

# EDUCACIÓ SUPERIOR I TREBALL A CATALUNYA: ANÀLISI DELS FACTORS D'INSERCIÓ LABORAL

*Antoni Serra Ramoneda (editor)*



Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de Catalunya

*La qualitat, garantia de millora.*



# EDUCACIÓ SUPERIOR I TREBALL A CATALUNYA: ANÀLISI DELS FACTORS D'INSERCIÓ LABORAL

*Antoni Serra Ramoneda (editor)*



Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de **Catalunya**

*La qualitat, garantia de millora.*

Biblioteca de Catalunya. Dades CIP:

**Educació** superior i treball a Catalunya : anàlisi dels factors d'inserció laboral

Bibliografia

I. Serra i Ramoneda, Antoni, ed.

II. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

1. Diplomats universitaris - Treball - Catalunya

2. Orientació professional - Catalunya

3. Mercat de treball - Catalunya

378.014.54(467.1)

© Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

Via Laietana, 28, 5a planta

08003 Barcelona

© Antoni Serra Ramoneda (editor)

© Autors: Albert Basart Capmany, Francisco José Callado Muñoz, Dolors Calvet Puig, Enric Corominas Rovira, Immaculada Dorio Alcaraz, Pere Enciso Rodríguez, Martí Fàbregas Alcaire, Pilar Figuera Gazo, Isabel Gallego Fernández, Ferran Mañé Vernet, Carme Martínez Costa, Josep M. Masjuan Codina, Julián Messina Granovsky, Daniel Miravet Arnau, Jordi Planas Coll, Olga Pons Peregor, Anna Prades Nebot, Elena del Rey Canteli, Santiago Roca Martín, Sebastián Rodríguez Espinar, Guillem Sala Lorda, Anna Sanz de Galdeano Aleixandre, Carme Saurina Canals, Mercè Torrado Fonseca, Marta Tura Solvas, Natalia Utrero González i Esperança Villar Hoz

Correcció lingüística i traducció: Manners

Disseny i maquetació: Josep Turon

Impressió: AMPANS

Tiratge: 2.000

Primera edició: abril de 2007

Dipòsit legal: B-16.327-2007

El contingut dels articles és responsabilitat dels seus autors.

S'autoritza la reproducció total o parcial, citant la font i l'autor.

Disponible també en versió electrònica:

<[www.aqucatalunya.cat](http://www.aqucatalunya.cat)>

Presentació ..... 5

Pròleg ..... 7

### **Capítol 1**

El fenomen de la transició laboral ..... 9

*Guillem Sala Lorda, Jordi Planas Coll,  
Josep Maria Masjuan Codina i Pere Enciso Rodríguez*

### **Capítol 2**

El mercat de treball: estructura i oportunitats ..... 39

*Natalia Utrero González i Francisco José Callado Muñoz*

### **Capítol 3**

El mercat laboral qualificat i la qualitat de l'ocupació ..... 95

*Enric Corominas Rovira, Esperança Villar Hoz,  
Carme Saurina Canals i Martí Fàbregas Alcaire*

### **Capítol 4**

L'adequació de la formació universitària ..... 155

*Ferran Mañé Vernet i Daniel Miravet Arnau*

### **Capítol 5**

Funcionament dels processos d'accés al mercat qualificat ..... 187

*Pilar Figuera Gazo, Immaculada Dorio Alcaraz  
i Mercè Torrado Fonseca*

### **Capítol 6**

Gènere i inserció ..... 241

*Carme Martínez Costa, Dolors Calvet Puig, Isabel Gallego Fernández,  
Olga Pons Peregor, Santiago Roca Martín i Marta Tura Solvas*

### **Capítol 7**

Universitats i estudis a Catalunya: una anàlisi comparativa ..... 299

*Julián Messina Granovsky, Elena del Rey Canteli  
i Anna Sanz de Galdeano Aleixandre*

### **Capítol 8**

Accions per facilitar la inserció laboral ..... 329

*Sebastián Rodríguez Espinar, Anna Prades Nebot  
i Albert Basart Company*



## PRESENTACIÓ

Polítics, economistes, pedagogs i experts de tota mena insisteixen un i altre cop a destacar que el capital humà ha passat a ser l'element essencial per a la riquesa d'un país. És aquest el tret més rellevant de la societat del coneixement. Si es desitja progressar, cal invertir en aquest actiu intangible. No es tracta, però, d'un problema merament quantitatiu. L'import dels recursos destinats a crear capital humà no és sinó un indicador parcial de la voluntat d'enfortir la capacitat de creixement. És també necessari estudiar com s'han d'esmerçar aquests recursos per a extreure'n el màxim rendiment.

Arreu el sistema universitari és un vehicle essencial per a la transformació dels recursos econòmics en capital humà. L'educació superior i la recerca són majoritàriament a les seves mans, de tal manera que la seva eficàcia serà determinant de l'impacte de l'esforç pressupostari sobre l'objectiu que es pretén assolir. Un dels aspectes determinants d'aquesta eficàcia és l'equilibri entre les preferències per les diferents àrees d'estudi dels qui accedeixen a la universitat i les necessitats de la societat, especialment però no solament del seu aparell productiu. Amb el predomini de les institucions públiques que caracteritza el nostre sistema i la uniformitat de l'import de les matrícules, les institucions que l'integren no poden utilitzar els preus per influir sobre aquest equilibri. Només una política de beques que incentivés aquells estudis que es consideren prioritaris podria tenir influència sobre la distribució dels graduats. Fins avui, però, el comportament de les universitats i de les autoritats competents en aquesta matèria ha estat passiu, i s'han limitant a crear places en funció de la demanda manifestada per les preinscripcions.

No sembla que l'actual distribució del nostre alumnat universitari sigui la més adient a les necessitats socials. Abans d'emprendre qualsevol reforma és necessari conèixer amb detall el mercat de les titulacions i les motivacions dels estudiants a l'hora de triar els estudis. AQU Catalunya va recollir les indicacions dels consells socials de les nostres universitats i per segona vegada va engegar una enquesta sobre la inserció al treball del nostre graduats. La cohort egressada de les nostres universitats públiques l'any 2001, uns vint mil titulats, va ser-ne l'objectiu, i el percentatge de les respostes prou satisfactori per donar validesa als resultats obtinguts. Quatre anys després van respondre a una bateria de preguntes sobre el procés d'inserció al mercat laboral i la situació assolida.

El panorama obtingut dóna una visió molt completa i en profunditat del nostre sistema universitari. Per aquesta raó vam creure convenient convocar un concurs per encarregar a especialistes en diferents matèries l'anàlisi dels seus resultats. Aquest llibre n'és la conseqüència. El desig d'AQU Catalunya seria que conegués una àmplia difusió, atès el seu interès, però sobretot que fos una eina per a la

< 6 >

definició de millores en la nostra política universitària que aconseguís una major eficiència dels recursos aplicats i un equilibri més satisfactori entre necessitats socials i preferències individuals.

Antoni Serra Ramoneda  
President d'AQU Catalunya



## PRÒLEG

La millora de la qualitat del sistema universitari requereix, com a condició preliminar, l'existència d'una informació estadística completa, fiable i que s'actualitzi amb regularitat per tal que es puguin observar tendències i així actuar de manera precisa i selectiva sobre el sistema. D'altra banda, una de les funcions principals de la universitat és la de proporcionar a la societat professionals superiors competents, raó per la qual la informació sobre la inserció laboral i la satisfacció personal dels professionals amb la formació rebuda són una informació imprescindible per definir l'oferta i els perfils formatius de les titulacions del sistema universitari.

Les consideracions generals anteriors ara mateix pateixen una agudització arran de dues circumstàncies. En primer lloc, la revisió urgent i necessària del mapa i el volum d'oferta de titulacions universitàries —especialment de les que presenten un perfil professionalitzador— en vista de l'evolució demogràfica, els canvis d'estructura que tenen lloc a la societat i la rapidesa dels canvis que experimenten les tecnologies. I en segon lloc, l'increment de llibertat que les normatives legals, previsiblement, assignaran a les universitats per configurar els plans d'estudis de les titulacions, un procés que haurà de culminar la nostra integració a l'Espai europeu d'educació superior.

Les dades que es presenten en aquest llibre, corresponents a la promoció que es va graduar de les nostres aules l'any 2001, s'afegeixen a les del llibre anterior, en què s'anализaven les circumstàncies de la inserció laboral de la promoció de 1998. Tal com seria d'esperar per a un període de tres anys, no es manifesten canvis radicals; d'una banda, es constata l'estabilitat de les xifres corresponents a activitat (90%), distribució per sexes (quasi perfectament equilibrada), qualitat de treball adequada (75%) i satisfacció dels titulats amb la formació rebuda. Crida l'atenció, però, que la proporció d'estudiants que durant els dos últims cursos de carrera simultaniegen estudi i feina s'hagi incrementat del 40,5% al 58,8%, una situació que contrasta clarament amb el perfil d'estudiant «a temps complet» que solem preferir els professors a les nostres aules, i que sol ser el tipus majoritari, si no exclusiu, en moltes universitats d'altres països europeus.

Aquesta última dada requeriria una anàlisi acurada de les causes, entre les quals segurament hi ha un mercat laboral més actiu, amb més i millors oportunitats laborals. Sigui com sigui, però, la situació requereix, sens dubte, una revisió profunda de la política de beques per a estudiants universitaris que ens permeti acostar-nos tan com sigui possible al model d'universitat amb estudiants a temps complet, però també que es tingui en compte en el disseny d'una organització de plans d'estudi que permetin acomodar els estudiants que treballen sense que això vagi en detriment dels objectius formatius establerts.

Repeteix aquí el que deia la meva antecessora, Gemma Rauret, al seu pròleg al primer estudi: la universitat no és una fàbrica d'aturats, i és la millor via per al desenvolupament personal i del país.

Finalment, i de manera destacada, vull expressar el nostre més sincer agraïment als presidents i les presidentes dels consells socials de les universitats públiques catalanes, per l'interès i l'impuls que han mostrat perquè aquest segon estudi veiés la llum, i també als secretaris i a les secretàries dels consells socials i als representants tècnics de les universitats que han treballat i s'han implicat completament en la realització d'aquest projecte. També vull donar les gràcies a totes les persones que han col·laborat en la confecció d'aquest llibre, posant tot el seu coneixement i experiència en l'anàlisi de les dades i afegint, així, més valor al resultat final.

Javier Bará Temes  
Director d'AQU Catalunya

# *Capítol 1*

# EL FENOMEN DE LA TRANSICIÓ LABORAL

*Guillem Sala Lorda, Jordi Planas Coll, Josep Maria Masjuan  
Codina i Pere Enciso Rodríguez*



## INTRODUCCIÓ

La transició de l'escola al treball o transició laboral dels joves constitueix un dels fenòmens més determinants en la construcció de la vida adulta de les persones. El seu estudi, per tant, s'inscriu en l'interès per part dels científics socials per descriure i interpretar el procés a través del qual els joves deixen de ser joves.

La manera concreta amb la qual un individu desembarca en el període adult de la seva vida és el resultat certament de les seves pròpies decisions, com també dels marcs socials i culturals que les inspiren (la classe social, el gènere, el lloc d'origen, etc.). Però també depèn de les configuracions institucionals que limiten i canalitzen aquestes mateixes decisions: les estratègies dels ocupadors que l'han de contractar o no, l'estructura i les preferències de la població activa que competeix amb ell, les polítiques públiques de suport de l'ocupació juvenil, etc.

En definitiva, la transició de l'escola —i de la universitat en particular— al món del treball constitueix un objecte d'estudi que implica dimensions diverses, que es presta a perspectives sovint contraposades i que remet a la complexitat i la variabilitat dels nostres mercats laborals.

Per tal de centrar un objecte d'estudi tan complex com és la transició laboral dels joves, resulta imprescindible situar-lo en una perspectiva històrica, de la qual cosa s'ocupa el primer apartat d'aquest capítol. El segon apartat perfila la construcció conceptual de la transició laboral, en el context de l'anàlisi de les relacions entre educació i treball. Finalment, el tercer apartat presenta les tendències d'evolució més rellevants per tal de comprendre les modalitats actuals que prenen els itineraris de transició laboral de la joventut catalana actual.

## 1. ARRELS HISTÒRIQUES DE LES FORMES ACTUALS DE TRANSICIÓ LABORAL

### 1.1. Canvis en el sistema de transició

L'actual població activa europea ha dut a terme el seu procés de transició laboral en contextos polítics i econòmics diversos. Una visió general i de conjunt del sistema de transició permet, però, establir dues grans etapes: el tipus de transició configurat en el període de forta regulació del mercat laboral i d'expansió educativa des de la postguerra de la Segona Guerra Mundial fins a mitjan anys setanta, i la transició que es construeix posteriorment sobre la crisi estructural de l'ocupació i dels canvis derivats del nou paradigma tecnològic.

### **1.1.1. Sistema de transició en l'escola de masses**

Es tracta d'una fase històrica definida, inicialment, per l'obligatorietat legal de l'escola primària però amb altes taxes de desescolarització en determinats col·lectius socials (població rural, dones, immigrants, etc.) i una sortida massiva en aquest primer nivell. La continuïtat de la formació escolar al batxillerat i/o la universitat resulta al principi molt restrictiva i limitada.

Més enllà d'un sistema educatiu que segmenta la població en el nivell primari, pròpiament no hi ha un dispositiu institucional públic de transició a la vida adulta: l'accés a l'activitat laboral es fa mitjançant un mercat de treball escassament regulat i generalment pel sistema d'aprenentatge professional al lloc de treball (estructures gremials, explotacions familiars, escales de mèrit, etc.).

Les estructures familiars tenen un paper central en la determinació de les opcions d'inserció laboral i en el procés d'emancipació familiar. L'Estat i algunes institucions benèfiques estableixen alguns mecanismes d'atenció a un sector ampli de població en situació de pobresa econòmica i cultural. Cal assenyalar que el paper de l'Estat és de clara inhibició en les qüestions referents al pas a la vida adulta.

A partir de les reformes escolars de la postguerra europea, es desenvolupa una veritable «escola de masses», que assoleix la seva plenitud en les dècades dels anys cinquanta i seixanta, tot i que de manera molt més tardana per a altres països posteriorment comunitaris, com és el cas espanyol.

Ens trobem davant d'un sistema escolar que pressuposa una escolarització efectiva en el nivell primari i un augment considerable de l'alumnat en trajectòries d'ensenyaments mitjans i superiors (tot i que amb baixos manifestos de selecció social). En termes estructurals comporta la integració dels ensenyaments professionals al sistema reglat (que no arriba a Espanya fins a l'aplicació de la Llei general d'educació del 1970). En termes ideològics, comporta un enfocament dominant des de la perspectiva del pensament tecnocràtic, de la teoria del capital humà (TCH) i del paper de l'escola com a instrument de mobilitat social ascendent.

Aquesta primera fase del sistema de transició dona peu al naixement d'instruments o polítiques de transició de l'escola a la vida activa, tot i que de manera embrionària: la regulació del mercat de treball i de la contractació, la protecció de l'atur, la creació de sistemes d'ocupació, la formació ocupacional i contínua, etc.

Hi ha, això no obstant, una fracció important de la població jove, amb experiències de fracàs escolar, que roman al marge de la formació, però que en el mercat de treball té l'oportunitat d'accedir a l'activitat com a mà d'obra poc o gens qualificada en determinats sectors en expansió (xarxa de transport, construcció, petit comerç, etc.). Els moviments de mà d'obra (migracions interiors i exteriors) tenen un paper molt important en aquest sentit.

### **1.1.2. Sistema de transició a partir de la crisi de l'ocupació**

Els països capdavanters en el desenvolupament econòmic assoleixen una escolarització pràcticament universal en la seva etapa obligatòria a finals dels anys seixanta; d'altres, com el cas espanyol, a finals dels anys vuitanta: l'accés a la universitat ateny gairebé la tercera part de les generacions, l'escolarització perllongada augmenta substantivament per les dones i els fills de les classes populars i esdevé poc menys que el «deure social» de les classes mitjanes (contra la mobilitat descendent).

Tanmateix, a diferència de la fase de la primera escola de masses, aquest nou context origina una producció creixent d'expectatives a través del sistema educatiu que no es corresponen amb les oportunitats socials disponibles: coincideix en el temps amb la gran crisi del mercat de treball generada a partir dels anys setanta. Europa, aleshores, entra en una ruptura dels models de creixement, sota el pes de les tendències inflacionàries, la crisi econòmica de sectors clau i l'augment incontrolable de l'atur expert i de l'atur juvenil.

L'estat del benestar es veu en el compromís d'afrontar la crisi econòmica mitjançant l'augment de la despesa pública: subsidis d'atur, programes socials d'atenció a sectors desfavorits, subsidis a empreses i sectors clau de l'economia, etc. El nou panorama econòmic i laboral d'Europa genera un nou discurs polític on les arrels del neoliberalisme i del conservadorisme es van imposant progressivament: individualisme, competència, competitivitat i mercat. Tot i això, la tradició social europea fa que els estats no puguin obviar la qüestió social.

## **1.2. Canvis en la senyalització de les capacitats laborals**

Exercir una professió, en el sentit més ampli del mot, vol dir posar en acció, en un context de treball concret, un conjunt de coneixements, d'habilitats i d'actituds considerades adequades en un marc social determinat (saber, saber fer i saber estar). Aquest marc social en el qual s'exerceix una professió comporta tant un conjunt de condicions i de relacions socials de caràcter tècnic com unes relacions de poder entre els agents que hi participen.

Tant les condicions tècniques com les socials de l'exercici de les professions han canviat significativament amb el pas del temps i, moltes vegades, la distinció incorrecta entre els aspectes tècnics i els de poder està a la base de la confusió que sovint envolta aquest debat, sobretot en la utilització dels conceptes de qualificació i competència.

### 1.2.1. Estat del benestar, fordisme i qualificació (1945-1975)

No són els mateixos els coneixements, les habilitats i les actituds que es requereixen tècnicament per exercir d'obrer tèxtil en una empresa del primer capitalisme abans de la revolució industrial que els que es requereixen per manipular una màquina moguda per energia elèctrica, ni que els que es requereixen per vigilar, programar i controlar una màquina regulada a partir del control numèric. Encara més difícil resulta identificar les capacitats productives que calen al *treballador autoprogramable* del qual parla Manuel Castells.

Des del punt de vista social tampoc no són les mateixes les condicions en les quals s'exerceix la professió en el moment en què es va abandonar la regulació feudal durant el primer capitalisme que les que es donen a partir de la Segona Guerra Mundial, quan la regulació estatal és important, ni les que es comencen a donar avui dia, als inicis de l'anomenada *societat del coneixement*, sotmesa des del principi a un procés de desregulació. El poder que suposa la lògica capitalista s'exerceix de diferents maneres en cada context històric.

En qualsevol d'aquests moments històrics ha de funcionar per força algun signe social que ajudi a identificar els coneixements, les habilitats i les actituds de la població i algun sistema més o menys legítim que funcioni a la pràctica.

Els coneixements, les habilitats i les actituds que requereix la població per exercir diferents professions depenen de l'organització de la producció, de la situació del país, del sector i de la mateixa unitat productiva on duu a terme la seva activitat. Qualitats com ara la bona presència i la capacitat de convèncer, de les quals avui es parla tant tot anomenant-les *competències*, no són novetats en el món del comerç o en el món de l'hoteleria.

El mercat laboral no ha estat gairebé mai un mercat amb competència perfecta, on l'oferta i la demanda de la força de treball regulen els preus a una escala estrictament econòmica, sinó que ben aviat s'ha transformat en una institució regulada per l'Estat on s'expressa la correlació de forces entre els agents que hi participen, el paper de l'Estat i la seva capacitat d'arbitratge i regulació. Es tracta, per tant, d'una institució que reflecteix la capacitat de l'acció col·lectiva de les parts implicades en un moment històric determinat.

