

La cara amarga de la crisis: La juventud

El mercado de trabajo

Características específicas de la crisis y sus consecuencias para la juventud

La actual crisis económica está repercutiendo negativamente sobre el empleo, afectando de forma especialmente dura a los grupos más vulnerables, como la juventud, debido al aumento del desempleo y más concretamente el paro de larga duración, así como el incremento de la precariedad. Es por ello, que podemos llamarla la crisis del empleo.

En nuestro mercado de trabajo, la actividad del 2º trimestre de 2011 muestra un descenso del 7,2% respecto al año anterior para los jóvenes menores de 25 años. Por tanto, la tasa de actividad para el colectivo juvenil es del 45,1% en el periodo objeto de estudio.

Pero la situación empeora si observamos los datos de desempleo donde se advierte la difícil coyuntura que estamos atravesando, dado que los jóvenes menores de 25 años son los que se están encontrando con mayores dificultades de acceso y reincorporación al mercado de trabajo, alcanzando la tasa de desempleo la cifra del 46,1% para los jóvenes de entre 19 y 25 años, por lo que se ha experimentado una subida anual de 4,1 puntos.

	Parados por sexo y grupo de edad				
	Trimestre actual	Variación sobre el trimestre anterior		Variación sobre igual trimestre del año anterior	
		Diferencia	Porcentaje	Diferencia	Porcentaje
AMBOS SEXOS	4.833,7	-76,5	-1,56	188,2	4,05
De 16 a 19 años	219,0	4,4	2,04	-36,9	-14,40
De 20 a 24 años	667,6	15,0	2,30	52,3	8,51
De 25 a 54 años	3.567,4	-94,9	-2,59	154,1	4,51
De 55 años y más	379,7	-0,9	-0,25	18,6	5,15
VARONES	2.608,1	-26,9	-1,02	70,2	2,76
De 16 a 19 años	123,9	1,1	0,93	-22,3	-15,27
De 20 a 24 años	364,5	5,3	1,47	18,1	5,23
De 25 a 54 años	1.888,5	-34,8	-1,81	71,4	3,93
De 55 años y más	231,3	1,5	0,66	3,0	1,31
MUJERES	2.225,6	-49,6	-2,18	118,0	5,60
De 16 a 19 años	95,1	3,2	3,51	-14,5	-13,25
De 20 a 24 años	303,1	9,8	3,32	34,2	12,73
De 25 a 54 años	1.678,9	-60,1	-3,46	82,7	5,18

Fuente: EPA, 2º trim. 2011
Unidad: miles de personas y porcentajes

Lo más negativo de esta crisis es que se sigue alargando, por la falta de actividad económica, el periodo de permanencia en el desempleo o en búsqueda del mismo es 5,4 puntos más que hace un año si tenemos en consideración todos los tramos de edad. Y es que un 47,9% de los desempleados son de larga duración, es decir llevan desempleados más de un año.

Formas contractuales más utilizadas en esta crisis para contratar a jóvenes

Estamos asistiendo a un deterioro de la contratación indefinida, que en el caso de los jóvenes se traduce en un encadenamiento de contratos, contribuyendo a precarizar su situación laboral. Y es que la temporalidad es un desequilibrio constante de nuestro mercado de trabajo, dado que la tendencia habitual de las empresas se ha caracterizado por el abuso de la rotación en el empleo. Los empleos fijos son cubiertos de forma discrecional por contratos temporales. De tal manera que la inserción laboral de los jóvenes en el mercado laboral se produce exclusivamente por la vía de la temporalidad.

La pérdida de dinamismo en el mercado de trabajo que han sufrido los jóvenes se muestra con los últimos datos disponibles en un descenso de la contratación sobre el total de trabajadores jóvenes, haciendo que la contratación indefinida se haya reducido drásticamente para los menores de 30 años, tal y como muestra el cuadro adjunto.

