

Análisis de la adaptación laboral y trayectorias profesionales de los jóvenes a medio y largo plazo en la Comunidad de Madrid



Unión Europea

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz

COORDINACIÓN

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

Área de Estudios y Planificación

ELABORACIÓN

FUNDACIÓN GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

D. José María Arranz Muñoz, D. Carlos García, Dña. Virginia Hernanz, D. Carmelo García Pérez, Dña. Concepción Carrasco Carpio y D. Daniel Martínez Gautier

Las conclusiones de esta publicación reflejan el punto de vista de los autores y no representan necesariamente la posición de la Comunidad de Madrid.



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

Análisis de la adaptación laboral y trayectorias profesionales de los jóvenes a medio y largo plazo en la Comunidad de Madrid.

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

© Comunidad de Madrid, 2022

Edita

Dirección General del Servicio Público de Empleo

Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.: 91 580 54 00

Edición: 06/2022

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf

Publicado en España - Published in Spain

ÍNDICE

1. OBJETIVO DEL ESTUDIO
2. TRAYECTORIAS LABORALES
3. TRAYECTORIAS CONTRACTUALES
4. DINÁMICA SALARIAL
5. DESAJUSTE EDUCATIVO
6. CONCLUSIONES
7. RECOMENDACIONES

4

1. OBJETIVO DEL ESTUDIO

- ▶ ¿Cuál es el objetivo general? Analizar las trayectorias laborales y contractuales, la dinámica salarial y el desajuste educativo de los trabajadores jóvenes (de 16 a 35 años) en la Comunidad de Madrid (CM) que entran por primera vez en el mercado de trabajo en un momento dado del tiempo.
- ▶ ¿Con qué datos? Datos procedentes de los ficheros administrativos de la **Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)** referidos a la población joven que entra en el mercado de trabajo en diferentes años y a la que se sigue durante los cinco/diez primeros años de su vida laboral en el periodo 2005-2019.



2. TRAYECTORIAS LABORALES

- INDICADOR DE “ESTABILIDAD EN EL EMPLEO”:
 - Porcentaje de trabajadores jóvenes entrantes como asalariados que permanecen ocupados (como trabajadores por cuenta propia o ajena, cualquiera que sea el régimen de cotización) cinco/diez años después de su acceso al mercado de trabajo.
- DETERMINANTES DE LA “ESTABILIDAD EN EL EMPLEO”:
 - Estimación de un modelo de la probabilidad de que una persona joven entrante permanezca ocupada frente a que transite hacia otra situación (fuera del empleo) en el medio/largo plazo, teniendo en cuenta las características personales y del primer empleo.

6

3. TRAYECTORIAS CONTRACTUALES

- ▶ INDICADOR DE “ESTABILIDAD EN EL EMPLEO INDEFINIDO”:
 - ▶ Porcentaje de trabajadores que, teniendo un empleo permanente cuando acceden por primera vez al mercado de trabajo, sigue teniendo un empleo permanente cinco/diez años después.
- ▶ INDICADOR DE “ACCESO AL EMPLEO INDEFINIDO”:
 - ▶ Porcentaje de trabajadores que, habiendo comenzado en el mercado de trabajo con un empleo temporal, se encuentran ocupados con un empleo permanente cinco/diez años después.
- ▶ DETERMINANTES DEL ACCESO AL EMPLEO INDEFINIDO:
 - ▶ Estimación de un modelo de la probabilidad de que una persona joven entrante transite desde un contrato temporal a un contrato indefinido frente a que permanezca como temporal o transite hacia otro estado (fuera del empleo) en el medio/largo plazo, teniendo en cuenta las características personales y del primer empleo.



4. DINÁMICA SALARIAL

- INGRESOS SALARIALES MENSUALES:
 - Variación de los ingresos salariales reales de los trabajadores jóvenes entrantes en los periodos de cinco y diez años.
- TRÁNSITOS EN LA DISTRIBUCIÓN SALARIAL:
 - Análisis de la movilidad salarial de los trabajadores jóvenes entrantes en comparación con el resto del colectivo.
- DETERMINANTES DE LAS VARIACIONES SALARIALES:
 - Estimación de un modelo de la diferencia entre el salario del trabajador en su primer empleo y el salario del trabajador cinco/diez años después de su entrada, teniendo en cuenta las características personales y del primer empleo.