Des de finals de la Segona Guerra Mundial fins a mitjan dècada dels anys setanta coexisteixen diversos fenòmens: protagonisme econòmic del sector industrial, expansió educativa suportada fonamentalment pels estats, els individus i les famílies, formes de producció basades en els models fordistes d'organització del treball (amb una atomització del procés de producció i un control rigorós dels temps), tot i que ja amb símptomes de crisi, desenvolupament de l'estat del benestar i regulació pública del mercat de treball.



En aquest context, la regulació del mercat laboral ha conduït cap a la importància dels mercats interns, la importància dels títols com a senyal clar dels coneixements i les actituds i la importància de l'experiència com a mecanisme de promoció professional. La població ocupada quedava enquadrada en categories rígides a conseqüència, al mateix temps, d'una organització del treball fordista ajustada a la tecnologia existent i de les necessitats concretes de control per part de la classe capitalista.

Persisteixen durant aquesta època altres formes de mercat laboral per al sector dels professionals autònoms, del comerç, de l'hoteleria, i de la petita i mitjana empresa, la qual segueix aspectes del fordisme simplement per obligació legal o per mimetisme.

És en aquest context, en el qual no s'ha d'oblidar que el nivell de titulació del conjunt de la població activa no és pas gaire elevat, quan es parla de qualificació de la mà d'obra i de la correspondència entre títol com a senyal clar de coneixements i actituds i de qualificació del lloc de treball com a requeriments que exigeix del treballador per poder fer la feina en qüestió. Igualment, les categories determinen el salari que es fixa en la negociació col·lectiva.

A partir de la dècada dels anys seixanta, segons els països i tenint com una de les causes l'augment del nivell de vida de la població, es produeix un increment fort de la demanda d'educació que fa pressió sobre les estructures educatives, normalment públiques, la qual cosa, vinculada a l'aparició de la TCH, que atribueix valor econòmic tant públic com privat a la inversió en educació, provoca l'expansió del sistema educatiu i, consegüentment, l'augment de la presència de diplomats de tots els nivells al mercat laboral.

L'augment de la productivitat, sempre simplificat, fa evolucionar les societats europees cap a societats «de serveis» (postindustrials), simplement perquè la major part de la mà d'obra passa a ocupar-se en el sector terciari. En aquest marc, moltes de les habilitats i les actituds que sempre s'han valorat en aquest sector passen a ser ara majoritàries (capacitat de parlar, bona presència física, capacitat de negociació, etc.).

### **1.2.2. Desregulació, flexibilitat i competències (1975-2006)**

L'estancament econòmic de mitjan anys setanta i l'ascens de governs conservadors provoquen un impuls cap a la desregulació econòmica, la mundialització i l'increment de la competència internacional. En aquest marc, l'expansió de les noves tecnologies acaba de canviar el panorama.

Condicions tècniques i decisions polítiques difícils de destriar fan que en el marc de la producció industrial es posi en crisi el model fordista i canviïn les formes d'organització del treball: empreses gestionades per *managers*, més flexibilitat,

estratègies polítiques i empresarials antisindicals, ideologia individualista, estratègies d'externalització per reduir costos, etc.

En aquest context polític i social apareix el concepte de *competències* per referir-se als coneixements, les habilitats i les actituds que necessita el treballador per exercir correctament una professió. És evident que els canvis produïts en el món de la producció de béns i serveis demanen nous coneixements, habilitats i actituds dels treballadors. Però això no és tot, ja que a més cal que aquestes noves habilitats tècniques siguin negociades en un context individual, ja sigui com a autònoms —externalització— o bé com a assalariats, però retribuïts no segons la força de l'acció col·lectiva i la negociació, sinó sobre el contracte individual del treballador i el cap de recursos humans, el poder dels quals no és comparable.

La relació entre el sistema escolar i el mercat laboral ha estat un tema important des de l'inici de la formació dels sistemes escolars liberals. Això no obstant, aquesta importància no manifesta la mateixa força quan es tracta d'un sistema que arriba a una part minoritària de la població que quan pràcticament la meitat obté un diploma universitari i més de dos terços de la generació assolixen estudis fins als divuit anys. En aquest marc, la relació entre el món de la producció i el món de la formació lògicament es fa més necessària que mai.

La societat de la informació en el marc d'un món més interdependent, i d'unes relacions capitalistes específiques amb una gran majoria de la població formada, requereix un replantejament de les relacions entre l'empresa i el sistema escolar.

És en aquest marc que plantejar-se que cal «saber, saber fer i saber estar» per poder realitzar la transició al món de la producció i com i on s'ha d'aprendre implica reptes importants per al sistema educatiu tradicional i les noves formes de formació sorgides a partir d'aquests mateixos canvis i de les dificultats d'inserció del jovent. Competències que no són neutrals, com abans tampoc no ho eren les qualificacions.

L'existència molt més generalitzada de diferents sistemes de formació i l'increment de requeriments relacionats amb el comportament més que no pas amb una especialització pràctica concreta plantegen la necessitat de noves formes de negociació del valor de les competències, molt més difícil que quan el senyal del diploma era més clar i l'organització fordista del treball establia unes regles de joc clares, si més no per a una part important dels treballadors.

## 2. APROXIMACIONS TEÒRIQUES I POLÍTIQUES A LA TRANSICIÓ LABORAL

### 2.1. La transició a la vida adulta

El procés d'inserció professional i els canvis que es produeixen a través del temps adquireixen la seva significació completa si se situen en un marc més ampli del procés de **transició a la vida adulta**. Es tracta d'un procés i, per tant, la manera adequada de captar-lo és a partir del concepte d'*itinerari*, que pretén identificar la trajectòria recorreguda més que no pas la simple situació en un moment determinat.

Aquesta trajectòria de pas a la vida adulta té com un dels components rellevants la trajectòria d'inserció professional, però també altres trajectòries, com ara la de l'emancipació familiar, amb els diferents passos i les diverses formes que hi condueixen. Abans de la inserció professional, en nombrosos estudis ha resultat ja molt fructuós estudiar la trajectòria del pas per la universitat i les diferents maneres de ser estudiant en aquesta institució, sobretot en relació justament amb les primeres temptatives d'inserció.

Les aproximacions més generals al fenomen de la transició a la vida adulta consideren, per tant, un ventall ampli de dimensions: l'emancipació familiar, l'habitatge, l'associacionisme, etc. L'estudi de la transició a la vida adulta ha emergit com a objecte d'estudi, i fins i tot s'ha erigit com una especialitat dins de les ciències socials, la sociologia de la joventut, que des dels anys vuitanta ha desenvolupat un ampli bagatge teòric i metodològic, sovint associat a la intervenció social sobre els joves des de diferents àmbits administratius i territorials (organitzacions de joves, ajuntaments, serveis de joventut, etc.). Tot resseguint les diverses etapes de la recerca social, aquest bagatge teòric es pot sintetitzar en diversos components: la perspectiva teòrica biogràfica, l'opció metodològica per l'organització longitudinal de les observacions empíriques i la presentació dels resultats en termes de trajectòries o itineraris (Casal, 2000).

- **Perspectiva biogràfica:** la joventut és un tram de la biografia dels individus que va des de l'emergència de la pubertat física i l'adolescència social fins a l'assoliment de l'emancipació familiar plena. D'aquesta manera, la joventut no es pot associar mecànicament a una cohort d'edat (tot i que per motius pràctics la majoria d'estudis acoten els joves entre els setze i els 29 anys), ni tampoc a una generació desvinculada de les anteriors amb unes característiques homogènies i portadores de canvi social. Així, els joves són actors i subjectes històrics que construeixen la seva biografia de manera complexa, seguint eleccions racionals i emotives i depenent de les constriccions socials i del seu entorn proper.

- **Metodologia longitudinal:** es tracta de l'instrument d'observació congruent amb la perspectiva biogràfica, ja que la millor manera de conèixer les biografies dels individus és a través d'estudis diacrònics que recullen els esdeveniments i les eleccions que fan els individus en el decurs del seu procés de transició, bé de manera retrospectiva o bé en temps real a través d'estudis de panel. En qualsevol cas, la perspectiva longitudinal supera les limitacions dels estudis sincrònics que fan una fotografia de la joventut, però que no atenyen els canvis produïts en les promocions de joves.
- **Resultats en termes d'itineraris o trajectòries:** a partir dels estudis longitudinals es poden observar els itineraris seguits pels joves en quatre grans àmbits (família, escola, feina i temps lliure). D'aquesta manera, la combinació dels itineraris d'emancipació familiar (de la família d'origen a la constitució d'una nova família), de construcció de la qualificació escolar, de posicionament en el mercat de treball i de les experiències vitals significatives situades majoritàriament en el temps lliure produeixen trajectòries desiguals de transició a la vida adulta, trajectòries que poden ser precoces o tardanes, coherents o incoherents, simples o complexes, d'èxit o de fracàs o bloqueig social.

Convé tenir present en tot moment que les estratègies que guien els individus cap a la construcció de la vida adulta sobrepassen àmpliament el vessant estrictament ocupacional. No obstant això, aquest recull analitza concretament la **inserció laboral** d'aquells que han culminat el seu pas pels sistemes de formació inicial. La dimensió laboral de l'emancipació de la joventut ha cobrat un protagonisme creixent en l'avaluació de les polítiques o activitats de formació de l'ensenyament superior, per raó de les dificultats dels joves per construir la seva carrera professional en un context d'expansió educativa i de transformació accelerada del mercat laboral.

## 2.2. Models teòrics en l'anàlisi de les relacions entre educació i treball

L'estudi dels itineraris de transició ha de tenir en compte dos elements fonamentals: d'una banda, els components estructurals, com ara l'organització dels estudis o les exigències legals o pràctiques del mercat laboral, i de l'altra, les estratègies dels individus que fan servir diferentment els mecanismes institucionals segons les seves preferències i possibilitats.

Fa temps que tant els acadèmics com els polítics debaten sobre quina hauria de ser la manera adequada de plantejar-se les relacions entre la formació i l'ocupació. De fet, ha estat objecte de tractaments ben diferents, tant en termes de disciplines i ideologies com de metodologies d'observació. Els fonaments teòrics clàssics que relacionen el sistema educatiu i el mercat laboral es poden classificar en tres grups diferents:

- **El model funcionalista**, al fil de la teoria del capital humà (TCH), que postula la rendibilitat pública i privada de les inversions educatives. El canvi tecnològic genera la necessitat de noves competències en la força de treball per poder fer funcionar els nous instruments tècnics i les noves formes organitzatives i, per tant, fa créixer la demanda de persones que disposin d'aquestes noves competències. Aquest increment de la demanda de persones formades és el que provoca l'expansió del sistema educatiu i, per tant, de l'educació universitària, la qual cosa es tradueix en un canvi en el nombre i les característiques de les professions.
- **El model credencialista**, que analitza la devaluació inflacionària dels títols acadèmics en un context d'expansió educativa. Els grups ocupacionals competeixen per la promoció professional en el món econòmic i les noves generacions intenten augmentar la seva formació per situar-se millor en la recerca de l'ocupació i en la promoció posterior. Aquest procés incrementa la demanda de formació i, per tant, produeix l'expansió del sistema escolar en general i, en particular, de l'educació superior com a procés inflacionari. Les classes mitjanes, que estan més ben situades en aquesta competició, intenten monopolitzar les ocupacions superiors.
- **El model de la reproducció**, d'inspiració marxista, que explica que les desigualtats socials es tradueixen en desigualtats educatives. Les aportacions d'aquest model emfatitzen més aviat els mecanismes que afavoreixen l'èxit escolar i, posteriorment, l'èxit en el mercat laboral d'unes classes o categories socials sobre les altres. Així doncs, recalquen la correspondència entre els models culturals de l'escola i de les empreses, pel que fa a les professions més qualificades, els models culturals de les classes mitjanes, en detriment de les classes treballadores manuals, i els models culturals masculins en detriment dels femenins. En aquest mateix context es poden considerar les aportacions dels teòrics de la segmentació del mercat laboral.

Aquests tres models no són del tot excloents, de tal manera que la majoria dels estudis recents sobre l'articulació entre els sistemes formatius i el teixit productiu s'alimenten d'hipòtesis inspirades en tots ells. Això no vol dir que els seus principis teòrics i opcions metodològiques siguin homogenis; al contrari, la relació entre educació i treball s'aborda des d'un ampli ventall d'aproximacions.

El criteri més recurrent a l'hora de classificar aquest ventall d'aproximacions és el supòsit de correspondència o no entre nivells de titulació i nivells d'ocupació. En el primer cas, sota els enfocaments de correspondència, l'ocupació s'entén com un repertori de capacitats que el candidat a ocupar-la ha d'aprendre. Es tracta d'una concepció segons la qual l'accés a l'ocupació és el resultat mecànic d'«aprendre l'ofici». El segon enfocament, que postula l'autonomia relativa entre educació i treball, convida a conceptualitzar els llocs de treball més enllà de repertoris fixos de coneixements i habilitats.

## 2.3. Models polítics en la regulació de les relacions entre educació i treball

### 2.3.1. Correspondència i sobreeducació

Una primera manera de conceptualitzar el mercat de treball comporta, doncs, que a cada nivell i especialitat de formació li correspon un espectre relativament reduït de categories d'ocupació. Aquest enfocament basat en la **correspondència**, en clara continuïtat amb la TCH, implica que la dinàmica del mercat de treball tendeix a propiciar l'apariament entre nivells i especialitats formatives, d'una banda, i ocupacions corresponents, de l'altra. Normativament, es valora aquesta correspondència com un òptim en els intercanvis que constitueixen el mercat laboral.

En l'òrbita de la TCH —sobretot— i del credencialisme, bona part de la teoria econòmica descriu la relació entre formació i ocupació segons una interpretació que alguns autors francesos anomenen model *client-proveïdor* (Bédoué i Planas, 2003). D'una banda, les empreses presenten demandes de qualificacions (com si fossin clients); de l'altra, els sistemes de formació es proposen satisfer-les (com si fossin proveïdors).

Per part dels analistes i dels gestors del mercat de treball, l'esquema client-proveïdor té nombrosos partidaris. Alguns autors l'apliquen directament per fer previsions en matèria de necessitats de formació i construir instruments de gestió del sistema educatiu (en una perspectiva que es coneix com a *manpower approach*). No obstant això, alguns autors (Planas *et al.*, 2000) assenyalen un seguit de febleses en els seus supòsits teòrics:

- a) La dependència estricta de la formació respecte al treball implica que els contractants, que fan de clients, estiguin ben informats sobre les seves pròpies necessitats, és a dir, sobre el contingut de les ocupacions i de la seva evolució. El «proveïdor» no podrà satisfer el «client» si no és capaç de descriure clarament les seves necessitats presents i futures, la qual cosa passa per dues premisses la validesa de les quals és discutible: en primer lloc, que les ocupacions es puguin detallar en continguts «prescrits» (és a dir, completament definibles en termes de tasques); i en segon lloc, que l'evolució a mitjà i a llarg termini de les ocupacions i de la quantitat de persones necessàries per ocupar-les resultin conegudes (és a dir, que l'evolució de les tecnologies i dels mercats sigui previsible).
- b) La concepció de la qualificació s'assimila únicament a la formació reglada inicial. En concret, omet especialment l'aprenentatge basat en l'experiència laboral. En la major part dels desenvolupaments de la TCH (no és el cas dels plantejaments fundacionals de Becker), la definició general del capital humà es redueix a l'equivalència entre qualificació i durada dels estudis. Les nombroses aplicacions empíriques que se'n deriven es deuen a la necessitat de mesura inherent a les

anàlisis estadístiques i econòmriques. Però l'evidència quotidiana mostra que la formació dels components de les competències de les persones sobrepassa àmpliament la formació reglada inicial.

- c) Finalment, el supòsit del model client-proveïdor topa amb la diferència d'horitzó temporal entre el moment i el ritme de la producció de la formació (la producció de les institucions formatives s'orienta cap a un horitzó llunyà: el llarg termini) i el del seu consum (les estratègies de les empreses remetent a un horitzó proper: el curt termini). Es tracta, doncs, d'una incompatibilitat temporal estructural, és a dir, inherent a les relacions entre ambdues instàncies.

En comparació de l'òptim de correspondència entre nivells de formació i nivells d'ocupació, és possible identificar tres tipus de desajust. En termes qualitius, pot passar que les especialitats formatives no reflecteixin la composició del teixit productiu i que un bon nombre de treballadors ocupi feines que no corresponen al contingut de la seva formació. En termes quantitius, pot haver-hi excés o escassetat de títols per a les ocupacions disponibles del tipus corresponent. Des d'aquest punt de vista, i segons el model client-proveïdor, n'hi ha prou de produir títols en la quantitat exactament suficient per compensar els diferencials.

La noció de **sobreeducació** o **subocupació** es fa servir per designar aquella situació en la qual els nivells de titulació que acredita la població activa sobrepassen els nivells de qualificació que es requereixen des del teixit productiu. L'ús d'un i l'altre terme depèn de si es recalca la responsabilitat de la demanda o de l'oferta de treball. D'aquesta manera, si parlem de *sobreeducació*, imputem el desajust en el mercat de treball a l'excés d'oferta educativa i al consum excessiu que en fan els usuaris. En canvi, si fem servir el terme *subocupació*, l'atribuïm a la incapacitat del teixit productiu per absorbir les qualificacions disponibles en el mercat de treball.

El concepte de *sobreeducació* ha estat criticat (Hartog, 2000) per vehicular una representació massa estàtica de l'assignació dels nivells de titulació a les categories ocupacionals, i per limitar-se a una anàlisi estadística d'aquesta assignació, en termes de nivells, sense tenir en compte una aproximació qualitativa al contingut de les professions que s'analitzen.

Si plantegem el problema dels requeriments de qualificacions en termes d'adaptació a les necessitats del moment (com en una fotografia fixa), la qüestió rau a identificar els excessos i els defectes derivats de l'eventual desajust entre si. Si, en canvi, el plantegem en termes dinàmics, la qüestió deriva cap a la gestió previsorà dels recursos humans. Això permet considerar l'ajust com un termini i, fins i tot, en termes normatius, com una incitació a utilitzar més bé competències disponibles. Així mateix, l'abundància relativa de qualificacions es pot entendre com un marge de millora, tant del contingut de la mateixa feina des del seu exercici com de l'adaptació a innovacions exògenes. En definitiva, les anàlisis dinàmiques de l'ajust del mercat de treball comporten una redefinició del concepte tradicional (neoclàssic)

de *sobreeduació*, per considerar-lo fins i tot com un marge que, en nombroses professions, possibilita l'adaptació al canvi i constitueix un motor de la innovació.

### 2.3.2. La regulació per ajustos successius del mercat de competències

Si es parteix de la representació de la formació i l'ocupació com a àmbits **relativament autònoms**, cal recercar la relació entre nivells educatius i nivells ocupacionals a partir de l'observació, en un moment determinat, dels aparellaments individuals entre formació assolida i lloc de treball, sense pressuposar cap mena de correspondència *a priori*.

Els individus disposen d'un repertori de coneixements, habilitats i actituds més o menys independents entre si i que es designen genèricament com a **competències laborals**. Per la seva banda, el lloc de treball es descriu com una categoria que requereix un repertori de sabers i capacitats articulades al voltant de les pràctiques i les rutines de l'organització productiva. L'aparellament entre ambdós repertoris, com també la seva eficàcia, remet al context en el qual té lloc i, per tant, a la seva singularitat. Així doncs, malgrat que no es pressuposi la correspondència mecànica entre nivells de formació i nivells d'ocupació, sí que es té en compte el fet que els responsables de la selecció i la gestió de personal reconeixen les competències dels individus.