Asalariados por tipo de contrato o relación laboral y grupo de edad						
Ambos sexos	De 16 a 19 años		De 20 a 24 años		De 25 a 29 años	
	2011TII	2011TI	2011TII	2011TI	2011TII	2011TI
Total	110,9	100	843	873	1849,7	1819,1
De duración indefinida: Total	20,5	21,2	354	379,2	1078,7	1124,8
De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	19	20,6	341	369,4	1056,2	1107
De duración indefinida: Discontinuo	1,6	0,5	13	9,7	22,5	17,9
Temporal: Total	90,4	78,9	489	493,8	771,1	694,2
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	19	16,1	122,4	96,6	139,5	128,4
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	14,7	11,1	36,8	38,5	54,6	46,5
Temporal: Estacional o de temporada	7,4	6,7	33,5	34,3	59,3	36,1
Temporal: En periodo de prueba	3	2,1	10,2	6,5	7,3	5,2
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	3,3	5,5	36,8	35,9	73,2	74,9
Temporal: Para obra o servicio determinado	23,5	20,1	163,4	180,6	284,3	268,7
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores	11,1	6,2	33,5	36,5	51,4	55,9
Temporal: Otro tipo	0,3	0,5	10	8,7	24,3	22,2
Temporal: No sabe	8	10,7	42,3	56,3	77,1	56,3

Fuente: EPA, 2º trimestre de 2011. Unidades: miles de personas.

Durante el segundo trimestre del año en curso, se observa que los asalariados temporales menores de 29 años ascienden a 1.350.500. Pero el dato más llamativo es que un 15,1% de los temporales tiene menos de 25 años, tal y como se puede apreciar en el cuadro anteriormente expuesto, donde se muestra que la contratación temporal para los menores de 25 años es superior a la contratación indefinida.

Si comparamos las modalidades de contratación en 2011 respecto al año anterior, se puede apreciar que mientras aumentan los contratos eventuales por circunstancias de la producción y en prueba, para los jóvenes con edades comprendidas entre



los 20 y los 24 años se observa una disminución en los contratos por obra y servicio, los verbales, los de sustitución, estacionales y los de formación.

A medida que aumenta el tramo de edad, desciende la tasa de temporalidad, aunque también se observa que un contrato temporal no se transforma en acceso que finaliza siempre en contrato indefinido en un plazo relativamente breve de tiempo en el caso de la juventud. Es muy común que se produzca “el efecto puerta giratoria” de entradas y salidas del mercado de trabajo.

Si además hacemos un análisis de la tasa de temporalidad del primer semestre de 2011, observamos que esta aumenta en todos los tramos de edad (excepto entre los que tienen edades superiores a los 50 años). En el caso de la juventud, esto significa que:

- De cada 100 asalariados menores de 20 años, 80,2 son temporales proporción que se ha ido incrementando respecto a años anteriores.
- Para los jóvenes de 20 a 24 años, la tasa de temporalidad se incrementa hasta el 57,3%, desde 2009.
- Para los jóvenes con edades comprendidas entre los 25 y 29 años, aumenta hasta el 39,9%.
- Entre los 30 y 40 años la tasa de temporalidad sube hasta el 26,6%.

Además, se observa que entre los asalariados que llevan en la misma empresa menos de un año, dominan los contratos temporales. Hay que considerar que un porcentaje de los asalariados que lleva en el mismo empleo más de tres años, aún tiene una relación laboral temporal con la empresa.

En definitiva, la tasa de temporalidad aumenta este segundo trimestre de 2011 frente al primero de 2011 y respecto a 2010. Y es que la crisis hace que no se contrate de manera indefinida.

La tasa de temporalidad aumenta en el segundo trimestre de 2011 frente al primero de 2011 y respecto a 2010. La crisis hace que no se contrate de manera indefinida



El empleo precario

Qué factores pueden causar una situación de precariedad en la vida personal de las y los jóvenes (emancipación)

Otra característica del mercado laboral es la creciente dualidad entre aquellos trabajadores que tienen trabajo de calidad (con derechos) y aquellos que no. Por ejemplo, en muchas economías desarrolladas se da un porcentaje importante y, por lo general, creciente de trabajadores que están empleados en la economía informal y en situaciones de precariedad laboral.