5. DESAJUSTE EDUCATIVO

- ▶ DESAJUSTE EDUCATIVO A LA ENTRADA:
 - ▶ Porcentaje de los trabajadores jóvenes que están sobre-cualificados en su primer empleo (su nivel de estudios es superior al requerido en el puesto de trabajo).
- ▶ DETERMINANTES DE LA SOBRE-EDUCACIÓN EN EL PRIMER EMPLEO:
 - ▶ Estimación de un modelo de la probabilidad de que una persona joven entrante esté sobre-educada en su primer empleo frente a estar infra-educada/adecuadamente educada.

5. DESAJUSTE EDUCATIVO

- ▶ INDICADOR DE PERMANENCIA EN LA SOBRE-EDUCACIÓN:
 - ▶ Porcentaje de personas sobre-educadas inicialmente que siguen sobre-educadas cinco y diez años después en su empleo.
- ▶ INDICADOR DE SALIDA DE LA SOBRE-EDUCACIÓN:
 - ▶ Porcentaje de personas sobre-educadas inicialmente que transitan hacia un empleo ajustado a su educación cinco y diez años después.
- ▶ DETERMINANTES DE LA SALIDA DE LA SOBRE-EDUCACIÓN:
 - ▶ Estimación de un modelo de la probabilidad de que una persona joven entrante que está sobre-educada en su primer empleo acceda a un empleo en el que esté adecuadamente educada cinco años después frente a permanecer sobre-educada, teniendo en cuenta las características personales y del primer empleo.

5. DESAJUSTE EDUCATIVO

- EFECTOS DE LA SOBRE-EDUCACIÓN SOBRE LOS SALARIOS:
 - Estimación de un modelo del salario inicial y de la variación del salario entre el primer empleo y el empleo cinco años después de su entrada teniendo en cuenta el desajuste educativo inicial y las características personales y del primer empleo.

6. CONCLUSIONES

- ▶ EFFECTOS DE LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL MOMENTO DE LA ENTRADA EN EL PRIMER EMPLEO
 - ▶ Acceder por primera vez a un empleo durante una recesión en comparación con acceder por primera vez durante una expansión produce efectos negativos a medio y largo plazo sobre:
 - ▶ La estabilidad laboral de las personas jóvenes: es menos probable que permanezcan en un empleo con contrato indefinido y también que transiten hacia un empleo con contrato indefinido.
 - ▶ Sus ingresos salariales: tanto los incrementos salariales como la movilidad ascendente en la distribución salarial son menores.

6. CONCLUSIONES

➤ EFFECTOS DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS DE ENTRADA

- Algunas características de los empleos con los que las personas jóvenes acceden al mercado de trabajo influyen negativamente en el progreso profesional posterior, en términos de la estabilidad laboral (permanencia en el empleo) y contractual (acceso a empleos con contrato indefinido) y de incrementos significativos de los ingresos salariales:
 - Contrato temporal (especialmente de obra o servicio).
 - Empleos de corta duración (< 6 meses).
 - Con un número de horas de trabajo reducido (< ¼ jornada completa).
 - En ocupaciones de cualificación baja (como “Peones o asimilados”).
 - En puestos de sectores donde el peso de los empleos de poca cualificación requerida y de bajos salarios es mayor (como restauración, hostelería, otras actividades de servicios y, en cierta medida, construcción).

6. CONCLUSIONES

➤ COLECTIVOS MÁS DESFAVORECIDOS

- Algunos colectivos de trabajadores pueden sufrir con más intensidad los efectos de la integración laboral a través de empleos inestables:
 - Las personas jóvenes que entran con menos edad por primera vez en el mercado de trabajo y aquellas que tienen menores niveles educativos en comparación con quienes poseen estudios de formación profesional o universitarios.
 - Las personas inmigrantes (extranjeras o españolas nacidas fuera de España).
- Las mujeres jóvenes -en comparación con los varones jóvenes- no parecen encontrarse sistemáticamente más presentes en estas categorías de trabajadores, al menos a medio plazo en la CM, aunque hay algunos indicios de que a largo plazo sí lo están.