El model client-proveïdor implica que la demanda de treball (els requeriments laborals) determina el conjunt dels intercanvis en el mercat de treball, amb la qual cosa atribueix un paper exclusivament passiu a la força de treball i a les seves qualificacions. De fet, resulta il·lustratiu sobre aquesta qüestió que, en aquest context, mercat de treball i demanda de treball s'utilitzen sovint com a sinònims. Ara bé, hi ha nombrosos exemples que mostren clarament que la força de treball és activa i que influeix en les demandes del teixit productiu. L'estructura per nivells de titulació de la població condiona intensament les demandes de qualificació que formulen les empreses (que s'abasten segons el que hi ha disponible i no pas segons necessitats específiques), modifica el contingut de les professions (per exemple, en el control informàtic d'estocs o en el tracte amb el client en les oficines bancàries) i orienta les inversions productives (les quals a vegades es concentren en entorns caracteritzats per l'alta qualificació de la població).

Un plantejament estricte d'adequació directa —que comportaria planificar les carreres d'acord amb les ocupacions concretes que demanaria el mercat laboral— és impossible de portar a la pràctica i, a més, resulta poc útil atesa la complexitat del món contemporani. Ara menys que mai és possible fer correspondre d'una manera simple una formació i una categoria d'ocupacions particular. Des d'aquesta perspectiva, el *manpower approach* i la noció de *sobreeduació* es revelen instruments poc eficaços per gestionar i interpretar l'evolució actual dels nostres mercats de treball.



El model alternatiu de regulació per ajustos successius i flexibles, que progressivament guanya espai en la gestió dels recursos humans a tots nivells (des de les empreses fins als països), es basa en les premisses recollides en el quadre següent:

---

### **Quadre 1 | Principis del model de regulació per ajustos successius i flexibles**

---

- El mercat de treball és actualment un mercat basat en les competències.
  - Les competències es poden adquirir per mitjans diferents i en diferents moments de la vida del treballador. Això no exclou que hi ha mitjans, i moments, més o menys adequats i eficaços per adquirir els diferents tipus de competències.
  - Les competències no s'adquireixen ni en un sol espai de formació (ni l'escola ni cap d'altre) ni en un únic moment o període de la vida de l'individu.
  - Els requeriments de competències per fer feines que nominalment són estables (cambrer, secretària, etc.) canvien amb el temps i de manera bastant ràpida, i no respecten el cicle de vida activa dels individus.
  - Els requeriments de competències estan determinats pels requeriments tecnològics i organitzatius dels processos productius que tenen un caràcter cada cop més global, però també per les característiques específiques d'un territori pròpies del seu context i història.
  - Els ajustos entre la demanda de competències per part de les empreses i l'oferta per part de les persones laboralment actives es produeixen, en un mercat cada cop més externalitzat, a través de senyals sobre les competències individuals, on els títols continuen tenint una gran importància, sobretot de filtre, però on creixen i es diversifiquen altres tipus de senyals associats a competències difícilment resumibles a través dels títols escolars.
  - Els títols, per especialitzada que sigui la seva denominació, assenyalen també (alguns creuen que sobretot) competències transversals (com ara la d'aprendre i la de comunicar) útils en àmbits professionals molt diferents, cosa que facilita la mobilitat de les persones i flexibilitza el mercat de treball, superant les rigideses pròpies d'una correspondència biunívoca.
  - Molts d'aquests senyals tenen un valor específicament territorial o sectorial, dimensions que adquireixen una importància especial en el mercat de les competències.
- 

L'enfocament des de les competències permet establir una relació positiva entre la formació inicial i la formació al llarg de la vida, ja sigui en una sola trajectòria professional o bé en itineraris de ruptura. Així mateix, permet pensar la formació en un sentit acumulatiu (tota competència és aprofitable en la construcció dels itineraris) i rebutjar la concepció de la formació com a acció contingent.

La noció de *competència laboral* també permet establir formes d'interrelació i reconeixement de les formacions adquirides i dels aprenentatges acumulats al llarg de la vida professional. D'alguna manera, doncs, fa possible la interrelació entre els agents implicats en els tres subsistemes de la formació professional (reglada, ocupacional i continuada). En aquest sentit, i en contrast amb les aplicacions tecnocràtiques de l'enfocament de correspondència que situen els tres subsistemes en relacions de jerarquia i dependència, l'enfocament de les competències permet maniobres d'acostament i d'interrelació entre si.

L'enfocament des de la perspectiva de les competències, finalment, no és tan agosarat com el model de correspondència ni promet la «solució» formativa a les necessitats de competències detectades. Simplement afirma que poden haver-hi acostaments entre els agents del treball (els agents socials i les institucions de treball) i els agents de la formació (els agents educatius i les institucions de formació) i que és possible desplegar estratègies conjuntes en la recerca d'ajustos més importants. És una promesa poc agosarada però que demana uns certs canvis de posició i de mentalitat: una lectura des de la perspectiva de les competències i de la participació dels agents per a la presa d'estratègies d'ajust entre les demandes socials de formació i les demandes empresarials de competències.

En una perspectiva més àmplia, alguns estudis recents (Salais, 2005) es refereixen a la noció de **capabilities**, entenent que les capacitats que es requereixen de les persones per al desenvolupament econòmic de la societat en què viuen i per al seu propi desenvolupament laboral són capacitats que: a) van més enllà de les que calen per treballar, i b) els han de proporcionar la capacitat de «triar lliurement». Aquest concepte inclou la capacitat de les persones per construir les seves pròpies estratègies de vida, formació i treball, d'acord amb uns objectius propis triats lliurement. Aquest concepte proposa un plantejament de les necessitats de competències per al treball en la línia del «treballador autoprogramable» que empra Castells quan es refereix al treballador del futur.

D'altra banda, comprendre el desenvolupament de les *capabilities* entre els nostres estudiants ens ajuda també a entendre els comportaments formatius dels joves que es «desvien» dels itineraris proposats pels planificadors i estableixen preferències d'objectius que sovint s'allunyen de les finalitats curtament economicistes que els atribueixen les institucions. Com podem veure en un estudi comparatiu recent que es refereix a estudiants universitaris de tres països europeus (Masjuan, 2005), els valors que guien les estratègies de formació dels estudiants universitaris són valors més expressius que no pas instrumentals (al contrari del que sovint es pressuposa).

## 3. LA TRANSICIÓ LABORAL A LA CATALUNYA D'AVUI

### 3.1. Els condicionants de l'oferta de força de treball

Tant si els encarem des d'una perspectiva adequacionista com si no, els criteris per determinar si un individu ha assolit la seva primera inserció professional són difícils d'establir, sobretot perquè depenen del temps i de la legislació laboral. Perquè es pugui parlar d'inserció cal que es doni «una situació relativament estable de permanència en l'ocupació, de manera que s'assoleixi una autonomia econòmica amb una probabilitat alta de poder-la mantenir» (Masjuan, Troiano i Vivas, 2002: 28). Això depèn de molts factors que intentem presentar ordenadament a continuació.

#### 3.1.1. L'expansió educativa

A mesura que l'educació es generalitza entre la població, que s'allarga en el temps i que augmenta els nivells assolits, representa una condició cada cop més necessària i menys suficient de l'accés a l'ocupació. Des de l'aparició de l'atur com una de les característiques estructurals dels nostres mercats de treball, la formació ja no és sinònim d'estabilitat professional ni tan sols d'inserció laboral. Per què, doncs, la demanda de formació no ha parat d'augmentar? Per què les taxes d'accés a la universitat continuen superant-se cohort rere cohort?

Una primera resposta és molt senzilla: encara que menys que abans, els nivells alts de titulació acadèmica representen un avantatge competitiu en relació amb els nivells baixos, sota tots els paràmetres que es poden considerar (taxes d'atur, nivells de salari, estabilitat contractual, etc.). En segon lloc, la tendència a trencar la seqüència «formació i després feina» en favor d'un model integrat al voltant de la formació al llarg de tota la vida reclama dels individus una sòlida formació inicial per tal d'estructurar el conjunt dilatat de la seva trajectòria formativa.

L'expansió educativa constitueix un dels fenòmens socials més decisius de la segona meitat del segle XX en les societats europees. És el resultat d'un consens històric entre els estats, les organitzacions productives i els individus i les famílies, tots ells interessats a contribuir a l'augment dels nivells educatius. Es tracta, per tant, d'una extensió massiva de la formació, tant entre la població (a través de la universalització del sistema educatiu) com en el temps (la durada mitjana dels estudis no ha parat d'augmentar des de la dècada dels anys seixanta del segle anterior). En el cas de l'Estat espanyol, tal com podem observar en la taula 1, es tracta d'un augment educatiu més endarrerit, en relació amb els països del seu entorn, però més bruscat.

**Taula 1 | Percentatge de titulats universitaris de generacions successives**

Any naixement	Alemanya	Regne Unit	França	Espanya
1940	14	16	12	6
1950	21	22	17	13
1960	22	25	21	16
1970	20	26	37	23

Font: Bédoué i Planas, 2003.

L'augment dels nivells d'estudi de la població activa, en particular per als nivells universitaris, transforma inevitablement la funció informativa de la formació i de la seva certificació. En efecte, la profusió de títols erosiona el seu valor de classificació i dilueix el seu valor de mercat, la qual cosa constitueix la hipòtesi central de les teories credencialistes.

Malgrat que els títols acadèmics classifiquen i jerarquitzen la població activa, no representen més que el punt de partida de la jerarquia generada a l'interior de l'aparell productiu. És en l'exercici de l'activitat professional on la competència adquireix la seva plena significació. Així que augmenta el nombre de titulats, la informació que transmeten els títols es difumina, «l'abundància del senyal mata el senyal» (Planas *et al.*, 2000: 61).

El sistema educatiu apareix, doncs, cada cop menys capaç de proveir de tota la informació necessària per als processos de selecció, contractació i promoció del personal. En la mesura que es generalitza, el títol emergeix com un classificador universal, i això explica el seu creixent valor de filtre: els títols acadèmics, en general, i els títols universitaris, en particular, s'erigeixen progressivament en una condició necessària però no suficient per a l'accés i la promoció en l'ocupació.

En conseqüència, al mercat laboral emergeixen altres senyals de les capacitats productives dels individus, algunes de les quals relacionades amb l'escolarització inicial; altres, relativament independents dels itineraris formatius reglats. Aquests canvis en la senyalització de la força de treball sintonitzen, d'altra banda, amb la idea cada cop més acceptada segons la qual les fonts d'adquisició de competències són molt diverses i, per descomptat, no es poden reduir a la formació reglada inicial.

A més de la complexitat al voltant del paper dels títols universitaris en els processos de recerca d'ocupació, un seguit de canvis a escala global fan preveure modificacions en les condicions d'existència dels estudiants universitaris:

- Els canvis produïts en tots els àmbits de la vida social lligats als processos de globalització afecten totes les institucions socials i, per tant, també influeixen en la transformació dels processos de socialització i de construcció de les noves identitats de les successives generacions. És difícil predir els processos concrets per raó de la seva complexitat i de la reflexivitat que la mateixa acció dels agents socials implica.
- Les noves tecnologies de la comunicació produeixen un canvi en les formes d'organització del treball i en les formes d'exercici professional dels titulats universitaris; alhora, es poden preveure també canvis en les formes tradicionals d'organitzar la mateixa universitat.
- L'increment de les taxes de participació a la universitat ha comportat un augment de la diversitat dels estudiants pel que fa al sexe, l'origen social, els contextos de pertinença, les situacions laborals, la cerca de formació contínua, etc.

Un dels aspectes clau de les conseqüències que poden comportar aquests canvis és la percepció que els estudiants universitaris tenen sobre l'entorn i els factors que faciliten l'adaptació activa a aquest entorn. Des de la perspectiva dels estudiants, aquest procés és el resultat de les seves preferències i dels recursos de què disposen per assolir-les: el nivell de seguretat amb vista a emprendre els estudis superiors, les motivacions per escollir una titulació determinada, les raons de la utilitat dels estudis i el nivell d'informació pel que fa a diferents aspectes de la vida universitària constitueixen diferents àmbits des dels quals es pot abordar aquesta problemàtica.

### **3.1.2 El comportament dels estudiants universitaris en la formació i la cerca d'ocupació**

Els estudiants universitaris són actors actius tant en el mercat de l'educació (en són demandants) com en el mercat de treball (cerquen ocupacions, ja sigui durant els estudis o un cop finalitzats). En primer lloc, doncs, la demanda d'educació universitària l'exerceixen les famílies o els estudiants i depèn d'un nombre considerable de factors que podem resumir en el quadre següent:

---

## Quadre 2 | Factors que condicionen la demanda d'educació universitària

---

- **El nombre d'estudiants que acaben l'ensenyament secundari.** La demanda de formació universitària depèn de la demografia i de la taxa d'escolaritat. La població en edat d'entrar a la universitat ha anat creixent a Catalunya des de finals dels anys cinquanta, i també ho ha fet la taxa de participació en l'ensenyament secundari, sobretot al batxillerat, d'una manera molt accelerada a partir de mitjan anys setanta, i ha produït un fort creixement de la població universitària. Aquesta situació ha començat a canviar a partir dels primers anys de la dècada de 2000, en notar-se les conseqüències de la disminució de la taxa de natalitat. L'evolució del sistema educatiu a Espanya és particularment ràpida en comparació d'altres països europeus, de tal manera que, tot i arrencar amb un retard considerable, ha assolit actualment una taxa semblant de presència a l'ensenyament superior.
- **La informació del mercat laboral.** Una part dels futurs universitaris s'interessa per les oportunitats d'inserció professional de les diferents titulacions universitàries. Es tracta d'una informació difícil d'assolir d'una manera fiable, sobretot en moments de canvi ràpid com és l'actual, ja que entre l'entrada a la universitat i la graduació han de passar uns quants anys.
- **Les preferències dels candidats.** Les preferències dels estudiants no necessàriament s'orienten a partir del mercat laboral. En el moment de triar estudis estan força condicionades pels estudis elegits prèviament, per les notes assolides, per la percepció de la dificultat dels estudis i, almenys fins ara, per les notes de tall de les diferents titulacions. També compta l'interès cap a determinades matèries, un fet que està condicionat per les pautes culturals associades al gènere i a la classe social.
- **L'avaluació de costos, beneficis i riscos.** Els nivells de finançament públic i el nombre de beques disponibles condicionen la demanda d'educació superior i la seva segmentació social. El cost diferent que han de pagar les famílies per la matrícula en unes titulacions o altres també pot ser un element explicatiu, així com els costos indirectes en temes de desplaçament, habitatge, llibres, etc.
- **L'oferta de places en les diferents titulacions i les regulacions que la determinen.** És obvi que la creació d'una universitat augmenta significativament el nombre d'estudiants, amb independència del mercat laboral local i, per tant, també el tipus de titulacions que s'hi ofereixen.
- **Les decisions polítiques pel que fa als nivells anteriors.** Quan els governs prenen decisions polítiques sobre l'allargament de l'escolaritat obligatòria o incrementen l'oferta pública d'educació secundària, immediatament desencadenen al cap de pocs anys un increment de la demanda d'educació superior, independentment del mercat laboral, sobretot si el nivell de renda de les famílies permet mantenir els fills joves sense treballar o hi ha dificultats per trobar feina.
- **Competitivitat i expectatives.** La participació en l'oferta de serveis de la societat, com en el cas de l'educació, funciona actualment com una cursa, en la qual els passos anteriors generen expectatives i condicionen els posteriors. Les previsions de la TCH no s'han complert del tot, i la relació amb l'ocupació és molt difusa, però l'estructura social força els individus a cercar més educació, malgrat algunes evidències en contra de les expectatives.

En aquest procés, doncs, es posen en marxa mecanismes d'autoalimentació com ara els següents:

- Quan unes titulacions es posen de moda perquè els graduats es col·loquen bé, poden incentivar més candidats a cursar-les, amb la qual cosa quan acaben els estudis pot passar que sobrin titulats d'aquella especialitat.
- Quan la mitjana d'anys d'educació augmenta, cada estudiant vol tenir més escolaritat amb vista a prevenir-se de caure a la cua dels qui cerquen la primera ocupació, la qual cosa genera un procés inflacionari de devaluació de les titulacions.

Com a dada general, i segons un estudi realitzat pel Grup de Recerca sobre Educació i Treball de la Universitat Autònoma de Barcelona, a l'hora de triar els estudis, les motivacions intrínseques prevalen sobre les professionals, i les professionals sobre les extrínseques (Masjuan, Troiano i Vivas, 2002). Això vol dir que, sovint, els comportaments que les diverses administracions competents en matèria educativa preveuen no són seguits pels estudiants.

El nostre sistema educatiu disposa d'una llarga llista de casos on les decisions i les estratègies a través de les quals els estudiants gestionen la seva formació disten considerablement d'aquelles que la normativa preveia. Fins i tot quan les eleccions dels estudiants s'orienten per criteris de racionalitat, els responsables polítics i els analistes científics tenen moltes dificultats per preveure-les.

En segon lloc, quan els graduats universitaris inicien el seu procés de recerca d'ocupació actuen en un mercat laboral que evoluciona contínuament. En aquest context, l'èxit més o menys important en el procés d'inserció és determinat, en un nivell concret, pels mecanismes següents:

- **Les regulacions del mercat laboral.** Les normes que regulen el mercat laboral en un moment determinat tenen influència tant en la rapidesa dels processos d'inserció com en la qualitat de l'ocupació assolida. Des de la crisi de l'ocupació de finals dels anys setanta s'han establert nombroses mesures de política pública per incentivar els processos d'inserció de la població jove. Els contractes de pràctiques i, en general, les noves fórmules contractuals que han donat facilitats a la contractació sense estabilitat laboral s'han creat per promoure la inserció professional a costa de l'empitjorament d'una part de les condicions laborals.
- **Diferències en la productivitat esperada.** Els contractants, d'acord amb les seves necessitats, intenten donar ocupació a aquells titulats que s'ajusten més a les seves necessitats (o a la representació que se'n fan) i, dins d'aquestes necessitats, a aquelles persones que, amb la informació disponible, consideren que poden ser més efectives. En aquest marc es desenvolupa una concurrència

entre els graduats universitaris de titulacions pròximes, i també entre els diferents nivells de competències que poden oferir cada un d'ells, no totes directament relacionades amb els coneixements i les habilitats que s'han après dins del sistema educatiu.

- **Insiders/outiders.** El nivell educatiu de les noves generacions tendeix a ser molt més elevat que el de les generacions que ja estan inserides professionalment i, per tant, també s'estableix una competència entre els qui inicien el seu procés d'inserció i els qui ja estan inserits. En aquest context, el principal desavantatge dels entrants és la manca d'experiència, que constitueix un element molt important de les competències professionals i que funciona com un cercle viciós. El nivell de regulació dels salaris d'entrada, la poca elasticitat dels salaris respecte a la quantitat de força de treball que es demana, la regulació de les jubilacions i dels acomiadaments, etc., també afecten aquest procés, així com tots els mecanismes de pressió que els treballadors ocupats poden posar en marxa individualment o col·lectivament sobre el contractant.

L'allargament de l'escolarització, l'alternança creixent entre mercat de treball i sistema educatiu i les combinacions cada cop més complexes entre tipus de formació, feines d'acompanyament i responsabilitats familiars han provocat que l'orientació dels estudis a càrrec dels professionals en la matèria tingui una capacitat molt limitada de canalitzar les trajectòries formatives dels joves.

### 3.1.3. Formació al llarg de tota la vida

A més de la formació reglada inicial, gairebé totes les experiències de la vida són susceptibles de constituir-se en fonts d'aprenentatge que poden revertir, d'una manera o altra, en l'activitat professional. I fins i tot si ens limitem a les experiències relacionades amb la formació explícita, veiem que progressivament els usos formatius dels individus transcendeixen àmpliament la formació inicial, en sintonia amb els canvis accelerats en què s'inscriuen els processos productius avui dia, i que fan molt difícil d'associar la capacitat laboral d'un individu amb un estoc fix i definitiu de coneixements i capacitats.