La precariedad puede tener diversas formas, que van desde bajos salarios, elevada temporalidad, un alto nivel de siniestralidad y/o la realización de horas extraordinarias cuando estas no están remuneradas, algo muy común en el caso de los jóvenes y/o jornadas de trabajo muy extensas, que no les permiten conciliar vida familiar y laboral. Esta última sería la principal causa de precariedad para trabajadores altamente cualificados, pero también hay otros factores como por ejemplo, el hecho de estar fuera de los convenios colectivos, ya que es muy común, que se trate de relaciones mercantiles en vez de laborales, y a veces hasta tienen que cotizarse ellos mismos (como autónomos), pese a estar trabajando para una empresa (caso de los trabajadores freelance, etc.).

La precariedad en el empleo también influye negativamente en los procesos de emancipación de los jóvenes, cuando no se tienen un empleo estable que permita hacer planes de futuro. En general los jóvenes están mucho más expuestos a un despido en casos de reducciones de plantilla, por el hecho de que al ser jóvenes llevan menos tiempo en las empresas y el coste de su despido es más barato para el empresariado.

**El empleo a tiempo parcial:
¿es una opción o una imposición?**

Otra forma de precariedad la constituiría el empleo parcial, cuando este tipo de contrato no es libremente elegido por el trabajador.

La OIT define al trabajador a tiempo parcial como "una persona empleada cuyo horario normal de trabajo es más corto que el de los trabajadores a tiempo completo". Pero el trabajo a tiempo parcial no sólo implica menos horas de trabajo o una inferior retribución que el trabajo a tiempo completo, sino que también puede constituir una forma diferente de empleo,

Otra forma de precariedad la constituir a el empleo parcial, cuando este tipo de contrato no es libremente elegido por el trabajador



organizada conforme a distintos principios y condiciones que los del trabajo a tiempo completo, así como menos derechos y protección.

Las ventajas del trabajo a tiempo parcial para los empleadores radican en las oportunidades que les da esta modalidad contractual para recortar horas innecesarias de trabajo o reducir el recurso a unas horas extraordinarias más caras. Ahora con la crisis, al ser una modalidad que permite reducir sus costos por debajo de los del empleo a tiempo completo es probable que asistamos a un aumento de esta tipología de contrato, cuyo efecto negativo radica en aumentar la proporción de trabajadores obligados involuntariamente a aceptar aquel tipo de empleo, con lo que se cae en el subempleo y por tanto en la precariedad, cuando no existe otra opción para trabajar. La precariedad del empleo a tiempo parcial está vinculada a la falta de seguridad en el empleo y a los derechos de cara a la seguridad social.

Las ventajas de esta modalidad de trabajo para algunos de sus defensores tienen que ver con la flexibilidad del horario, por permitir una mayor compatibilidad con responsabilidades familiares o porque ofrece un acceso relativamente más fácil al mercado del trabajo. Pero lo cierto es que la falta de mejores alternativas obliga muchas veces a aceptar esta opción. Y en el caso de los jóvenes, el contrato a tiempo parcial resulta ser más veces impuesto que elegido. Pues tal y como demuestra el cuadro adjunto, con los datos de la encuesta de Población activa, podemos decir que la mayoría de los jóvenes trabaja en un empleo a tiempo parcial porque no ha podido conseguir otro tipo de empleo, sobre todo para los jóvenes de entre 25 y 34 años.

Jóvenes ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial				
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años
Seguir cursos de enseñanza o formación	30,6	90,4	45	9,4
Enfermedad o incapacidad propia	..	0,9	0,3	1
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,4	3,4	20	82,3
Otras obligaciones familiares o personales	0,6	3	11,7	15
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	29,9	161,6	224,5	211,1
No querer trabajo de jornada completa	6,4	11,5	14,6	18,9
Otros motivos	6,6	14	26,6	31,6
No sabe el motivo	..	0,6	1,6	1,2

Fuente: EPA, 2º trimestre de 2011. Unidades: miles de personas.