6. CONCLUSIONES

➤ EL DESAJUSTE EDUCATIVO Y SUS EFECTOS

- El fenómeno de la sobre-educación (o sub-empleo) en el momento de la entrada en el mercado de trabajo es bastante amplio y relativamente persistente a medio y largo plazo:
 - Una proporción nada desdeñable de personas con estudios de nivel secundario y, sobre todo, terciario, ocupan puestos de trabajo de menor cualificación requerida (como auxiliares administrativos e, incluso, peones) y desplazan a los trabajadores con menores credenciales educativas de esos puestos al acceder por primera vez al mercado laboral.
 - La proporción de personas jóvenes con niveles educativos altos que transita hacia empleos más ajustados a su formación es relativamente reducida, de manera que la sobre-educación que se produce a la entrada prolonga sus efectos en el tiempo (no solo en los salarios iniciales sino también en los ingresos salariales posteriores).

7. RECOMENDACIONES

- Diseñar una **política de empleo** dirigida específicamente a las personas jóvenes:
 - Política de empleo en sentido amplio → medidas encaminadas a abordar su problemática en el ámbito del mercado laboral, como **políticas de formación**, para dotar a los jóvenes de las cualificaciones y competencias necesarias para su carrera profesional, y **políticas activas del mercado de trabajo**, que son especialmente importantes para las personas menos cualificadas.
 - Medidas combinadas con otras en el **ámbito educativo**.

7. RECOMENDACIONES

- Las personas jóvenes que acceden al mercado de trabajo con menos edad y con menor nivel educativo y de cualificaciones presentan un mayor riesgo de quedar atrapados en empleos de baja calidad.

Medidas:

- Fomentar la educación post-obligatoria.
- Desarrollar una política que facilite reintegrar en el sistema educativo a las personas jóvenes que decidieron abandonarlo.
- Diseñar medidas que proporcionen oportunidades de actualización permanente de conocimientos y habilidades (política de “segunda oportunidad”):
 - Aumentar la participación de las personas adultas jóvenes en el aprendizaje a lo largo de la vida desde el sistema educativo.
 - Aumentar la flexibilidad de la educación para personas adultas jóvenes, incluida la formación para el empleo.

7. RECOMENDACIONES

- ▶ Las personas jóvenes con titulaciones de formación profesional obtienen resultados a medio y largo plazo que son equiparables a los de las personas con estudios universitarios, pero la proporción de personas que eligen y terminan este tipo de enseñanzas es inferior a la media europea. Medidas:
 - ▶ Impulsar la elección educativa y aumentar la oferta de plazas en el sistema de formación profesional.
 - ▶ Fomentar la implantación de la formación profesional dual de calidad en empresas y centros educativos.
 - ▶ Fomentar el aumento de la presencia de las personas jóvenes en ámbitos educativo-formativos relacionados con las actividades industriales, en las áreas de industria en la formación profesional.
 - ▶ Desarrollar acciones formativas en determinadas áreas que están dirigidas a anticipar las necesidades futuras del modelo productivo.

7. RECOMENDACIONES

- ▶ Empezar con un empleo de baja calidad puede tener consecuencias negativas a largo plazo, si esta situación no se revierte con la suficiente antelación a lo largo de la carrera laboral. Medidas:
 - ▶ Mejorar los niveles de competencias básicas, profesionales y transversales de las personas jóvenes:
 - ▶ Su adquisición y mejora debería reforzarse a través del sistema de formación profesional para el empleo.
 - ▶ Habría que favorecer el acceso a la formación digital y en línea como herramienta complementaria.
 - ▶ Debería aumentar la adaptación ágil de los itinerarios de la formación reglada a las demandas profesionales.

7. RECOMENDACIONES

- ▶ Empezar con un empleo de baja calidad puede tener consecuencias negativas a largo plazo, si esta situación no se revierte con la suficiente antelación a lo largo de la carrera laboral. Medidas:
 - ▶ Reducir el peso de los contratos temporales y de corta duración:
 - ▶ Aumentar los incentivos a la conversión de contratos temporales ocupados por personas jóvenes en indefinidos.
 - ▶ Diseñar incentivos/desincentivos a la firma de contratos de duraciones largas/muy cortas.
 - ▶ Ambas cuestiones podrían plantearse en el ámbito de los acuerdos sectoriales o en la propia negociación colectiva.
 - ▶ Potenciar los diferentes mecanismos de interconexión entre el mundo educativo y el laboral: prácticas en el marco de la formación profesional inicial y de los certificados de profesionalidad y prácticas de los estudiantes universitarios.