Per tant, la seqüència clàssica que interpretava la vida de les persones com la successió de tres grans períodes de formació, ocupació i descans o jubilació topa cada cop més amb una realitat molt més discontinua i complexa. Els individus recorren a la formació en diferents moments de la vida, com a preparació *per a* l'ocupació i com a formació *en* l'ocupació. Les conseqüències d'aquesta tendència són profundes i diverses:

- En primer lloc, els diferencials en els nivells de formació inicial, en comptes de ser compensats per formacions posteriors, actuen com a racionadors de l'accés a la formació contínua, en una lògica més d'acumulació que no pas de compensació.



- En segon lloc, els diferents sistemes formatius tendeixen a interconnectar-se. És el cas dels diversos subsistemes de formació professional (Casal *et al.*, 2003), però també dels itineraris acadèmics i de les formacions professionals més específiques i especialitzades (per exemple, en molts àmbits relacionats amb la venda de serveis; en aquest punt, és particularment significatiu el cas dels serveis financers).

D'aquesta manera, tot l'entramat formatiu és susceptible de ser utilitzat segons diverses combinacions o modalitats, en diferents moments i ritmes i en estreta interacció amb l'activitat professional. Aquesta temporalitat potencialment constant s'enuncia sovint en termes científics i polítics sota l'expressió *life long learning* o **aprenentatge al llarg de tota la vida**.

## 3.2. Els condicionants dels requeriments laborals

Dos tipus de factors condicionen els nivells i les característiques de les demandes de qualificació per part del sistema productiu en un moment determinat: d'una banda, els factors que es deriven d'una economia més globalitzada i canviant, i, de l'altra, els condicionants específics del teixit productiu. Tot i que la distinció resulta útil a l'efecte expositiu, ambdós tipus de factors es troben estretament relacionats entre si: alhora que els efectes globals emanen de l'agregació dels efectes locals, els efectes locals evolucionen en el context dels efectes globals.

### 3.2.1. Condicionants globals

La normativa laboral vigent delimita el camp d'acció dels responsables de la gestió del treball en l'àmbit de les organitzacions productives. Malgrat això, les pràctiques en matèria de gestió de recursos humans estan en transformació permanent, especialment en les darreres dues dècades.

La globalització dels mercats, que augmenten la competència i fan pressió cap a la deslocalització d'algunes etapes del procés productiu; la innovació tecnològica derivada de l'emergència de les tecnologies de la informació i la comunicació, i els canvis en l'organització del treball d'acord amb l'erosió dels models fordistes i tayloristes confronten els contractants a circumstàncies canviant en el marc de les quals han de prendre les seves decisions.

Les empreses dels nostres mercats de treball operen en efecte en un context d'incertesa sobre les necessitats de competències a mitjà i a llarg termini, deguda a la velocitat i a la turbulència de les transformacions en els mercats i en les tecnologies. La gestió de la incertesa per part dels ocupadors es tradueix en una demanda creixent de formació inicial en el moment de la contractació, com també de competències transversals que garanteixin la capacitat d'adaptació a les

fluctuacions del mercat i la possibilitat de continuar formant-se un cop acabat el període de la formació inicial.

La incertesa respecte a les transformacions dels mercats, de les tendències d'evolució de la població activa, del decurs de la innovació tecnològica, obliga a conceptualitzar les estratègies dels directius empresarials com un seguit de decisions orientades a objectius a curt termini, amb informació escassa, i conviden, per tant, a tractar l'ajust en el mercat de treball amb cautela.

### **3.2.2. Condicionants locals**

Un cop fixats els marcs reguladors que limiten la capacitat de decisió dels contractants, convé interrogar-se sobre els criteris que aquests contractants fan servir en les seves eleccions. Tradicionalment, les preferències i els comportaments dels responsables de la gestió de la força de treball se suposen racionals, és a dir, orientats a la rendibilitat de les seves inversions, en alguna de les tres modalitats en les quals es pot traduir aquesta rendibilitat: maximització dels beneficis donats uns costos constants, reducció dels costos donats uns beneficis constants, o bé obtenció de la millor ràtio entre costos i beneficis.

Ara bé, el teixit productiu no és homogeni i, per tant, els contractants no comparteixen tots la mateixa posició en el mercat de treball i, per aquesta raó, els mateixos criteris racionals poden donar lloc a respostes diferents. La grandària de l'empresa, la trajectòria professional i educativa del responsable concret de la selecció de personal o les estratègies de competitivitat en el mercat segmenten i diversifiquen els criteris que orienten els requeriments de les organitzacions productives.

Si ens fixem en branques diferents de la nostra economia, observarem que els serveis constitueixen el sector en el qual la requalificació del personal és més accelerada. La caiguda dels marges de benefici i la consegüent estandardització dels productes en termes de qualitat i de preu han relegat el gruix de la competitivitat en les estratègies de màrqueting i en la capacitat de persuadir directament el client, la qual cosa ha modificat profundament, i en el sentit d'una complexitat més gran, el contingut de les professions basades en l'atenció al públic. En general, i en relació amb les preferències del client, es tracta menys d'adaptar-s'hi i més de ser capaç de reconduir-les i modificar-les (les ocupacions localitzades al *front office* de bancs i caixes d'estalvis en són un bon exemple).

Els diferents estrats ocupacionals, en termes de nivells de qualificació, també constitueixen regions o zones particulars en els intercanvis en el mercat de treball que obeeixen a lògiques específiques. La requalificació intensament accelerada de les professions més exigents en termes de competències professionals —i més estratègiques per a la competitivitat de les empreses— no troba el seu paral·lel en el cas de les regions del mercat laboral caracteritzades per la baixa qualificació.

Alguns autors assenyalen la innovació tecnològica com una de les causes de la polarització de les qualificacions en els nostres mercats de treball.

Algunes categories laborals reuneixen una varietat creixent de situacions que en dificulta l'anàlisi en termes de nivells d'inserció i d'ocupació. En el cas dels autònoms subcontractats, per exemple, assistim a l'aparició de noves formes de precarietat laboral, de resultes de la temporalitat i la discontinuïtat de l'ús d'aquest tipus de personal.

Un altre eix que estructura i segmenta les regles del joc que imposen els dirigents empresarials és el gènere. Homes i dones s'enfronten en condicions diferents i desiguals a l'accés i l'exercici de l'ocupació.

Així mateix, el fet que l'expansió educativa espanyola hagi estat relativament tardana provoca una gran diferència en l'estructura de titulacions acadèmiques que acrediten les diverses generacions. Per la mateixa composició de la població activa, es dona la paradoxa que, en molts casos, els dirigents empresarials presenten nivells de titulació inferiors als dels seus empleats, particularment en les empreses petites i mitjanes. En aquests casos, hi ha moltes probabilitats que els directius tinguin dificultats en la gestió dels recursos humans de què disposen.

Aquests i altres factors dificulten la interpretació de les nomenclatures amb les quals pretenem conceptualitzar els intercanvis en els mercats de treball i en recomanen una aproximació fonamentada alhora en una sòlida visió estadística i en una exploració qualitativa de les capacitats que reclamen les diferents situacions ocupacionals desenvolupades pels universitaris en l'exercici de la seva activitat laboral.

### **3.3. Modalitats emergents de transició laboral**

Sota una perspectiva metodològica comprensiva i longitudinal, és possible identificar i analitzar el procés de construcció de les diferents trajectòries de transició laboral (Casal, 1996). La construcció tipològica (vegeu l'esquema 1) es basa en dos eixos: l'eix horitzontal reflecteix la variable «temps» i l'eix vertical reflecteix la variable que mesura les expectatives de posicionament social.

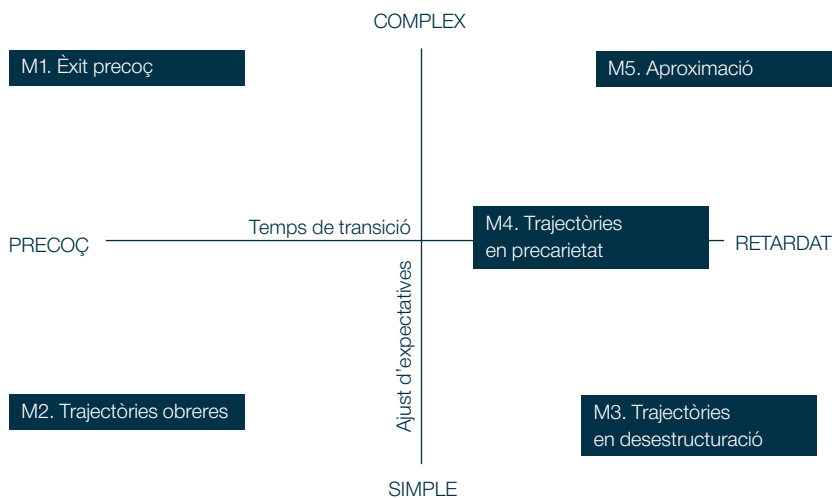
La variable «temps» ens indica el temps que triga un jove a aconseguir objectius substancials en la inserció professional. Els joves poden obtenir resultats molt ràpids (transició precoç) o bé resultats molt lents o de manera diferida (transició tardana). La variable «expectatives» fa referència al camp de les aspiracions reals de posicionament social i la presa de decisions davant de la transició laboral. Igualment, identifica dues situacions extremes. D'una banda, joves que defineixen expectatives altes o elevades de posició social (carrera professional), que comporten una trama complexa de presa de decisions i encerts (elecció de carrera,

èxit en la formació, estratègies davant del treball, etc.); la mateixa complexitat pot comportar errors estratègics i reajustos d'expectatives. En segon lloc, joves que defineixen expectatives baixes de posició social, on la formació bàsica o especialitzada és curta en el temps i on el trànsit definitiu al mercat de treball té lloc generalment en plena adolescència.

---

### Esquema 1 | Modalitats de transició

---



---

Aquests dos eixos configuren un mapa on podem identificar cinc modalitats de transició, que podrien ser objecte d'una descripció detallada que considerés també la prefiguració de tipus mixtos. Explicades breument són les següents:

#### a) Modalitat 1: èxit precoç

Identifica els casos de joves que defineixen expectatives altes de carrera professional (mitjançant la formació reglada perllongada però no de manera exclusiva). Aquesta trajectòria suggereix itineraris de formació en èxit i sense ruptures i un trànsit a la vida activa ràpid i reeixit. L'ajust entre les expectatives prèvies o inicials i els resultats finals en termes d'inserció professional no implica retards.

**b) Modalitat 2: trajectòries obreres**

Identifica els casos de joves orientats cap a la «cultura del treball» manual i poc qualificat, que tenen un horitzó molt limitat en termes de formació i que es professionalitzen fonamentalment en el lloc de treball, més d'acord amb la demanda d'ocupacions i circumstàncies del mercat que no pas per opcions personals. L'escassa qualificació bàsica i l'horitzó laboral modest fan que aquesta trajectòria sigui particularment vulnerable en relació amb el mercat de treball (rotació laboral, situacions intermitents d'atur, etc.).

**c) Modalitat 3: trajectòries desestructurades**

Les expectatives de posicionament social són baixes, igual que en el cas anterior, i les trajectòries escolars tendeixen a ser curtes o bé erràtiques. La particularitat d'aquesta modalitat és el bloqueig sistemàtic davant de la inserció laboral: la trajectòria s'impregna de situacions d'atur crònic i entrades circumstancials al mercat laboral secundari. La major part de l'activitat es duu a terme en l'economia marginal o en formes d'economia submergida.

**d) Modalitat 4: trajectòries en precarietat**

La inserció professional en la precarietat està definida per resultats negatius respecte al mercat de treball. Es tracta d'una situació de retard en la transició de joves amb expectatives de posició altes o baixes i trajectòries de formació també llargues o curtes. A diferència del cas anterior, la situació no és tant d'atur crònic o bloqueig, sinó més aviat d'instabilitat plena en la inserció. Normalment implica molta rotació laboral, necessitats conjunturals de formació i reajustos a la baixa de les expectatives inicials.

**e) Modalitat 5: aproximació successiva**

Es tracta d'una modalitat de transició definida per altes expectatives de millora social i professional (carreres professionals) en un context on les opcions per prendre resulten confuses o difícils i on el marge d'error és més aviat alt. És una modalitat de transició dominada pel tanteig i l'assaig-error, que implica necessàriament un retard notable en l'assumpció de fites en la carrera professional. Pressuposa escolarització perllongada, experiències laborals prèvies a la inserció, variabilitat i fracassos parcials en el trànsit escola-vida activa, etc. En definitiva, descriu una trajectòria d'inserció dominada per l'ajust continu de les expectatives.

L'esquema conceptual sobre modalitats de transició a la vida adulta tal com ha estat configurat (Casal, 1996) és abstracte i ahistòric: aquestes modalitats es poden donar en qualsevol context econòmic i social. Ara bé, es tracta també d'un model heurístic que permet estudiar quins han estat els efectes del canvi social a Europa sobre la transició en les últimes dècades.

El context econòmic i social europeu de la postguerra fins a la crisi del mercat de treball dels anys setanta té un efecte clar en la transició: l'emergència de les modalitats 1 i 2 (èxit precoç i trajectòries obreres). Una ullada a les darreres dècades revela que part dels joves europeus de la conjuntura del creixement van construir prioritàriament una transició d'èxit precoç generalment vehiculada a través de la universitat, una demanda creixent de llocs de treball amb qualificació reconeguda i unes expectatives viables davant de canvis en mobilitat social estructural. Altres van construir la seva transició basant-se en la mobilitat geogràfica de treballadors (migracions) i el creixement intensiu de mà d'obra poc qualificada en el sector industrial o serveis.

La crisi estructural del mercat de treball i l'impacte del capitalisme informacional a partir dels anys vuitanta tenen l'efecte contrari: la recessió d'aquests dos models en favor de l'emergència dels models 3, 4 i 5 (desestructuració, precarietat i aproximació successiva, respectivament). Des de finals dels anys setanta fins avui, la presència d'aquests tres «nous» models en la transició dels joves ha estat creixent. En efecte, les fites familiars i l'emancipació familiar es retarden considerablement.

Aquestes són les tres modalitats característiques de la transició dels joves a la vida adulta dels joves europeus actuals: les trajectòries de bloqueig en la inserció i que configuren una fracció de l'exclusió social, els itineraris de retard en l'emancipació de resultes de l'ordenació del mercat de treball que fa prevaler la precarietat i la rotació laboral i, en tercer lloc, l'aproximació successiva com a forma dominant de transició entre els joves, tant de les noves classes mitjanes com de bona part de les classes treballadores.

La modalitat d'aproximació successiva constitueix el nucli principal de la comprensió del fenomen actual del retard de l'emancipació: com més altes són les expectatives de posició social (construïdes generalment en interacció entre família i escola), més complex és el procés i més difícil l'assoliment. La complexitat en la transició professional afecta, d'aquesta manera, dos grans col·lectius: els joves que partint d'un origen social popular o modest autogeneren expectatives relativament altes, i aquells que partint ja de posicions socials de benestar es veuen obligats a establir estratègies contra la mobilitat social descendent.

Per la mateixa definició de la categoria (expectatives altes i temps perllongat), l'aproximació successiva recull el gruix dels itineraris de transició de la població universitària. Més enllà d'un canvi de mentalitat o d'un ús particular dels dispositius de formació i d'ocupació juvenil, l'aproximació successiva indica un fet estructural en els nostres mercats laborals: la inserció professional és un procés llarg i complex i, com tots els fenòmens socials, és el resultat de la interacció entre les eleccions dels individus i els marcs institucionals en els quals s'inscriuen.

## BIBLIOGRAFIA

- BÉDUWÉ, C.; PLANAS, J. (2003) *Educational Expansion and Labour Market – EDEX*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CASAL, J. (1996) «Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI», *REIS*, núm. 75, p. 295-316.
- CASAL, J.; COLOMÉ, G.; COMAS, M. (2003) *La interrelación de los subsistemas de Formación Profesional en España*. Madrid: Forcem.
- CASAL, J.; GARCÍA, M.; MERINO, R.; QUESADA, M. (2002) *Enquesta als joves de Catalunya 2002*. Barcelona: Secretaria General de Joventut. Generalitat de Catalunya.
- CASAL, J. (2000) «Capitalismo informacional, trayectorias sociales de los jóvenes y políticas sobre juventud». A: CAHÓN, L. [dir.] *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Madrid: Institut de la Joventut.
- HARTOG, J. (2000) «Over-Education and earnings: where are we, where should we go?», *Economics of Education Review*, núm. 19, p. 131-147.
- MASJUAN, J. M. (2005) «La construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur: mythe ou réalité?». A: HADJI, C.; BARGEL, T.; MASJUAN, J. *Étudier dans une université qui change. Le regard des étudiants de trois régions d'Europe*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble, p. 254-280.
- MASJUAN, J. M.; TROIANO, H.; VIVAS, J. (2002) *I després de la universitat, què?* Bellaterra: Servei de Publicacions de la UAB.
- PLANAS, J.; GIRET, J. F.; SALA, G.; VINCENS, J. (2000) «Skills market: dynamics and regulation». A: DESCY, P.; TESSARING, M. [eds.] *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe* (Cedefop Reference Series). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, vol. II.
- SALAS, R. (2005) «Incorporating the capability approach in the employment and social policies». A: SALAS, R.; VILLENEUVE, R. [eds.] *Europe and the politics of capabilities*. Cambridge University Press, p. 283-300.





## *Capítol 2*

# EL MERCAT DE TREBALL: ESTRUCTURA I OPORTUNITATS

*Natalia Utrero González i Francisco José Callado Muñoz*



# 1. INTRODUCCIÓ

L'objectiu d'aquest capítol és presentar una anàlisi detallada de les principals qüestions relatives al mercat de treball de Catalunya. En particular, analitzem l'activitat, l'ocupació i l'atur en diferents dimensions. Les variables analitzades són sexe, nivell d'educació, distribució sectorial, tipus de contracte i temps necessari per trobar la primera feina. En tots els casos, les dades i les dimensions analitzades fan referència als darrers sis anys (1999-2004).

Hem realitzat l'estudi a tres nivells diferents. En primer lloc, partint de la base de dades de l'OCDE analitzem les principals diferències entre el mercat de treball dels diferents països que componen l'organització, prestant més atenció als països europeus. En segon lloc, presentem una comparativa del mercat de treball de Catalunya amb la resta de les comunitats autònomes de l'Estat espanyol. Les dades d'aquesta part del treball procedeixen de l'Enquesta de població activa (EPA) de l'INE en la versió 2002.<sup>1</sup> Seguidament fem una comparativa amb regions europees amb un desenvolupament econòmic similar a Catalunya. Dins d'aquesta similitud, hem escollit les quinze regions europees amb renda *per capita* inferior i superior més properes a la renda catalana durant el període d'estudi. Hi ha regions d'Itàlia, Finlàndia, França, Alemanya, Portugal, Grècia, Bèlgica i Regne Unit, a més d'Aragó, La Rioja, Illes Balears i País Basc. En aquest cas, la principal font de dades utilitzada és Eurostat. Amb aquestes anàlisis pretenem donar una panoràmica actualitzada del mercat de treball català i proporcionar evidència de les diferències que hi ha amb els mercats de treball de les regions i els països de l'entorn sociopolític.

En aquest estudi intentem que totes les dades utilitzades siguin comparables. Per tal de garantir la comparació, en alguns casos reduïrem la desagregació de la informació. A més, les comunitats autònomes i les regions europees són classificades segons el nivell de renda i l'estructura econòmica de cadascuna. Del cas de les regions europees, ens interessa sobretot la possible aparició de tendències «estatal», és a dir, si les regions que pertanyen a un mateix estat són més semblants entre si que les regions més similars segons el seu nivell de renda; també ens interessa l'aparició de tendències geogràfiques. Creiem que aquesta evidència pot ser útil en l'establiment de noves polítiques actives del mercat de treball a escala europea, atès el creixent grau d'integració econòmica. Per últim, en relació amb la informació i les dades de l'OCDE, és important destacar que els indicadors del mercat de treball són construïts per la mateixa organització, i que aquest fet pot ocasionar algunes diferències en els resultats obtinguts en les comparatives realitzades al llarg del capítol. El quadre 1 resumeix l'estructura del capítol:

---

<sup>1</sup> Aquestes dades han estat vigents fins al 29 de març de 2005.