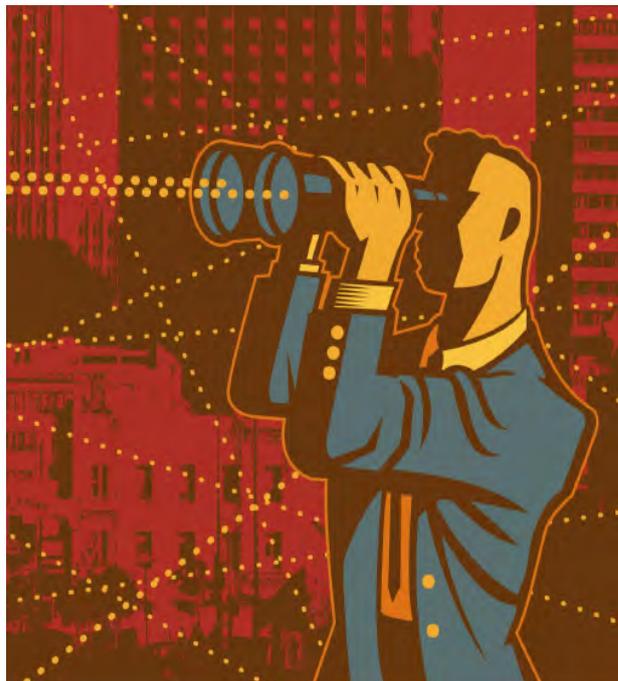


El acceso al empleo en momentos de crisis

¿Cuáles son los criterios de Selección?

Algunas de las barreras que se encuentran los jóvenes en su entrada al mercado de trabajo, se manifiestan desde el comienzo cuando se dan unas políticas de selección erróneas, basadas en ciertas connotaciones que convierten a los jóvenes en lo que no son. Por ejemplo, la típica frase de “la juventud actual no está acostumbrada a trabajar”. Esta y otras situaciones dificultan el acceso de los jóvenes al mercado laboral, tanto a la hora de entrar como a la hora de establecer sus condiciones.

Conseguir entrevistas de selección es uno de los objetivos prioritarios de cualquier proceso de búsqueda. Sin embargo, el verdadero éxito depende mucho de cómo se maneje la propia entrevista y de si se logra transmitir bien los mensajes. Son procesos donde el entrevistador ha de saber más sobre el entrevistado y formarse una idea más amplia sobre su experiencia y habilidades, por lo que tratará de indagar hasta conocer si el candidato responde a sus necesidades. Y esto hace que los jóvenes acumulen un alto nivel de estrés.



La juventud y su formación

La crisis económica ¿ha influido en la pérdida de cualificación de las y los jóvenes?

En tiempos de crisis la oferta de empleo es escasa para los demandantes de empleo, por lo que cada vez más jóvenes deciden aumentar su cualificación y formación. Sirva como ejemplo el hecho de que cuando no estábamos en recesión, hubo jóvenes que abandonaron sus estudios porque trabajando en la construcción ganaban más, y ahora muchos de estos jóvenes con niveles de estudios muy elementales, deciden retomarlos, para así tener más oportunidades de empleo.

Como consecuencia de la excesiva competencia y demanda para acceder a un mismo puesto de trabajo, los jóvenes se ven obligados a alargar su formación, acumulando el mayor número de titulaciones formales y no formales (en la mayoría de los casos de forma improvisada y en función de las circunstancias del momento), con el objeto de aumentar las opciones que les permita insertarse en el mercado de trabajo.

El porcentaje de población que ha cursado estudios secundarios y postsecundarios en España es elevado cuando se trata del colectivo de jóvenes de más de 25 años.