7. RECOMENDACIONES

- ▶ Empezar con un empleo de baja calidad puede tener consecuencias negativas a largo plazo, si esta situación no se revierte con la suficiente antelación a lo largo de la carrera laboral. Medidas:
 - ▶ Tomar acciones para mejorar el desempeño de **los servicios públicos de empleo**:
 - ▶ Dedicar recursos al diseño, puesta en marcha y aplicación de técnicas de evaluación del perfil de las personas demandantes de empleo (“perfilado”).
 - ▶ Aumentar los recursos dedicados a la orientación, los itinerarios personalizados de inserción y la adquisición de capacitaciones efectivas → continuar el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
 - ▶ Incrementar la financiación de los servicios públicos de empleo y la dotación de profesionales orientadores en las oficinas de empleo.
 - ▶ Continuar con los programas de formación para el empleo orientados específicamente a las personas jóvenes.



7. RECOMENDACIONES

- ▶ Empezar con un empleo de baja calidad puede tener consecuencias negativas a largo plazo, si esta situación no se revierte con la suficiente antelación a lo largo de la carrera laboral. Medidas:
 - ▶ Tomar acciones para mejorar el desempeño de **los servicios públicos de empleo**:
 - ▶ Aumentar la oferta de los programas de formación-empleo (como los de escuelas taller y casas de oficios).
 - ▶ Potenciar la línea de subvenciones del servicio público de empleo para la contratación de trabajadores desempleados jóvenes en el marco de la colaboración con las corporaciones locales → las personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil deberían tener un acceso prioritario en este tipo de contrataciones.
 - ▶ Aumentar la coordinación y la colaboración entre todas las entidades implicadas en la situación de las personas jóvenes.

7. RECOMENDACIONES

- ▶ El desajuste educativo (la sobre-cualificación o el sub-empleo) es un fenómeno muy extendido y persistente entre las personas jóvenes (especialmente con titulaciones universitarias). Medidas:
 - ▶ Aumentar los esfuerzos para brindar toda la información sobre la empleabilidad de cada tipo de educación a los estudiantes antes de que comiencen un determinado nivel educativo.
 - ▶ Mejorar las políticas de formación para el empleo en el ámbito de las competencias y aumentar la cooperación entre la empresa y el sistema educativo.
 - ▶ Fomentar la creación de empleo de alto valor añadido para aumentar la contratación y el uso más intensivo de profesionales altamente cualificados tanto en el sector público como en el privado.

7. RECOMENDACIONES

- ▶ El desajuste educativo (la sobre-cualificación o el sub-empleo) es un fenómeno muy extendido y persistente entre las personas jóvenes (especialmente con titulaciones universitarias). Medidas:
 - ▶ Aumentar el interés de las personas jóvenes por emprender:
 - ▶ Ampliar los esfuerzos en los ámbitos de la educación y la formación en lo relativo a integrar el emprendimiento dentro de las competencias básicas que debe asegurar el sistema.
 - ▶ Potenciar una mayor participación joven en el emprendimiento, reforzando y desarrollando las medidas dirigidas específicamente a estos fines previstas en el Sistema de Garantía Juvenil.



El objetivo general de este estudio ha sido analizar las variables relevantes que condicionan la adaptación profesional de los jóvenes de la Comunidad de Madrid al mercado de trabajo, desde su incorporación y durante los años posteriores de su trayectoria laboral, con el propósito de conocer la estabilidad laboral y/o las transiciones hacia otras situaciones laborales, así como la dinámica laboral y salarial y la influencia del desajuste educativo inicial en los resultados posteriores con el fin de ver si mejoran o no a lo largo del tiempo.

Se han analizado las trayectorias laborales de los trabajadores jóvenes (de 16 a 35 años) en la Comunidad de Madrid que entran por primera vez en el mercado de trabajo en distintos momentos del tiempo. A esta población de jóvenes se la ha seguido durante los cinco y diez primeros años de su vida laboral (a medio y largo plazo, respectivamente), para lo que se ha utilizado la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). También se ofrece una visión comparativa con el resto de España.



Unión Europea

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



**Comunidad
de Madrid**