## Quadre 1 | Estructura del capítol

Apartat	Font	Anàlisi
2	OCDE	Situació mercat treball a la OCDE Anàlisi comparada amb especial atenció al cas espanyol
↓		
3	EPA	Estudi del mercat de treball a Catalunya Anàlisi comparada amb les diferents comunitats autònomes
↓		
4	Eurostat	Anàlisi de dimensió europea Tendències estatals

En tots tres apartats, estudiem les diferents dimensions del mercat de treball i recalquem el mercat de treball dels graduats i dels joves. L'estratègia d'anàlisi és comuna també als tres apartats. Hem fet una anàlisi descriptiva amb gràfics i taules. Per facilitar la comparació, els gràfics i les taules que evidencien els resultats comentats al text els hem ordenat segons les dimensions estudiades per a les diferents fonts de dades analitzades. L'últim apartat presenta un resum dels resultats més rellevants.

## 2. ANÀLISI INTERNACIONAL AMB L'OCDE

### 2.1. Evolució de la població amb estudis universitaris

Per fer un estudi del mercat de treball dels graduats, un element important és l'evolució de la població en edat activa<sup>2</sup> amb el mateix nivell d'educació. Com que en aquest capítol utilitzem dades de diferents països, per analitzar el nivell educatiu

<sup>2</sup> La «població activa» segueix la definició de l'Organització Internacional del Treball i inclou tota la població amb més de quinze anys i amb disponibilitat de treballar. En el cas de l'OCDE, aquest indicador, com altres, és calculat directament des de la mateixa organització.

de la població activa i la seva evolució en el període d'estudi fem servir la classificació ISCED 1997, que permet la comparació de dades de sistemes educatius de països diferents. Tanmateix, en alguns casos concrets hem de tenir cura a l'hora d'establir conclusions, per la limitació de la mateixa classificació. La classificació ISCED distingeix sis nivells d'educació, des de l'educació anterior a la primària fins als estudis de tercer cicle. Partint d'aquesta taxonomia, en aquest capítol utilitzarem tres nivells d'educació: el primer correspon al nivell més baix d'estudis, arriba fins a l'educació obligatòria i l'anomenem «Educació bàsica»; el segon nivell aplega l'educació secundària no obligatòria i els estudis de formació professional (cicles formatius) i l'anomenem «Educació secundària», i el tercer nivell recull l'educació universitària i l'hem anomenat «Educació superior». La taula 1 recull la classificació i la denominació utilitzades:

**Taula 1 | Classificació ISCED**

Nomenclatura	Grups ISCED	Categories incloses
Educació bàsica	0, 1 i 2	Educació preprimària, primària i primer cicle de secundària
Educació secundària	3 i 4	Educació secundària de segon cicle, formació professional i postsecundària no universitària
Educació superior o universitària	5 i 6	Educació universitària i doctorat

Espanya se situa en la mitjana dels 30 països que formen la base de dades quant a percentatge de població que ha assolit educació superior, i passa del 21% el 1999 al 25% l'any 2003. En les primeres posicions de la taula se situen el Canadà, el Japó i els Estats Units i, a la cua, Turquia, Portugal i Itàlia. Per tant, observem una relació positiva entre el percentatge de població amb estudis universitaris i el grau de desenvolupament econòmic. En general, la població amb educació superior ha augmentat en tots els països, amb l'excepció de Luxemburg, com a conseqüència dels esforços públics i, potser, d'una pressió probablement més gran per trobar feina al mercat de treball.

### 2.1.1. Anàlisi per sexes

L'anàlisi per sexes presenta algunes conclusions interessants. En primer lloc, el percentatge d'homes amb educació universitària és superior al de dones, encara que la diferència entre sexes s'ha reduït al llarg del període. Tot i això, hi ha diferències importants per països. Per exemple, a Corea, el percentatge d'homes amb educació superior és fins a 10 punts percentuals més alt que el de dones. En

canvi, en el cas de Finlàndia el resultat és el contrari, amb 6 punts a favor de les dones. A Espanya hi ha una diferència positiva per als homes.

### 2.1.2. Anàlisi per edats

Si a més de distingir per sexes es fa l'anàlisi per grups d'edat (25-34 anys, 35-44 anys, 45-54 anys, 55-64 anys), les conclusions comentades per a la població en general es mantenen per als tres últims grups d'edat (taula 2). És a dir, el percentatge d'homes amb educació superior és en general més gran que el de les dones, i es reproduïxen les diferències individuals entre països. El canvi en el període també és similar, i augmenta la posició relativa de les dones davant dels homes. Espanya es troba dins d'aquesta tendència general: més percentatge d'homes educats, però millora de les dones.

**Taula 2 | Població amb educació universitària per edat i per sexe (percentatge). OCDE (2003)**

	Homes					Dones				
	Edat 25-64	Edat 25-34	Edat 35-44	Edat 45-54	Edat 55-64	Edat 25-64	Edat 25-34	Edat 35-44	Edat 45-54	Edat 55-64
Austral	29,9	31,9	29,7	31,3	25,3	32,7	40,7	33,8	30,9	21,3
Aus	16,8	15,0	18,1	17,4	16,2	12,3	15,8	14,1	11,2	6,8
Be	28,3	35,1	29,7	25,3	21,2	29,8	42,8	33,0	24,2	16,6
Can	41,3	47,1	42,5	39,2	34,4	46,7	58,6	49,3	42,2	33,1
CzeRep	13,6	12,8	15,8	13,2	12,6	10,5	11,3	13,5	9,0	8,1
Den	30,3	31,6	31,5	30,0	27,9	33,5	38,6	36,2	34,1	23,8
Fin	29,8	32,1	31,9	28,7	26,1	36,9	47,9	44,2	33,5	22,3
Fr	22,5	33,5	21,5	18,4	14,9	24,4	41,3	23,6	18,1	12,8
Ger	28,5	22,7	30,1	30,6	29,8	19,4	20,9	22,2	20,2	13,4
Gre	20,0	21,0	23,9	20,1	14,4	16,8	26,4	21,0	12,7	6,9
Hun	14,9	14,4	14,5	14,4	16,6	15,9	19,2	17,9	14,7	11,6
Ice	25,4	27,6	27,8	25,0	17,9	27,2	30,6	31,4	26,4	15,4
Ire	25,8	34,4	26,7	21,2	15,9	26,9	39,7	27,6	19,6	13,3
Ita	10,5	10,9	11,1	11,3	8,3	10,2	14,1	11,2	9,3	5,3
Jap	39,4	49,4	46,5	36,1	24,3	35,5	54,0	43,7	29,3	14,3
Kor	35,3	48,3	41,0	22,8	14,7	23,5	44,9	23,0	8,7	4,6
Lux	17,1	17,9	18,0	16,4	15,0	12,8	19,5	13,2	9,7	6,2
Mex	18,5	20,5	20,5	17,3	11,5	12,7	17,2	14,5	8,7	4,1
Net	26,8	26,3	28,3	28,2	23,2	22,0	29,0	22,8	19,5	14,5
NewZe	28,1	28,4	29,1	28,4	25,7	33,7	36,2	33,3	34,8	29,1
Nor	29,3	34,3	30,5	27,0	24,0	32,8	45,5	34,9	28,9	19,4
Pol	12,7	16,5	11,1	10,7	12,5	15,6	24,4	15,3	11,6	9,9

	Homes					Dones				
	Edat 25-64	Edat 25-34	Edat 35-44	Edat 45-54	Edat 55-64	Edat 25-64	Edat 25-34	Edat 35-44	Edat 45-54	Edat 55-64
Por	8,7	11,6	8,6	7,7	5,9	12,8	21,0	13,2	9,4	5,3
SlovRep	11,8	12,0	10,8	12,9	11,2	11,8	14,4	12,1	11,9	7,0
Spa	25,5	33,9	26,6	20,9	14,8	24,9	41,3	27,3	15,2	7,4
Swe	31,0	37,1	32,1	29,4	25,2	35,9	43,9	37,1	35,1	27,3
Swi	35,8	36,8	38,2	34,7	32,4	18,1	22,0	20,3	16,8	11,8
Tur	11,4	12,8	10,3	11,4	9,4	7,7	9,9	6,3	6,6	4,0
UK	28,6	33,8	29,5	27,7	22,0	27,3	32,4	27,3	26,2	18,7
USA	37,9	35,6	37,2	40,3	38,9	38,9	41,6	41,0	39,6	30,9

La franja d'edat entre 25 i 34 anys és una mica diferent. En aquest cas, el percentatge d'homes educats és clarament inferior al de dones, tant al principi com al final del període, i és un resultat més general. A més, s'accentua la diferència a favor de les dones, que augmenta al voltant de 2 punts percentuals de mitjana. Espanya no és una excepció: les dones entre 25 i 34 anys representen un percentatge d'uns 5,5 punts més que els homes al principi del període i acaben amb una diferència de 7,5 punts. Dins del col·lectiu de joves graduats i persones que fa menys de deu anys que han acabat els estudis, les dones superen clarament els homes. En la majoria de països, els dos primers grups d'edat (25-34 i 35-44) se situen per sobre del valor per al total de la població, mentre que els altres dos (més grans de 45) queden per sota. Aquest resultat es troba tant per als homes com per a les dones, i el primer i l'últim grup són els que es troben més lluny del valor poblacional. Aquestes diferències estarien relacionades amb l'extensió de l'educació obligatòria per part dels governs i el foment de l'educació com a actiu de la població en diferents moments de temps després de la Segona Guerra Mundial (Bédoué i Planas, 2003).

## 2.2. Activitat, ocupació i atur

L'evolució de la taxa d'activitat,<sup>3</sup> de l'ocupació<sup>4</sup> i de l'atur<sup>5</sup> ha estat molt diferent per al conjunt de països de l'OCDE. Pel que fa a l'activitat, la taxa mitjana se situa al voltant del 70% de la població total i es manté estable en el període analitzat, potser amb un augment molt lleuger. Tanmateix, com es pot veure en les columnes 1 i 2 de la taula 3, Suïssa i Finlàndia presenten una reducció, mentre que Canadà, Irlanda i Espanya gaudeixen d'una pujada rellevant. Precisament el creixement més gran, molt distanciat de la resta, el té Espanya, amb 5 punts percentuals.

**Taula 3 | Percentatge de població activa per sexe i educació (15 a 64 anys).**  
Font OCDE

	Total		Homes			Dones		
	1999	2003	2003	2003	2003	2003	2003	2003
			Ed. bàsica	Ed. secund.	Ed. superior	Ed. bàsica	Ed. secund.	Ed. superior
Austral	73,8	75,7	73,2	87,9	90,55	55,6	73	80,2
Aus	70,9	71,8	62	83,3	88,35	46,8	69,8	83,35
Be	64,6	64,9	58,2	78,2	89,55	35,5	61,1	83,05
Ca	75,9	78,1	67,5	85,6	89,9	50,6	74	82,6
CzeRep	72,2	70,2	31,1	85	90,15	31,6	69,8	77,6
Den	80,6	79,5	69,7	86,4	91,35	55	78,4	87,7
Fin	76,4	73,1	54,6	78,5	90,6	51,2	74	87,25
Fr	67,8	69,2	62,9	81,7	87,9	48,8	70,7	80
Ger	70,8	72,2	59,7	82,7	89,95	44,2	71,1	83,15
Gre	63,1	63,9	71,7	78,6	88,7	38,8	54,1	82,75
Hun	59,8	60,6	37,6	77	87,9	28,3	62,9	81,7
Ice	85,9							
Ir	66,3	68,8	67,4	85,4	91,85	35,4	64,3	82,65
Ita	59,3							
Jap	71,5	72,5	80,2	84,2	88,2	51,9	59,2	64
Kor	63,7	65,3	58,6	78,9	92,45	47,7	52	63,15

<sup>3</sup> La taxa d'activitat representa el percentatge de població que treballa o cerca feina (és a dir, població activa) sobre la població total amb edat legal de treballar (més grans de setze anys).

<sup>4</sup> Població amb més de setze anys que treballa, és a dir, que ha realitzat una activitat a canvi d'una remuneració econòmica.

<sup>5</sup> Percentatge de persones a l'atur sobre la població activa.



	Total		Homes			Dones		
	1999	2003	2003	2003	2003	2003	2003	2003
			Ed. bàsica	Ed. secund.	Ed. superior	Ed. bàsica	Ed. secund.	Ed. superior
Lux	63,1	65,1	63,5	78,2	90,6	43,4	56,9	76,05
Mex	62,5	61,2	83,9	90,5	87,35	35,8	55,5	61,9
Neth	73,6	76,3						
NZeal	75,3	76	70,9	86,5	89,45	53,9	72,4	79,8
Nor	80,7	79,4	65,9	82,9	92,45	53,9	76,1	89
Pol	65,9	64,2	38,8	78,2	90,7	28,3	64,6	85,7
Por	70,7	72	78,9	69,2	90,85	62,2	64,3	86,65
Slov Rep	69,1	70	31,3	85,8	91,35	27,1	72,5	84,2
Spa	63,5	68,5	79,1	77,2	90,25	43,5	58,6	81,45
Swe	77,5	78,9	66,1	86,5	87,45	57,7	81,5	85,4
Swi	80,9	77,4	52,2	88,7	95,75	47,7	74,9	85,9
Tur	57,4	52,7	74,5	69,9	84,9	24,2	29,3	70,3
UK	78,4	78,6	65	84,8	91,55	47,2	74,2	86,6
USA	75,1	73,9	57	82,1	89	41,7	70,8	80,15

L'atur se situa en el 7,35% de la població activa i no té per al conjunt de països un canvi significatiu. De nou es pot dividir el grup entre països que han reduït el nivell d'atur i altres que han viscut un augment. Entre els primers és interessant assenyalar els països que han combinat un creixement de la taxa d'activitat i a la vegada han estat capaços de crear ocupació i reduir l'atur. Entre aquests països torna a aparèixer Espanya, que obté una reducció del nivell d'atur i països com ara Austràlia, Bèlgica i França. Per tant, l'evolució general de l'Estat espanyol ha estat molt positiva, tant des del punt de vista de l'activitat com de la creació de llocs de treball.

### 2.2.1. Taxa d'activitat per nivells d'educació i sexes

L'anàlisi de la taxa d'activitat per nivells d'educació permet un millor coneixement de la situació comparada entre els països de l'OCDE. Per veure l'efecte del nivell d'educació sobre la taxa d'activitat agafem els tres nivells d'educació esmentats: bàsica, secundària i superior o universitària. Les dades per a cada un dels tres nivells són molt diferents entre si, i també amb les dades de la població total. En primer lloc, l'activitat és molt més reduïda a l'educació bàsica, i se situa per damunt del 50% però lluny de la mitjana per al conjunt dels ciutadans (70%); a continuació estaria l'educació secundària, que té un valor semblant a la mitjana, potser una mica per sobre, i, finalment l'educació superior, que se situa clarament per sobre de la

secundària. Aquestes dades suggereixen una relació positiva entre nivell d'educació i taxa d'activitat. Un individu més educat tindria més incentius a estar en disposició de trobar feina. L'evolució de l'activitat per al conjunt de països és negativa. Per als tres nivells hi ha un descens de la taxa, encara que aquesta baixada no té la mateixa intensitat. L'educació bàsica presenta la baixada més important, mentre que les altres dues tenen un descens molt més lleuger. Per països, el resultat torna a ser molt desigual. Espanya es troba una altra vegada entre els països que més augmenten i reparteix el creixement al total de la població entre el 5% per a l'educació bàsica, el 3,4% per a l'educació superior i el 15,7% per a la secundària. Clarament, la major part de l'augment total de l'activitat l'hem de buscar al grup de població amb una educació secundària.

### **2.2.1.1. Anàlisi per sexes**

Si distingim per sexes, els resultats són també molt diferents (taula 2). Pel que fa als homes, la relació entre els diferents nivells d'educació es manté com en la població total, és a dir, com més educació, més taxa d'activitat. El canvi més important apareix als valors, que són clarament més alts. L'evolució per al període analitzat té el mateix patró que a la població total: descens més accentuat a l'educació bàsica i més lleuger als altres dos nivells. En el cas d'Espanya, la taxa és més elevada que la mitjana per a l'educació bàsica i secundària, mentre que a l'educació superior és una mica més baixa (de fet, es troba al grup de cua d'aquest indicador).

Les dones presenten un panorama totalment diferent. Encara que la relació positiva entre educació i activitat es manté, els valors mitjans per a cada un dels nivells són més baixos que per als homes i per sota dels de la població (vegeu la taula 3). També es pot identificar un canvi en l'evolució de l'activitat durant el període. L'educació bàsica disminueix, però els altres dos presenten un lleuger augment enfront del valor mitjà de la població. En el cas d'Espanya, la taxa és menor que la mitjana per a tots els indicadors, especialment a l'educació bàsica i la secundària, mentre que a l'educació superior es troba una mica més a prop del nivell mitjà. Com es desprèn d'aquestes dades, els homes tenen una taxa d'activitat molt més alta que les dones, encara que al període analitzat aquesta diferència s'ha reduït per als tres nivells d'educació —molt més en el cas de l'educació bàsica, però també en els altres dos.

A Espanya, la diferència entre homes i dones és molt més significativa i, a més, només s'ha reduït en el cas de l'educació bàsica. En l'educació superior i, sobretot, en la secundària el diferencial amb els homes no tan sols no ha baixat sinó que, a més a més, ha augmentat. Si relacionem aquest indicador amb el nombre de dones amb educació es veu clarament que les dones, essent més educades que els homes, tenen molt menys interès a participar en el mercat de treball.

### 2.2.1.2. Anàlisi de la distribució de l'activitat

A més de la taxa d'activitat, l'estudi de la distribució de la població activa per nivells d'educació pot revelar qüestions interessants. Les dades per al conjunt de països i per als homes indiquen un domini de l'educació secundària amb el 45% del total de població activa. Després se situa l'educació bàsica i, finalment, l'educació superior. Aquesta classificació es manté tant al principi com al final del període, però l'evolució és diferent en cada nivell d'educació. D'aquesta manera, l'educació bàsica té un descens significatiu al seu pes en la població activa, descens que es produeix en la majoria de països. L'educació voluntària (segon nivell) creix prop d'un punt percentual. La pujada més gran la trobem al grup de titulats universitaris, que augmenta gairebé 3,5 punts i guanya pes en la distribució de població activa. La situació d'Espanya és totalment diferent de la de la mitjana de l'OCDE. En primer lloc, l'educació bàsica té el pes més important en la distribució de l'activitat (55%), seguit de l'educació universitària (22,6%) i, finalment, l'educació secundària (16,5%). Tanmateix, el grup de titulats universitaris està augmentant el seu pes en la distribució de població activa i apropa Espanya als països amb més importància d'aquest nivell, com ara Estats Units, Suïssa, Japó, Corea, etc. En el cas de les dones, la situació és molt similar a la dels homes. El fet diferencial més significatiu és un pes més gran del grup de titulades universitàries, explicat en part pel percentatge més alt de dones amb estudis universitaris.

### 2.2.2. Ocupació i atur per sexes i nivells d'educació

En primer lloc analitzarem l'atur total de la població, dels homes i de les dones per nivells d'educació. Posteriorment, estudiarem la distribució i la composició tant de l'atur com de l'ocupació, també per nivells d'educació i per sexes.