Jóvenes ocupados por tramos de edad y nivel de formación superior alcanzado					
	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años	Total
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	..	120,1	530,4	785,8	1436,3
Enseñanzas universitarias de 1 ^{er} ciclo y equivalentes o 3 cursos completos de licenciatura o créditos	..	80,2	240,9	332,7	653,8
Enseñanzas universitarias de 1 ^{er} y 2 ^o ciclo, de sólo 2 ^o ciclo y equivalentes	..	39,9	289,5	453,1	782,5
Estudios oficiales de especialización profesional	..	3,3	34,5	60,8	98,6

Fuente: EPA, 2^o trim. 2011. (Unidad: miles de personas)

En el caso de los jóvenes con estudios universitarios, las opciones de formación ante la imposibilidad de trabajar, pasan por la realización de cursos de postgrados, así como el perfeccionamiento de los idiomas.

Por tanto, a la vista de los datos, es evidente que la juventud está bien preparada cuando inicia su proceso hacia el mercado de trabajo, y lo único que en realidad le falta es encontrar la oportunidad para adquirir experiencia.

En general, a mayor formación mayores posibilidades de empleo. Sin embargo, un exceso de formación también genera problemas. Según datos de la OCDE, España es el país con mayor nivel de sobrecualificación en su población laboral –más del 25%–, pero es que entre los jóvenes la cifra se acerca al 44%. La sobrecualificación genera desmotivación en los jóvenes a corto plazo, pero a largo puede llegar a convertirse en un problema para la economía, incapaz de generar empleo adecuado a esos perfiles.

Además, nos encontramos en un mercado laboral en el que la mayoría de los jóvenes, y muy especialmente, aquellos con titulación universitaria o técnica, se ven obligados a acceder en numerosas ocasiones a ocupaciones de cualificación más baja, para poder percibir algún tipo de ingreso. Este hecho, repercute negativamente no solo en las posibilidades de los jóvenes con la cualificación adecuada a la hora de acceder a esos mismos puestos de trabajo, sino que también afecta a jóvenes con menos cualificación, que se ven privados del acceso a dichos puestos de trabajo.



El futuro de los jóvenes en el escenario de la crisis

¿Qué expectativas hay para las y los jóvenes con la actual crisis económica que estamos viviendo?

Según el informe «Tendencias mundiales del empleo en 2011», elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2010 había 205 millones de personas sin empleo en el mundo y, para los jóvenes de entre 15 y 24 años: el desempleo llega a los 77,7 millones. El mayor incremento se ha registrado en España, donde el desempleo de los jóvenes se ha duplicado, pasando de menos del 20% en 2007 a superar el 40% actual. Teniendo en cuenta que la tasa de desempleo juvenil en el mundo se estableció en un 12,6% en 2010, la situación de nuestro país es dramática. Por lo que todas las políticas activas que tengan como objetivo mejorar la empleabilidad de los jóvenes serían la solución al principal problema de nuestro país.

En este sentido, la elaboración de actuaciones que promuevan el empleo de los jóvenes debe planificarse desde distintas perspectivas, pues la juventud no puede considerarse como un bloque homogéneo, ya que sus necesidades parten de una situación inicial diferente y diversa. Por un lado, nos encontramos con jóvenes sin cualificación (en posible situación de fracaso escolar y sin experiencia, en situación de desempleo y/o en riesgo de exclusión social) y por otro, jóvenes con cualificación que o bien no tienen experiencia y buscan su primer empleo o son desempleados de larga duración, además de existir también, jóvenes con una elevada formación para el puesto que ocupan puestos inferiores a su preparación, nos referimos a los jóvenes sobrecualificados.

Pero como también existen otros problemas, como por ejemplo la falta de adecuación de la oferta a la demanda o la temporalidad excesiva, en este sentido, se han de establecer medidas de formación, incluyendo desde la escuela el tema de la búsqueda de empleo, además de unir la formación profesional con el modelo productivo y las demandas reales del mercado, realizando una regulación del mercado de trabajo y de sus condiciones, que permita que los jóvenes desempeñen su actividad laboral sin sufrir discriminaciones.

