos de lo que hago; lo que me pagan es razonable para lo que hago; lo que me pagan es más de lo que hago.*

El cuadro 3 muestra la evolución de la contestación a esta pregunta a lo largo de las tres oleadas de la encuesta de inserción laboral. La tendencia observada es clara y muestra un empeoramiento en la percepción de la equidad entre rendimiento y compensaciones. La proporción de los que piensan que les pagan un salario razonable para lo que

hacen ha caído del 68,6% al 61,5% mientras que la proporción de los que señalan que les pagan menos de su contribución a la empresa ha aumentado del 27% al 36%. La relativa lentitud del crecimiento del salario en los últimos años frente al aumento del volumen de negocio de las empresas puede ser un factor importante en el empeoramiento de dicha percepción de falta de equidad.

Para el análisis de la relación entre las expectativas de compensación en general (monetaria y no monetaria) y la compensación realmente recibida se pide al encuestado que considere en un conjunto tanto el salario que percibe como las oportunidades de aprender o el clima laboral y que indique si esas compensaciones son: *mejores, parecidas o peores de lo que esperaba al empezar a trabajar.*

El cuadro 4 muestra un empeoramiento de la equidad entre compensaciones totales esperadas y recibidas. La proporción de los que piensan que las compensaciones son peores que las que esperaban ha subido del 11,3% al 17,6% entre 1999 y 2002. Este resultado es coincidente con el comentado anteriormente referido a la equidad entre compensaciones monetarias y contribuciones del joven.

Por tanto parece claro que tanto en términos estrictamente monetarios como incluyendo otros aspectos no monetarios, la percepción de equidad entre compensaciones y esfuerzo de los jóvenes en sus primeros empleos ha empeorado con el transcurso del tiempo.

Cuadro 3: Percepción de la equidad entre rendimiento y compensaciones. Evolución temporal. Distribución porcentual. 2002

	1996	1999	2002
Me pagan menos de lo que hago	27,00	30,30	36,00
Me pagan razonablemente para lo que hago	68,60	67,40	61,50
Me pagan más de lo que hago	4,40	2,30	2,50
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: BANCAJA e Ivie

Cuadro 4: Percepción de la equidad entre expectativas y compensaciones. Evolución temporal. Distribución porcentual. 2002

	1999	2002
Compensaciones mejores de las que esperaba	16,10	16,70
Compensaciones parecidas a las que esperaba	72,60	65,70
Compensaciones peores que las que esperaba	11,30	17,60
Total	100,00	100,00

Fuente: BANCAJA e Ivie

¿Cumplen las empresas sus compromisos con los jóvenes?

- *El nivel medio de cumplimiento es alto aunque se observa cierto empeoramiento en la Comunidad Valenciana*

La percepción de que la empresa cumple los compromisos que ha adquirido al contratar al joven puede considerarse como otro indicador del mayor o menor grado de ajuste del joven al puesto de trabajo. Las relaciones entre la empresa y el trabajador establecidas de manera más o menos formalizada al comienzo del contrato, definen lo que puede esperar cada parte de la otra. Sin embargo, incluso en las ocasiones en que esas obligaciones y compromisos se definen y formulan por escrito, no es extraño que surjan discrepancias en su interpretación o que las expectativas de cada parte difieran de las de la otra.

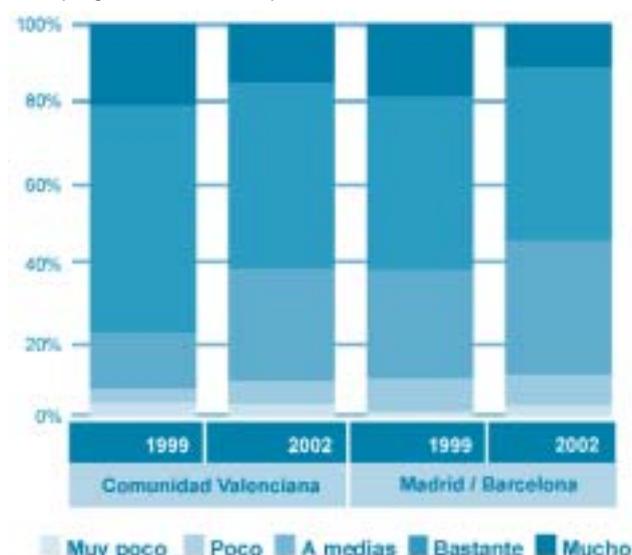
Para explorar este aspecto el Observatorio incluye desde 1999 la siguiente pregunta: *¿En qué medida la empresa está cumpliendo con los compromisos que adquirió al contratar-te?*. La respuesta posible oscilaba entre 1 "muy poco" y 5 "mucho". Los resultados se resumen en el gráfico 6 que indica varios hechos interesantes.

Por un lado, el grado medio de cumplimiento de los compromisos por parte de la empresa es algo más alto entre los jóvenes de la Comunidad Valenciana que entre los de Madrid y Barcelona. Por otro, la distribución ha cambiado bastante en la Comunidad Valenciana mientras que se ha mantenido algo más estable en Madrid y Barcelona. En la Comunidad Valenciana, el porcentaje de jóvenes que responden mucho ha pasado del 20,6% en 1999 al 14,6% en 2002 y el porcentaje de encuestados que contesta bastante pasa del 57,9% en 1999 al 47,7% en 2002.

Así pues, aunque el nivel medio de cumplimiento de compromisos por parte de las empresas es alto, en línea con los resultados sobre percepción de equidad entre compensaciones y esfuerzo, se observa cierto empeoramiento especialmente en la Comunidad Valenciana.

Gráfico 6: Cumplimiento de los compromisos por parte de la empresa. Distribución porcentual

Esta pregunta se realiza a partir de la encuesta de 1999



Fuente: BANCAJA e Ivie.

- GARCÍA-MONTALVO, J., PEIRÓ, J. M^a y SORO, A: *Capital Humano, Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*, Bancaja, Valencia, 2003.
- VILLAR, A. y SOLER, A: *Mejoras educativas y actividad económica en España: un panorama de los cambios recientes (1990-2000)*, Bancaja, Valencia, 2002.
- SERRANO, L y PASTOR, J. M: *El valor económico del Capital Humano en España*, Bancaja, Valencia, 2002.
- VV.AA: *Series de Capital Humano 1964-2001*, Bancaja, Valencia, 2002.
- GARCÍA-MONTALVO, J: *Formación y empleo de los graduados de enseñanza superior en España y en Europa*, Bancaja, Valencia, 2001.
- GARCÍA-MONTALVO, J. y PEIRÓ, J. M^a: *Capital Humano, el mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*, Bancaja, Valencia, 2001.
- PÉREZ, F. y SERRANO, L.: *Capital Humano, crecimiento económico y desarrollo regional en España (1964-1997)*, Fundación Bancaja, Valencia, 1998.
- GARCÍA-MONTALVO, J., PALAFOX, J., PEIRÓ, J. y PRIETO F: *Capital Humano, la inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*, Fundación Bancaja, Valencia, 1997.
- PALAFOX, J., PÉREZ, F., CUBEL, A., VALERO, S. y VILLARREAL, E: *Capital Humano, educación y empleo en la Comunidad Valenciana*, Fundación Bancaja, Valencia, 1997.
- MAS, M., PÉREZ, F., URIEL, E. y SERRANO, L: *Capital Humano, series históricas (1964-1992)*, Fundación Bancaja, Valencia, 1995.
- PALAFOX, J., MORA, J.G. y PÉREZ, F: *Capital Humano, educación y empleo*, Fundación Bancaja, Valencia, 1995.