#### 2.2.2.1. Atur per nivells d'educació

El percentatge mitjà d'atur dels països de l'OCDE se situa tant al principi com al final del període en el 7,3%. Si analitzem aquest percentatge per nivells d'educació, els resultats no són tan homogenis. El nivell més alt d'atur es troba en l'educació bàsica, amb l'11-12% del total de la població amb la mateixa educació. L'atur de l'educació secundària es manté al voltant de la mitjana. Mentrestant, el grup de titulats universitaris és el grup que té un menor nivell d'atur, amb tan sols el 4,5-4,8% de la població amb aquest nivell d'estudis. Per tant, hi ha una relació inversament proporcional entre el nivell d'educació i la taxa d'atur: com més educats, menor taxa d'atur. L'evolució al llarg dels anys analitzats no presenta canvis gaire importants. L'atur dels menys educats i dels més educats augmenta molt lleugerament, mentre que l'educació secundària es redueix. A Espanya, els dos primers nivells d'educació presenten una taxa d'atur superior a la taxa de la població total. Tanmateix, els graduats universitaris espanyols gaudeixen d'una taxa d'atur més reduïda. Durant el

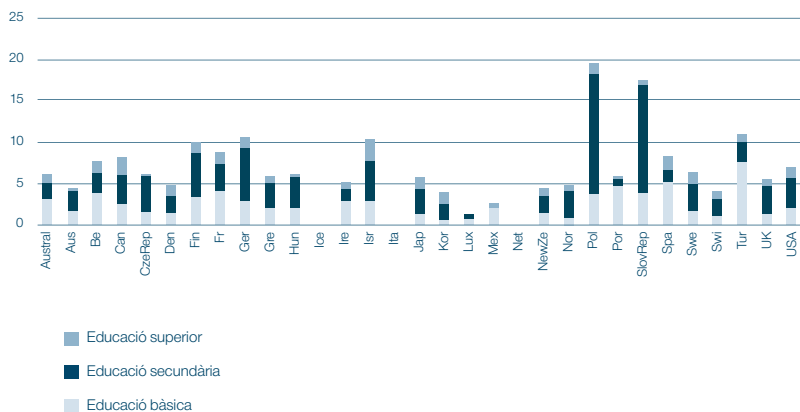
període, els tres nivells d'educació presenten un descens en el percentatge d'atur d'uns 4-5 punts percentuals.

### **2.2.2.2. Anàlisi per sexes**

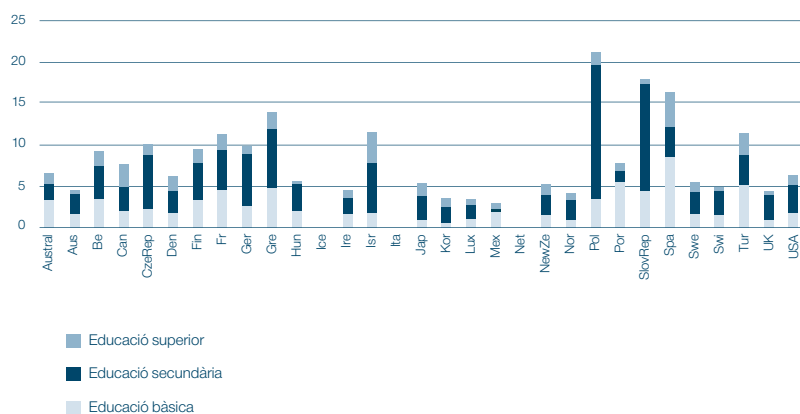
Si considerem la situació dels homes per al conjunt dels països de l'OCDE, el comportament és molt similar al del total de la població. L'ordenació entre nivells d'educació és igual i els percentatges estan molt a prop dels valors generals. Per als tres grups d'educació, la mitjana de l'atur ha augmentat en el període d'anàlisi. En el cas d'Espanya, la situació de l'atur dels homes és millor que la de la població en conjunt en tots els nivells d'educació. Aquesta relació es manté al llarg del període. A més, es redueix el percentatge d'homes aturats per als tres nivells d'educació.

Les dones tenen un comportament molt similar al del total de la població, però els percentatges d'aturades estan per sobre dels valors generals en tots els nivells d'educació. Aquesta diferència és més significativa en el cas de l'educació secundària i superior. Els tres nivells d'educació han reduït la seva taxa d'atur durant el període d'anàlisi. Aquesta baixada és més important per als dos grups amb més nivell d'educació (secundària i superior). En el cas d'Espanya, els nivells d'atur de les dones són molt més elevats, especialment al començament del període, on arriben al 21-25%. Aquests percentatges es redueixen al llarg del període. Els dos grups amb més educació són els que es beneficien d'un descens més gran de la taxa d'atur, davant d'un menor descens de l'educació bàsica. Les diferències entre homes i dones són molt elevades (vegeu el gràfic 1a i el gràfic 1b) i, encara que la situació de les dones millora, continua havent-hi una distància important entre tots dos sexes. Aquesta distància entre homes i dones és una de les més importants dels països de l'OCDE.

**Gràfic 1a | OCDE. Percentatge d'atur per nivell d'educació. Homes. 2003**



**Gràfic 1b | OCDE. Percentatge d'atur per nivell d'educació. Dones. 2003**



### 2.2.2.3. Anàlisi de la distribució de l'atur

Analitzem ara la distribució de l'atur per nivells d'educació i per sexes (gràfic 1a i gràfic 1b). Les dades per al conjunt de països i per als homes indiquen un domini clar de l'educació secundària, amb prop de la meitat del total d'aturats; després se situa el grup d'educació bàsica, i, finalment, els graduats universitaris. Aquesta classificació es manté al llarg del període. Tanmateix, l'evolució és diferent per a cada nivell d'educació. D'aquesta manera, l'educació bàsica té un descens del seu pes en els aturats, descens que es produeix en la majoria de països. L'atur de l'educació secundària es manté, mentre que el grup de titulats universitaris registra un augment de l'atur i guanya pes en la distribució d'aturats. La situació d'Espanya és diferent. L'educació bàsica té el pes més gran en la distribució de l'atur, seguit pels graduats universitaris i l'educació secundària. L'evolució de la distribució segueix el patró general, amb un creixement més important dels dos nivells d'educació més alts i un descens de l'educació bàsica. Per tant, el grup de titulats universitaris (educació superior) està augmentant el seu pes en l'atur general. Aquest augment es pot relacionar amb l'augment de la població amb educació universitària. El mercat de treball sembla que no pot digerir el conjunt de la població activa (pels tres nivells educatius), si bé els graduats universitaris encara són els menys afectats per aquesta situació.

La distribució d'atur per a les dones és molt semblant a la que hem comentat per als homes (gràfic 1b). L'atur de l'educació secundària és el més important, seguit de l'atur de l'educació bàsica. L'atur de les graduades universitàries és el que té menor pes. El cas de les dones espanyoles és també molt similar al dels homes. El fet diferencial més significatiu és un pes més gran de l'atur del grup de titulades universitàries. Aquest fet es podria explicar en part pel percentatge més alt de dones amb estudis universitaris que homes i en part per la tipologia d'estudis que trien (per exemple, les carreres tècniques són les de major sortida laboral, però el 75% dels graduats són homes, mentre que els d'Humanitats, amb més dificultats d'inserció, tenen un 72% de graduades).<sup>6</sup> A més a més, un altre factor important potser, la diferència de rols entre homes i dones que encara existeixen a l'àmbit familiar. L'atur de les dones amb menor nivell de formació es queda molt per sota de l'indicador per als homes.

### 2.2.2.4. Ocupació per nivells d'educació i sexes

Passem ara a estudiar la distribució de l'ocupació per nivells d'educació i per sexes. Les dades per al conjunt de països i per als homes indiquen un domini clar de l'educació secundària, amb prop de la meitat del total d'ocupats; després se situa l'educació bàsica, i, finalment, els graduats universitaris (educació superior).

---

<sup>6</sup> Aquestes diferències són analitzades més profundament al capítol sis.

Aquesta classificació es manté tant al principi com al final del període. Tanmateix, l'evolució és diferent segons el nivell d'educació. D'aquesta manera, el pes de l'educació bàsica presenta un descens, que es produeix en la majoria de països analitzats de manera individual. Els ocupats amb educació secundària creixen lleugerament i la pujada més important es troba en el grup de titulats universitaris, que guanyen pes en la distribució dels ocupats (resultat general per a la majoria de països). La situació d'Espanya és novament totalment diferent de la de la mitjana de l'OCDE. En primer lloc, el pes més gran en la distribució de l'ocupació (60%) correspon a l'educació bàsica; en segon lloc, apareixen els graduats universitaris (23,6%), i, finalment, l'educació secundària (16,6%). Durant el període analitzat augmenta la importància dels ocupats amb més educació (secundària i superior) i es redueix el pes dels ocupats amb educació bàsica. Per tant, els titulats universitaris augmenten el seu pes en l'ocupació general.

Per a les dones, la distribució d'ocupació per al conjunt de països és molt semblant a la que trobem per als homes. L'educació secundària és el grup més important, seguit de l'educació bàsica i, finalment, del de graduades universitàries. L'evolució també és similar: un augment important del pes de les titulades universitàries i un descens de la importància de les menys educades en l'ocupació femenina. El cas d'Espanya és també molt similar. El fet diferencial més significatiu és un pes més gran del grup de titulades universitàries. L'educació secundària també té més pes en detriment de les dones amb menys educació, que es queden molt per sota de l'indicador per als homes. Pel que fa a les diferències entre homes i dones, la proporció de les dones amb educació universitària supera àmpliament la dels homes (10 punts percentuals).

### **2.2.3. Activitat, ocupació i atur. Grup d'edat 25-34 anys**

A partir de les característiques especials del grup d'edat de 25 a 34 anys evidenciades en l'apartat 2.1 d'aquest capítol (increment del percentatge de població amb estudis universitaris i del percentatge de dones a nivells educatius més elevats), sembla interessant fer un estudi més en profunditat. A més, aquest grup d'edat recull els anys de transició al mercat de treball, que és objecte d'estudi en aquest llibre, i atès que hi ha dades desglossades, es pot fer un estudi comparatiu amb els resultats obtinguts per a la població total. En primer lloc, els homes tenen una taxa d'activitat molt més elevada que la de tota la població, amb independència del nivell d'educació assolit. Aquesta diferència és menor a mesura que augmenta el nivell d'educació. Cal assenyalar el creixement de la importància dels graduats universitaris. En el cas de les dones, la taxa d'activitat també és superior a la del total de la població. Finalment, comparant homes i dones, la diferència mitjana entre tots dos grups disminueix de manera similar al cas de la població total. Espanya presenta un patró similar. L'evolució durant el període, però, té algun canvi interessant. Hi ha un creixement a tots els nivells d'educació, però no tan elevat com en el cas de la població total. A més, la distància entre homes i dones

amb educació superior augmenta en 7 punts percentuals. Més educació però menor nivell d'activitat.

### **2.2.3.1. Distribució de la població activa per nivells d'educació i sexes**

Quant a la distribució de la població activa, el domini de l'educació secundària és fins i tot més gran, amb més de la meitat del total de població activa per al conjunt de països i per als homes. Aquesta situació canvia al final del període. El pes de l'educació bàsica es redueix gairebé de manera general per a tots els països, i es queda en última posició, amb la qual cosa afavoreix el grup de titulats universitaris, que incrementa el seu pes. La situació d'Espanya és totalment diferent de la de la mitjana de l'OCDE, com ocorria en la població total. En primer lloc, el nivell d'educació bàsica té el pes més gran en la distribució de l'activitat (50%), seguit de l'educació superior (30%) i, finalment, la secundària. Aquesta distribució es manté durant el període analitzat. El grup de titulats universitaris augmenta el seu pes en la distribució de població activa durant el període. En aquest cas, Espanya està molt més a prop dels països més desenvolupats de l'OCDE que en la població total.

La distribució de població activa per a les dones canvia respecte a la dels homes. En el cas de les dones, el grup de graduades universitàries és més important que el de l'educació bàsica. L'evolució és també una mica diferent. Els dos primers nivells, educació bàsica i secundària, disminueixen el seu pes i només augmenta el d'educació superior —generalitzat a tots els països. En el cas d'Espanya, també hi ha diferències importants amb la situació masculina. Les dones que tenen més presència a la població activa són les graduades universitàries, amb prop de la meitat, seguides de l'educació bàsica i, finalment, l'educació secundària. Aquesta situació es manté tant al principi com al final del període. A més, la importància del grup de titulades universitàries augmenta.

### **2.2.3.2. Distribució de l'atur per nivells d'educació i sexes**

Pel que fa a la distribució de l'atur, l'educació secundària té una taxa d'atur més elevada, com passava amb la població total, però el percentatge no és tan elevat per als homes. El segon grup en importància és el format per l'educació bàsica, mentre que el grup de titulats universitaris representa la menor proporció. Al llarg del període, el grup corresponent a l'educació bàsica disminueix el seu pes, una baixada gairebé general per a tots els països. En canvi, el grup de titulats universitaris augmenta, encara que la mida de l'increment presenta diferències als països de l'OCDE. La situació d'Espanya presenta algunes diferències respecte de la mitjana de l'OCDE. En primer lloc, el nivell d'educació bàsica té el pes més gran en la distribució de l'atur, seguit del d'educació superior i, finalment, l'educació secundària. L'evolució de l'atur durant el període mostra un creixement de l'atur dels dos últims nivells. Per tant, el grup de titulats universitaris està augmentant el



seu pes en la distribució d'atur, i presenta percentatges més grans que per a la resta de l'OCDE i també superiors a la de la població total.<sup>7</sup> En aquest cas, es torna a veure l'efecte de l'augment considerable de la població amb titulació universitària (educació superior).

En la distribució de l'atur de les dones, l'educació secundària continua essent el grup més important, però ara és el de graduades universitàries el segon en importància. Durant el període analitzat, els dos primers nivells d'educació, bàsica i secundària, disminueixen el seu pes i només augmenta el d'educació superior. En el cas de les dones espanyoles, són les menys educades les que tenen un pes més gran, seguides pel grup de titulades universitàries. La importància del grup de titulades universitàries a la taxa d'atur augmenta lleugerament. Si comparem la distribució amb la població general i amb l'OCDE, el grup de titulats i titulades universitàries representen un percentatge més gran de l'atur en tots dos casos (12-16 punts). La diferència entre homes i dones universitàries és, però, molt similar. Tant en la població total com en el grup de 25 a 34 anys les dones tenen un pes d'uns 6 punts percentuals més que els homes.

### **2.2.3.3. Distribució de l'ocupació per nivells d'educació i sexes**

Amb relació a l'ocupació, els graduats universitaris són el segon grup en importància. Al llarg del període, augmenta la rellevància d'aquests graduats, que s'apropien dels punts perduts pels educats de menor nivell. Aquesta pujada és general per a tots els membres de l'OCDE. A Espanya, el nivell d'educació bàsica té el pes més gran en la distribució de l'ocupació, seguit dels graduats universitaris. L'evolució de l'ocupació dels joves espanyols segueix el patró general amb més creixement del pes dels graduats universitaris i un descens dels menys educats. Per tant, la distància entre Espanya i els països més desenvolupats de l'OCDE és menor quan considerem només el grup d'edat de 25-34 anys. Aquest resultat confirma la importància que en el mercat de treball encara té el fet diferencial, ja comentat en el capítol 1, que l'esforç per generalitzar l'educació va començar a Espanya només als anys setanta i vuitanta, mentre que a Europa i els Estats Units va començar al final de la Segona Guerra Mundial.

Quan distingim per sexes apreciem diferències significatives. En el cas de les dones, el grup de graduades universitàries té més importància que el grup del menor nivell d'educació. L'evolució és també una mica diferent. El seu augment durant el període és superior al dels homes. Les dones espanyoles graduades universitàries són les que tenen més presència en l'ocupació, amb prop del 50% de l'ocupació al final del període. Per tant, les dones graduades tenen més importància que els homes, i aquesta diferència és més important en el grup d'edat 25-34 anys. Si ho

---

<sup>7</sup> Com s'ha vist a l'apartat 2.2.2.1., el nivell educatiu més alt presenta menors taxes d'atur.

comparem amb el cas dels homes, aquest pes més gran del grup de titulats universitaris estaria molt relacionat amb el percentatge més alt de dones amb estudis universitaris. Per tant, quant a la distribució de l'ocupació per nivells d'educació entre homes i dones, en aquest grup de població hi ha diferències interessants.

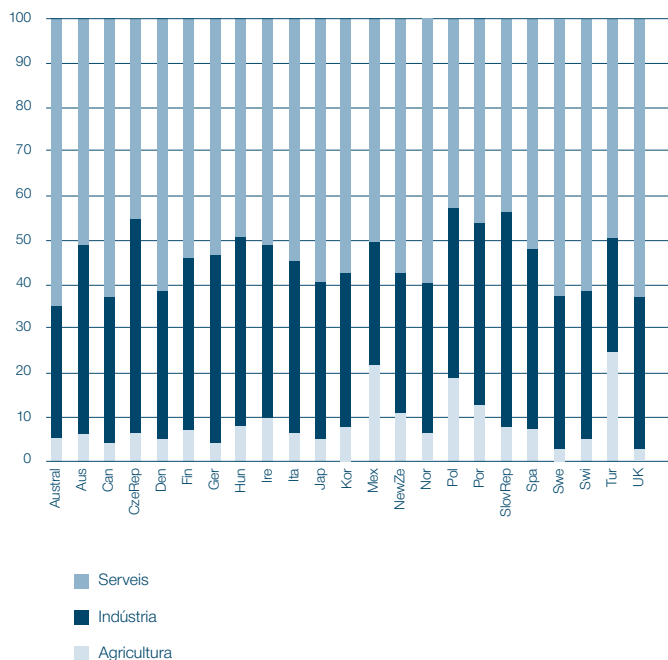
Aquesta primera aproximació als mercats de treball ens ha presentat una situació en la qual les dones tenen un menor pes en la població activa, però pateixen nivells d'atur superiors. El nivell d'educació de la població està augmentant d'una manera important, i aquest increment ha tingut efectes diversos en la taxa d'atur. Si analitzem el grup d'edat de 25 a 34 anys, la importància de l'educació superior és més rellevant. A més, les diferències observades entre Espanya i els països més desenvolupats de l'OCDE es redueixen, cosa que confirma l'expansió de l'educació i els seus efectes al mercat de treball espanyol des dels anys setanta del segle XX.

### **2.3. Anàlisi sectorial: ocupació per sectors i sexes**

A continuació analitzem la distribució de l'ocupació per sectors d'activitat per al conjunt de països de l'OCDE. No distingim per nivells d'educació perquè no hi ha disponibilitat de dades.

Les dades de distribució sectorial de l'ocupació per als homes presenten una uniformitat important entre els diferents països (gràfic 2a). El sector amb més pes és clarament el sector serveis, que se situa al voltant de la meitat de l'ocupació. Tots els països es troben per damunt del 40%, i només el grup de països menys desenvolupats baixa del 50% (Polònia, Portugal i República Txeca, entre altres). El segon sector en importància és l'industrial. La majoria de països se situen al voltant de la mitjana, encara que el grup de països on el sector serveis té menys pes presenten més importància d'aquest sector. Finalment, el sector agrícola es queda amb una desena part del total de l'ocupació. És el sector amb menys pes en tots els països i només un petit grup, que coincideix en general amb països menys desenvolupats, té un pes més rellevant (Turquia, Portugal, Polònia, Mèxic, Nova Zelanda i Irlanda). Aquestes proporcions són prou estables al llarg dels anys analitzats. Hi ha una lleugera disminució de l'agricultura i de la indústria, generalitzada per a la majoria de països, amb un creixement, també general, una mica més gran del sector serveis. En el cas d'Espanya, el pes del sector serveis és una mica més baix i la indústria està per damunt de la mitjana de l'OCDE. A més, el sector agrícola es troba clarament per sota del nivell mitjà i, durant el període, presenta un descens de prop de 2 punts percentuals.