En este sentido, con lo último que se ha legislado en materia de empleo (Decreto Ley para la Promoción del empleo de los jóvenes y el fomento de la estabilidad en el empleo) entendemos que no se están encaminando las políticas de empleo en la mejor dirección, puesto que se van a precarizar aún más los contratos de trabajo de los jóvenes, al suspender por dos años el límite al encadenamiento de estos, ya que se apuesta por la baja calidad del empleo y por la pérdida de derechos de los trabajadores.

Además, este decreto tampoco va a favorecer el empleo de los jóvenes, pues se plantea la posibilidad de contratar hasta los 30 años con un contrato de formación y con esa edad se debería ir a otros tipos de contratos, como los indefinidos más acordes tanto por edad como por la posibilidad de adquirir experiencia, y un contrato de formación ir más allá de los 21 o 23 años.

Sin embargo, valoramos positivamente que el Decreto prorrogue el Plan Prepara, para la reinserción de las personas desempleadas, junto con la ayuda económica de 400 euros, para aquellas personas que han agotado sus prestaciones.



*En UGT-Juventud
apostamos por
buscar alternativas
para frenar la
actual situación
de desempleo
y no formulas
para abaratar
el despido*

¿Dónde estamos en la red?

En UGT-Juventud te podemos ofrecer ayuda. ¿Quieres preguntar alguna duda a través de alguno de nuestros canales de información?

Desde el Departamento de Juventud Trabajadora se observó la necesidad de potenciar y desarrollar tanto el uso de las TIC's como de las Redes Sociales como herramientas de formación e información. Por este motivo, una de las máximas ha sido rediseñar la sección de la que dispone en la página

<http://www.ugt.es/juventud/juventud.html>

más concretamente en

http://www.ugt.es/juventud/condiciones_de_trabajo

Observatorio de Empleo en el que podrás encontrar información muy útil sobre condiciones de trabajo, salud laboral, así como cualquier otra cuestión relacionada con el empleo.

Asimismo, además de la web, disponemos de un **blog**

<http://www.demandajoven.es>

una página en **Facebook**

UGT Juventud

y una cuenta en **Twitter**

@ugtjuventudcec

y **Tuenti**, que sirven para complementar nuestros canales de comunicación con nuestros afiliados y simpatizantes.

A través de las nuevas tecnologías, que estamos implantando desde el Departamento de Juventud (Facebook, Twitter, Tuenti, etc.), se está teniendo acceso directo a más de 100.000 jóvenes, bien sean delegados, afiliados o estudiantes.

Como ves es mucho lo que te ofrecemos y nuestras funciones en esta materia van desde la Orientación laboral, para conseguir un ajuste entre el perfil profesional de cada trabajador a las necesidades de cualificaciones de las empresas, hasta el apoyo directo en la inserción de trabajadores, e incluso la Intermediación laboral, proporcionando candidatos a las empresas que lo necesitan a través de nuestros servicios on-line.

Videos Destacados

erempleat Euroempleat

12 - D

NO es NORMAL No es normal

Centros

Promoción Jóvenes Empleo

Centros de Promoción de Empleo

Observatorio de Empleo Joven

Observatorio de Empleo Joven

ocupacion empleojoven temporalidad contratación actividad paro

Boletín JOVEN de Empleo

Entrevista a Silvia Sazatornil, responsable del Departamento de Juventud de UGT

(Revista Claridad nº 21)

Síguenos en Twitter

twitter Join the conversation

también en Facebook

juventud!

Demanda Joven Blog de la Juventud Trabajadora

Blog de la Juventud Trabajadora

Consejo de la JUVENTUD de España

redtrabaj@

EURES

Servicio Europeo de Empleo

Vivienda Joven Ayudas alquiler vivienda joven

Ministerio de Educación: Becas, ayudas y premios

IFES

Servicio de Orientación Profesional

opta

YOUTH FORUM JEUNESSE

Foro Europeo de la Juventud

Portal de Juventud de la Unión Europea

Confederación Europea de Sindicatos

Confederación Sindical Internacional