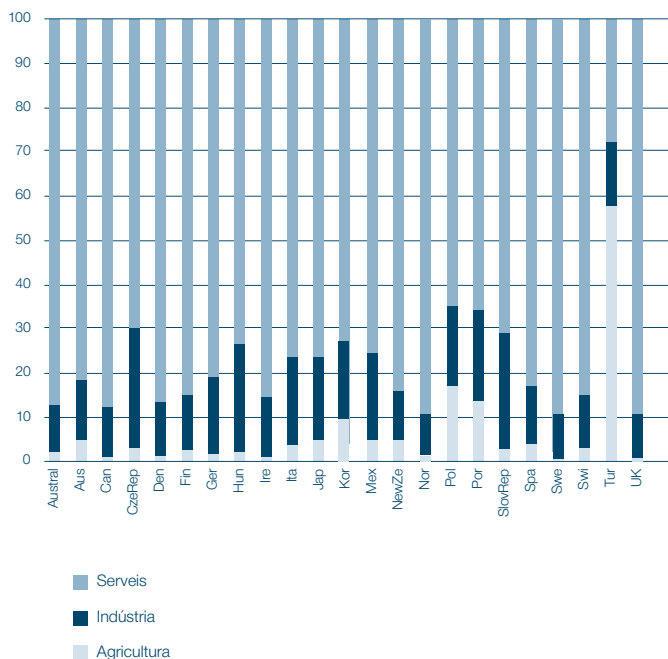
**Gràfic 2a | OCDE. Percentatge d'ocupació per sector. Homes. 2003**



Quant a les dones, no apareixen diferències importants, amb l'excepció de Turquia (gràfic 2b). L'ordenació dels sectors és la mateixa que per als homes: el més important és el sector serveis, després el sector industrial i finalment el sector agrícola. En el pes relatiu de cada sector, però, hi ha diferències importants. El sector serveis té el 76-77% de l'ocupació i només un grup de països baixa del 70% (Polònia, Portugal, República Txeca i Turquia, que té el percentatge més baix, entre altres). La presència de les dones en el sector industrial és molt més petita que en el cas dels homes. La majoria de països tenen una proporció similar, encara que hi ha un grup que coincideix en part amb els que tenen menys pes del sector serveis i que s'apropa a una cinquena part del total i fins i tot la supera. Finalment, el sector agrícola es queda amb un pes molt més petit del total de l'ocupació. És el sector amb menys importància en tots els països i només un petit grup té xifres rellevants (Turquia, Portugal, Polònia, Corea i Grècia). Per tant, coincideixen els països amb menor desenvolupament econòmic amb una menor participació de les dones al sector serveis i més gran als altres sectors econòmics. Durant el període d'estudi,

1999-2003, les proporcions són prou estables, amb una lleugera disminució de l'agricultura i de la indústria, acompanyada d'un creixement del sector serveis. En el cas d'Espanya, la distribució s'inclina encara més cap a un domini total del sector serveis i una menor importància dels altres dos sectors comparada amb l'OCDE. Aquestes diferències s'accentuen al llarg del període. Les diferències amb els homes són importants. Als sectors agrícola i industrial la distància es troba en 3 i 27 punts percentuals, respectivament. Clarament, les dones no participen amb la mateixa intensitat en aquests dos sectors de l'economia. El sector serveis, en canvi, és on les dones troben la majoria de la feina. La diferència amb els homes és de més de 30 punts percentuals.

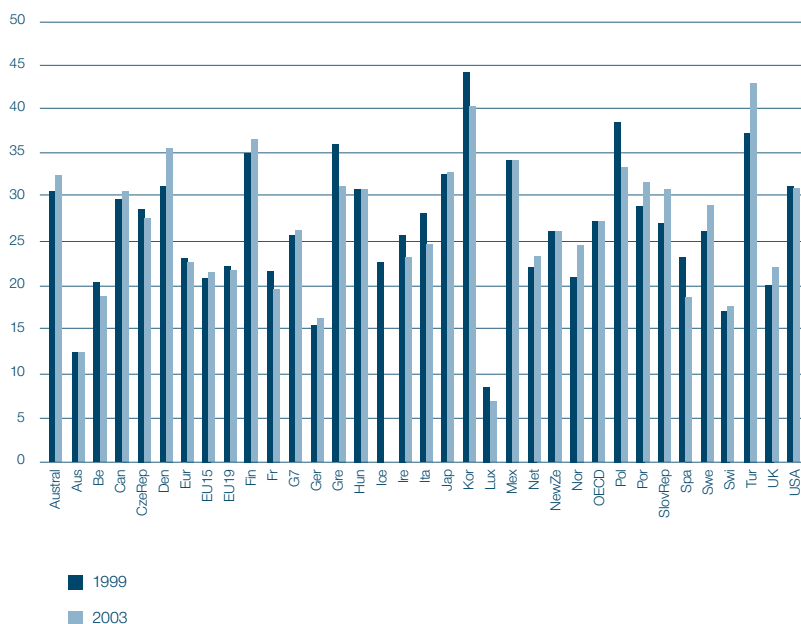
**Gràfic 2b | OCDE. Percentatge d'ocupació per sector. Dones. 2003**



## 2.4. Ocupació i tipus de contracte

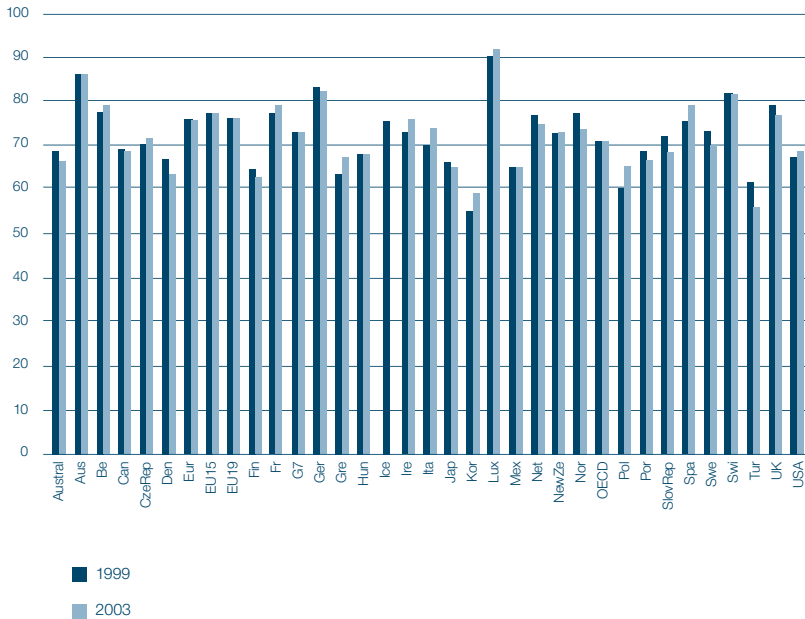
Els tipus de contractes que analitzem són el de temps complet i els contractes precaris. La proporció de contractes a temps parcial per als homes (gràfic 3a) es troba entre el 21% per al conjunt dels quinze països de la Unió Europea i el 27% per als països de l'OCDE. Aquesta proporció disminueix lleugerament per a la majoria de països durant el període analitzat. Espanya presenta valors molt semblants als països de la Unió Europea, encara que es produeix una reducció important. Aquesta baixada contrasta amb els valors gairebé constants per a la mitjana tant d'Europa com de l'OCDE.

**Gràfic 3a | OCDE. Percentatge de contractes a temps parcial.**  
**Homes. 1999 i 2003**



En el cas de les dones, les xifres són clarament diferents (gràfic 3b). El percentatge de treball a temps parcial és justament el complementari dels homes i se situa al voltant del 72% per a l'OCDE i del 77% per a Europa, percentatges que s'incrementen al llarg dels anys de l'estudi. Per tant, les diferències entre homes i dones augmenten del 1999 al 2003. Pel que fa al cas espanyol, torna a estar més a prop de les xifres europees que de les de l'OCDE. L'augment durant el període també és més important. D'aquesta manera, en el cas espanyol la diferència entre homes i dones és fins i tot més gran que per a la resta de països analitzats, i arriba al 60% al final del període.

**Gràfic 3b | OCDE. Percentatge de contractes a temps parcial.  
Dones. 1999 i 2003**



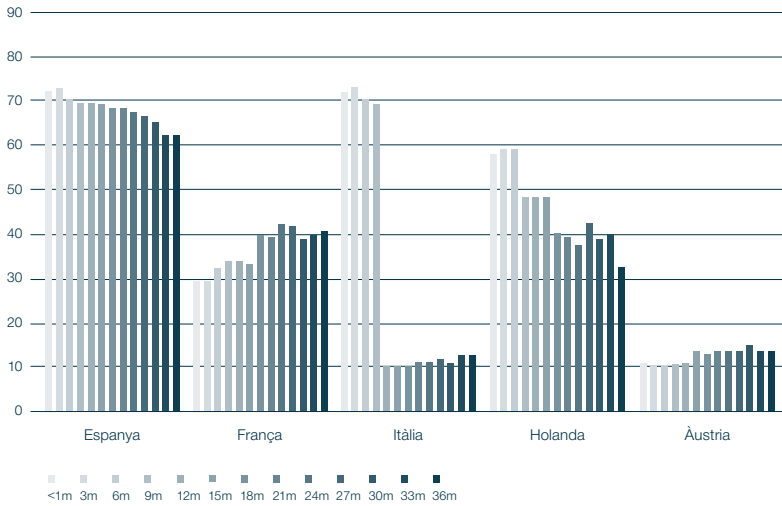
## 2.5. Transició al treball

En aquest apartat analitzem el tipus de contracte que reben els estudiants una vegada han deixat els estudis i el nombre de mesos a l'atur fins que troben aquesta primera feina. Aquestes dades provenen de la base de dades Eurostat i, malgrat que només hi ha dades per al treball precari d'Espanya, França, Itàlia, Holanda i Àustria i per al nombre de mesos a l'atur de Bèlgica, Espanya i Àustria, la possibilitat d'analitzar-lo per nivells d'educació ens ha semblat prou interessant per incloure'l en aquest estudi, encara que calgui prendre'l amb cura perquè la mostra de països és petita.

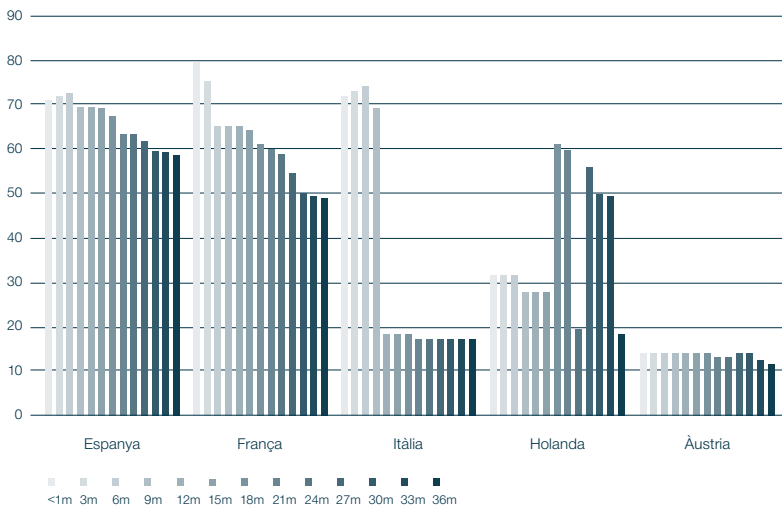
### 2.5.1. Contractes precaris

Els gràfics 4a, 4b i 4c recullen el nombre de mesos amb contracte precari una vegada finalitzats els estudis. Les dades arriben fins als 36 mesos després dels estudis. En tots els països s'observa una caiguda de la precarietat en l'ocupació a mesura que augmenta el nombre de mesos que estan al mercat de treball. Tanmateix, darrere d'aquesta tendència general s'amaguen diferències importants. En primer lloc, a Espanya el percentatge és molt més elevat que a la resta de països, especialment quan s'incrementa el nombre de mesos des que van deixar els estudis continuats. A més, la diferència entre els més educats i els menys educats és molt petita quan comencen la transició i només es fa més evident des dels 9-12 mesos en el cas dels graduats universitaris i a partir dels 18 mesos per a l'educació bàsica i secundària. Des d'aquests mesos, 9-12 i 18, respectivament, observem una caiguda més gran, associada a un nivell d'educació més alt. Àustria i Holanda també presenten aquest patró de diferenciació per a educació quan el nombre de mesos augmenta, encara que al principi no es pot trobar cap diferència. Fins i tot l'educació bàsica presenta taxes de precarietat menors. França, en canvi, té una situació molt diferent: aquesta diferència es redueix a mesura que augmenta el període des que deixen els estudis, perquè els menys educats tenen una tendència creixent. Àustria i Itàlia (des dels dotze mesos) tenen els nivells de precarietat més baixos. El descens italià podria estar associat amb la regulació del contracte d'aprenentatge (entre els setze i els 32 anys) per la Llei 196/1997 (Llei Treu).

**Gràfic 4a | Percentatge d'ocupats precaris per mesos. Educació bàsica. 2000**

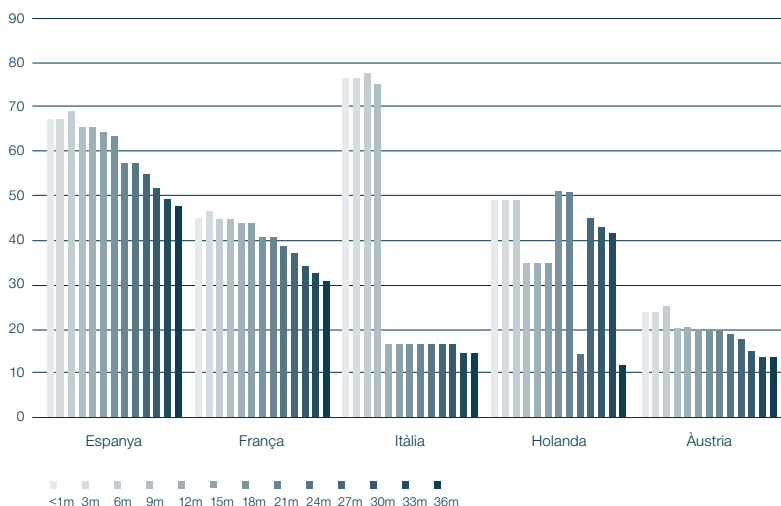


**Gràfic 4b | Percentatge d'ocupats precaris per mesos. Educació secundària. 2000**





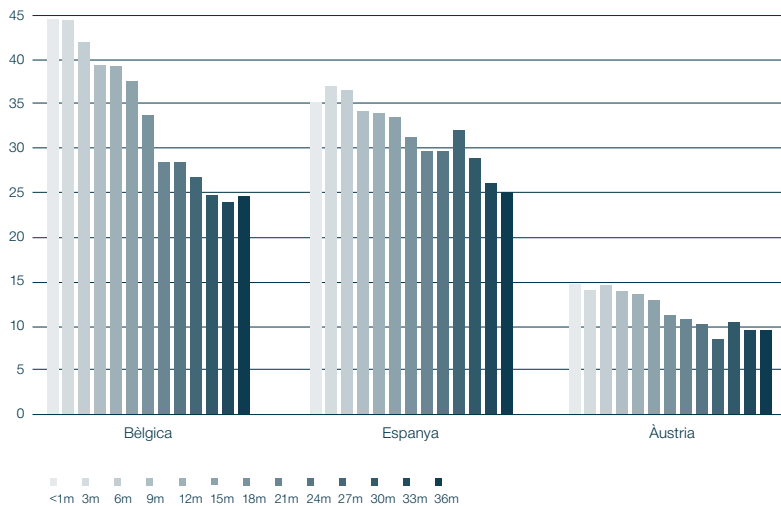
**Gràfic 4c | Percentatge d'ocupats precaris per mesos. Educació superior. 2000**



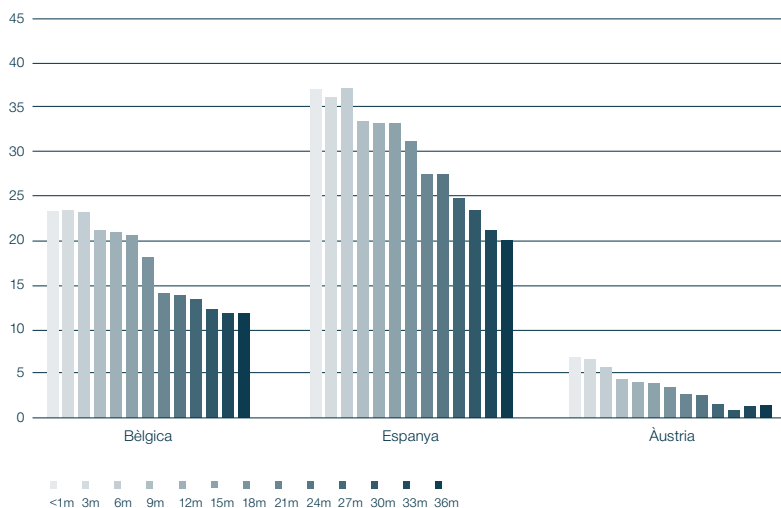
### 2.5.2. Mesos a l'atur

Finalment, els gràfics 4d, 4e i 4f mostren el nombre de mesos en atur des que es deixen els estudis continuats. En aquest cas, les dades provenen de Bèlgica, Espanya i Àustria. La primera conclusió seria que el percentatge d'aturats es redueix amb el nombre de mesos en atur, és a dir, hi hauria una relació inversament proporcional entre el nombre de mesos a l'atur i el percentatge d'aturats. Tant Bèlgica com Àustria presenten diferències molt significatives per a cada nivell d'educació analitzat. Els menys educats tenen més probabilitats de passar més mesos a l'atur. Aquests percentatges es redueixen per a l'educació secundària i són encara més baixos per als graduats universitaris. En canvi, per a Espanya, el nombre de mesos a l'atur és més alt que per als altres països. A més, la reducció en el nombre de mesos pel fet d'haver assolit un nivell d'educació més elevat és menor. D'aquesta manera, el 15% dels graduats universitaris passarà 36 mesos a l'atur (de mitjana) abans d'accedir a una ocupació

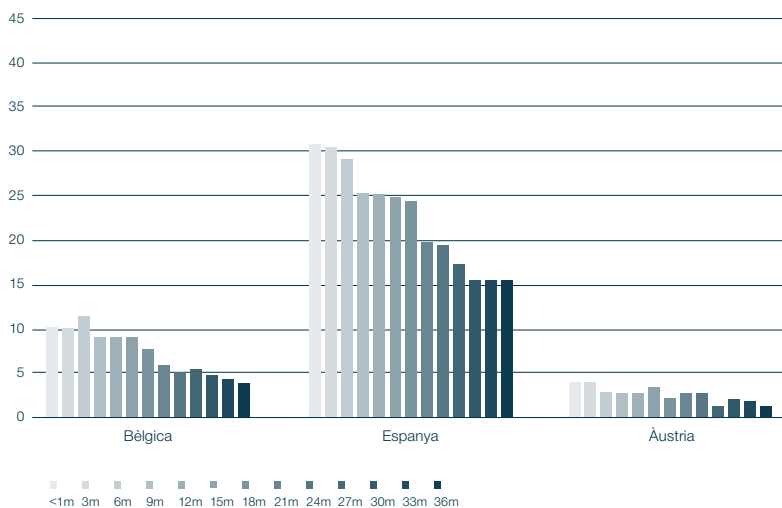
**Gràfic 4d | Percentatge d'aturats per mesos a l'atur. Educació bàsica. 2000**



**Gràfic 4e | Percentatge d'aturats per mesos a l'atur. Educació secundària. 2000**



**Gràfic 4f | Percentatge d'aturats per mesos a l'atur. Educació superior. 2000**



### Principals conclusions de l'anàlisi internacional

1. Increment del nivell d'educació a la població activa.
2. Menor pes de les dones a la població activa, encara que presenten taxes d'atur més elevades. Més importància dels contractes parcials per a les dones.
3. Al grup d'edat 25-34 anys, l'educació superior té més importància en la distribució de la població activa, especialment per a les dones. A més, Espanya presenta valors i tendències més similars a la resta de països desenvolupats de l'OCDE, cosa que confirma la generalització de l'educació i la incorporació des dels anys setanta que s'han apuntat en el capítol 1.
4. Quant a la composició sectorial, el sector serveis guanya pes tant en el conjunt de l'OCDE com a Espanya, i és en aquest sector on predominen les dones.

## 3. ANÀLISI DE LES COMUNITATS AUTÒNOMES

En aquest apartat analitzem les principals diferències entre les comunitats autònomes. Les dades provenen de l'enquesta de l'EPA versió 2002 i pertanyen al període 2001-2004. Per portar a terme aquesta anàlisi, hem ordenat les comunitats autònomes d'acord amb el seu nivell de renda en el període considerat.

### 3.1. Activitat, ocupació i atur

En primer lloc, analitzem l'evolució de la taxa d'activitat. S'observa un increment de la taxa d'activitat mitjana espanyola de quatre punts percentuals, i la taxa d'activitat masculina és més de 21 punts percentuals superior a la femenina. Aquestes dades són similars a les que hem obtingut amb la informació de l'OCDE. Hi ha una relació positiva entre la taxa d'activitat i la renda *per capita*, encara que Catalunya presenta la taxa d'activitat més gran i té una renda *per capita* inferior a la del País Basc, Navarra i Madrid. Tanmateix, quan distingim per sexes, les conclusions són molt més interessants. En primer lloc, per als homes no hi ha gaire relació positiva entre la taxa d'activitat i la renda *per capita*. Per exemple, Castella-la Manxa, que té el quart menor nivell de renda, presenta nivells d'activitat dels homes similars a Catalunya o les Illes Balears, que estan en la part superior de la distribució de renda. En el cas de les dones, apreciem més relació positiva entre activitat i renda *per capita*, encara que hi ha excepcions com ara els casos d'Astúries i Múrcia. Per tant, és la menor presència de les dones en les comunitats menys desenvolupades la que origina els resultats globals. Catalunya presenta el percentatge d'activitat més alt tant d'homes com de dones.

L'atur de Catalunya se situa al voltant del 9% de l'ocupació. La mitjana espanyola se situa al voltant de l'11% i no té canvis significatius durant el període. Només Andalusia i el País Basc presenten un creixement del seu atur. En el cas del País Basc, aquest increment es deriva de l'augment de l'atur de les dones, mentre que en el cas andalús l'augment ha estat tant en les dones com en els homes. L'atur de les dones tant a Espanya com a Catalunya és superior a l'atur dels homes i presenta una menor tendència a la baixa que l'atur dels homes; fins i tot s'apuja en quatre comunitats autònomes.

#### 3.1.1. Ocupació i atur per sexes i nivells d'educació

##### 3.1.1.1. Distribució de l'ocupació

En relació amb la distribució de l'ocupació per nivells d'educació i sexes, les dades per al conjunt de les comunitats autònomes i per als homes indiquen un domini clar dels menys educats en el total dels ocupats; després se situa el grup d'universitaris,

i, finalment, el grup d'educació secundària. Aquesta distribució es manté tant al principi com al final del període i contrasta amb l'ordenació de l'OCDE: educació secundària, bàsica i superior. Tanmateix, l'evolució de cada nivell sí que coincideix amb la dels països de l'OCDE. D'aquesta manera, el nivell dels menys educats té un descens que es produeix en la majoria de comunitats autònomes, excepte Balears. L'educació secundària creix lleugerament i la màxima pujada es troba en el grup de titulats universitaris, que guanya pes en la distribució dels ocupats (resultat general excepte per a Balears i Madrid). La situació de Catalunya s'assembla bastant a la del conjunt de comunitats autònomes. Tan sols podem destacar que manté valors una mica més alts als dos nivells més educats, secundària i superior, i, per tant, menors als d'educació bàsica. Aquesta distribució es manté durant el període analitzat. Per tant, el grup de titulats universitaris a Catalunya té un pes en l'ocupació general més que la mitjana de comunitats autònomes.

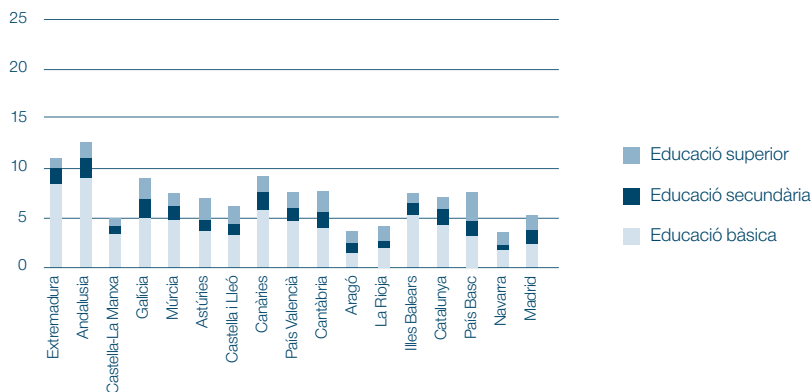
La distribució de l'ocupació per a les dones és, en termes generals, molt semblant a la que es troba per als homes. L'educació bàsica és el grup més important, seguit dels graduats universitaris. Aquest grup presenta un augment important generalitzat a totes les comunitats, excepte Navarra i Múrcia. En canvi, el grup dels menys educats pateix un descens durant el període. Catalunya no presenta grans diferències amb el comportament general, llevat que el creixement de les graduades universitàries és una mica més gran. En comparació dels homes, tant a nivell general com en el cas de Catalunya, observem un pes més gran de les titulades universitàries en l'ocupació i un menor pes del grup amb educació bàsica. Aquestes diferències augmenten lleugerament en el període analitzat. Una altra conclusió interessant és que el pes dels graduats (homes i dones) a Catalunya és significativament inferior al que tenen a les comunitats autònomes que la superen en renda. Aquesta diferència també s'accentua al llarg del període.

### 3.1.1.2. Distribució de l'atur

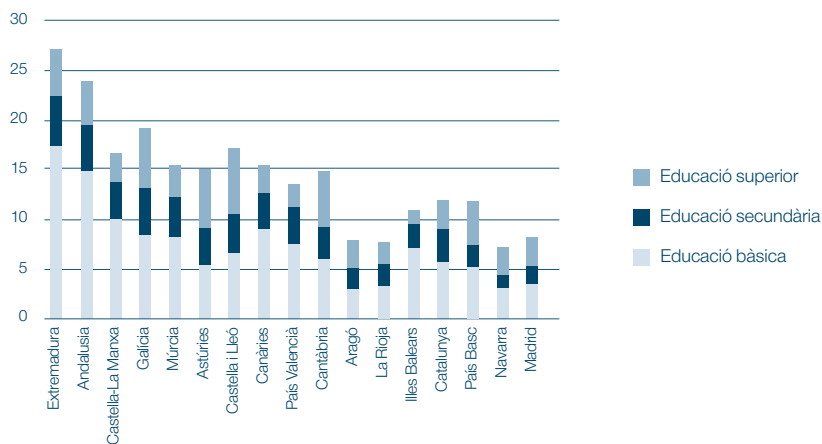
Els gràfics 5a i 5b mostren la distribució de l'atur per nivells d'educació i per sexes. Les dades per al conjunt de les comunitats autònomes i per als homes mostren que el nivell d'educació amb més presència a l'atur és el d'educació bàsica; després se situa el grup de titulats universitaris, i, finalment, el d'educació secundària, encara que la diferència entre aquests dos és molt petita. Aquesta distribució contrasta clarament amb la que trobem als països de l'OCDE, on l'educació secundària és la més important pel que fa a la proporció d'aturats, seguida de l'educació bàsica i acabant amb els graduats universitaris. La classificació esmentada es manté tant al principi com al final del període. El pes dels menys educats, però, presenta un descens a l'índex de l'atur, encara que aquest descens no es pot considerar general. Hi ha comunitats autònomes que experimenten un creixement, com, per exemple, Navarra i la Rioja, i altres que presenten una disminució, com ara Madrid, Aragó i Cantàbria. L'educació secundària i l'educació superior registren un augment, i totes dues guanyen pes en la distribució dels aturats. La situació de

Catalunya coincideix amb la situació general en la prevalença de l'educació bàsica. En els altres dos grups, però, hi ha diferències. L'educació secundària és la que segueix quant a proporció de l'atur i, finalment, els titulats universitaris, que són els que representen un menor pes en la taxa d'atur per al conjunt de la població. Aquesta distribució es manté durant el període analitzat. El grup de titulats universitaris és l'únic grup que augmenta el seu pes en l'atur català. Aquest augment el podem relacionar, com ja s'ha comentat abans, amb la pujada de titulats universitaris. El mercat de treball sembla que no pot digerir el conjunt de la població activa (pels tres nivells educatius), si bé els graduats universitaris encara són els menys afectats per aquesta situació.

**Gràfic 5a | EPA. Percentatge d'atur per nivell d'educació. Homes. 2004**



**Gràfic 5b | EPA. Percentatge d'atur per nivell d'educació. Dones. 2004**



La distribució de l'atur per a les dones és, en termes generals, molt semblant a la que es troba per als homes, i contrasta també amb la dels països de l'OCDE. L'educació bàsica és la més important, seguida de les graduades universitàries i, finalment, l'educació secundària. A Catalunya, la distribució és també molt similar a la dels homes. El fet diferencial més significatiu sorgeix en l'evolució. En el cas de les dones, es produeix un descens molt significatiu del pes de les menys educades, que es queden per sota del 50%. Els altres dos nivells augmenten el seu pes. La comparació amb els homes presenta un pes més gran dels homes en l'educació bàsica i el cas contrari en els altres dos nivells. A més, aquestes diferències augmenten durant el període, amb la qual cosa el model dels homes es distancia del de les dones. El pes dels graduats universitaris (homes i dones) de Catalunya en la taxa d'atur és menor que el que té aquest grup al País Basc, Navarra i Madrid, que són les comunitats que la superen en renda. Aquesta diferència es manté al llarg del període. Per tant, aquesta evidència podria indicar que el mercat de treball català valora més l'educació superior que els de les comunitats autònomes amb més nivell de renda.

### **3.1.2. Activitat, ocupació i atur. Grup d'edat 25-34 anys**

Com hem mostrat en l'apartat anterior, passem a comentar les peculiaritats observades en el grup d'edat de 25 a 34 anys. L'INE no té dades desagregades per nivells d'educació per a les comunitats autònomes. Per tant, només podem evidenciar les diferències de la població jove amb el conjunt de la població.

#### **3.1.2.1. Activitat**

En primer lloc, els homes de 25 a 34 anys tenen una taxa d'activitat més elevada que la de tota la població. Les dones estan per sota dels homes, però tant homes com dones presenten taxes d'activitat superiors a les del conjunt de la població. Catalunya presenta una activitat superior a la mitjana espanyola tant per als homes com per a les dones i té valors molt similars als de les comunitats autònomes més desenvolupades econòmicament. Destaquen els baixos valors inicials de la taxa d'activitat femenina de Navarra i Madrid al principi del període.

#### **3.1.2.2. Atur**

Amb relació a l'atur, el grup de 25-34 anys presenta valors una mica més elevats que els observats per a la població total. Durant el període, l'atur masculí s'ha incrementat, tal com s'havia observat per a la població completa; en canvi, l'atur de les dones s'ha reduït. La situació per a Catalunya és millor que per a la mitjana espanyola i molt semblant a la del País Basc. Tanmateix, no hi ha diferències rellevants entre aquest grup i la població total catalana. Si de cas, que les dones joves al final del període tenen una taxa d'atur menor que per al conjunt de les dones catalanes actives.

#### **3.1.2.3. Ocupació**

Pel que fa a l'ocupació, aquest grup d'edat té valors una mica inferiors a la població total, i aquests valors es mantenen pràcticament estables durant el període. S'observa una relació positiva entre la taxa d'ocupació de la població jove i el nivell de desenvolupament econòmic, especialment en el cas de les dones. Per als homes, les diferències entre comunitats autònomes són més petites. Per tant, Catalunya presenta nivells d'ocupació superiors a la mitjana espanyola i és en el cas de les dones on les diferències són més pronunciades, distància que s'ha mantingut. Quan distingim per sexes, apareixen patrons que ja s'han evidenciat en la població total. Els homes tenen una taxa més gran d'ocupació que les dones, encara que la diferència s'ha reduït en 2 punts percentuals. Al final del període, la diferència en la taxa d'ocupació entre homes i dones joves és menor que quan diferenciem per sexes en la població total.



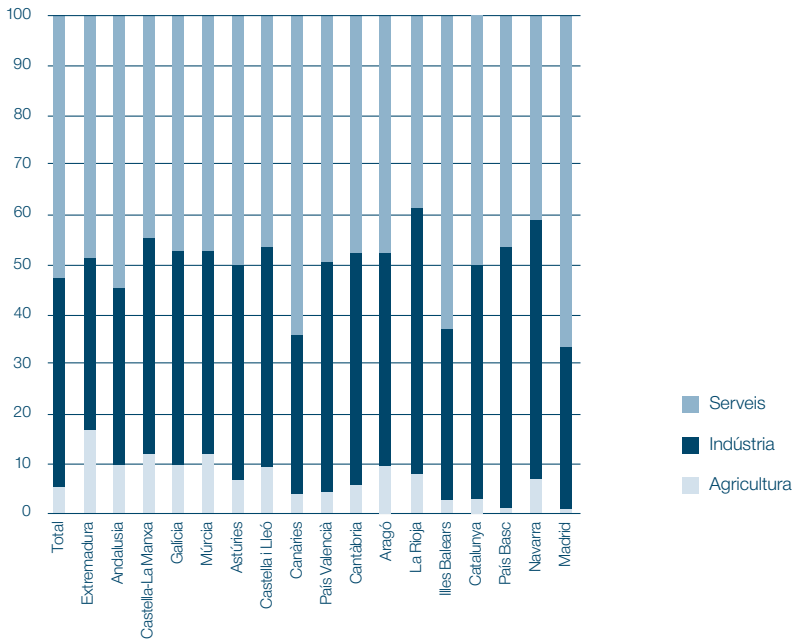
## 3.2. Anàlisi sectorial: ocupació per sectors d'activitat i sexes

A continuació analitzem la distribució de l'ocupació per sectors d'activitat i per al conjunt de comunitats autònomes. No distingim per nivells d'educació perquè no hi ha disponibilitat de dades.

### 3.2.1. Ocupació dels homes per sectors

Les dades de distribució de l'ocupació per als homes (gràfic 6a) presenten una uniformitat important entre les diferents comunitats autònomes. El sector amb més pes és clarament el sector serveis, que se situa a prop de la meitat de l'ocupació. En tots els casos, menys la Rioja, que té un nivell inferior, el percentatge és similar a la mitjana, i en tres comunitats —Balears, Cantàbria i Madrid— està una mica per sobre. El segon sector en importància és l'industrial més la construcció. Podem distingir un parell de grups. Les comunitats que es troben amb un menor percentatge, entre altres Andalusia, Extremadura, Cantàbria i Balears, i les que se situen clarament per damunt, com, per exemple, Astúries, Aragó i Navarra. Finalment, el sector agrícola es queda amb el 6-8% del total de l'ocupació. És el sector amb menys pes en totes les comunitats autònomes, encara que hi ha un grup que té més importància: Extremadura, les dues Castelles, Andalusia, Galícia i Múrcia. Pel que fa a l'evolució durant el període d'anàlisi, les proporcions són prou estables. Hi ha una lleugera disminució de l'agricultura, generalitzada per a la majoria de comunitats, amb un creixement una mica superior del sector serveis excepte a Navarra i Múrcia. El sector de la construcció i la indústria té un ascens testimonial i combina comunitats amb creixement, com ara la Rioja i Navarra, amb altres amb disminució, com ara Aragó i Astúries. En el cas de Catalunya, la distribució és una mica diferent de la de l'Estat espanyol. El pes del sector serveis és una mica més baix, la indústria està per damunt i el sector agrícola es troba clarament per sota del nivell mitjà. Quant a l'evolució durant el període, la indústria i la construcció presenten un descens, mentre que el sector serveis experimenta un augment significatiu. El sector agrícola es manté pràcticament al mateix percentatge.

**Gràfic 6a | EPA. Percentatge d'ocupació per sector. Homes. 2004**

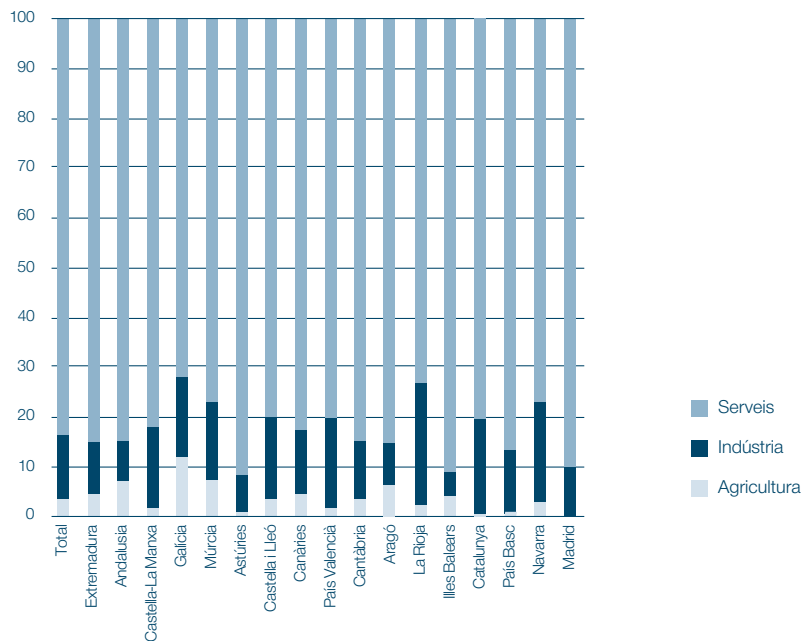


### 3.2.2. Ocupació de les dones per sectors

La distribució per sectors d'ocupació per a les dones (gràfic 6b) és també molt similar per al conjunt de comunitats autònomes. El sector amb més pes és també el sector serveis, però amb un percentatge molt més elevat. Tots els territoris, excepte Galícia al començament del període, tenen un valor molt similar a la mitjana i només algunes comunitats tenen un pes del sector serveis molt més gran (Astúries, Balears i Madrid). El segon sector en importància és l'industrial, amb un percentatge molt més petit que en el cas dels homes. La majoria de comunitats se situen al voltant del valor mitjà, encara que hi ha un grup que té valors més alts, com ara Navarra i la Rioja. Finalment, el sector agrícola es queda amb un percentatge molt minoritari. És el sector amb menys pes en totes les comunitats i només un petit grup té un pes una mica més important (Andalusia, Galícia i Múrcia). Aquestes proporcions són prou estables durant el període analitzat. Hi ha una lleugera disminució de l'agricultura i de la indústria. En el cas del sector industrial, aquesta reducció no és tan

generalitzada i hi ha comunitats autònomes que creixen, com ara Cantàbria i la Rioja, i altres que baixen, com és ara València i Castella-la Manxa. El sector serveis presenta un creixement important. En el cas de Catalunya, la distribució s'inclina encara més a un domini total del sector serveis i una menor importància dels altres dos sectors comparada amb la resta de comunitats. El pes del sector serveis arriba fins al 80%, la indústria es queda en el 19% i el sector agrícola només arriba a l'1%, clarament per sota del nivell mitjà. Pel que fa a l'evolució durant el període, l'agricultura, encara que està a un nivell molt baix, presenta un descens; el sector industrial baixa clarament, i el sector serveis augmenta considerablement la seva importància.

**Gràfic 6b | EPA. Percentatge d'ocupació per sector. Dones. 2004**



### 3.2.3. Comparació entre homes i dones

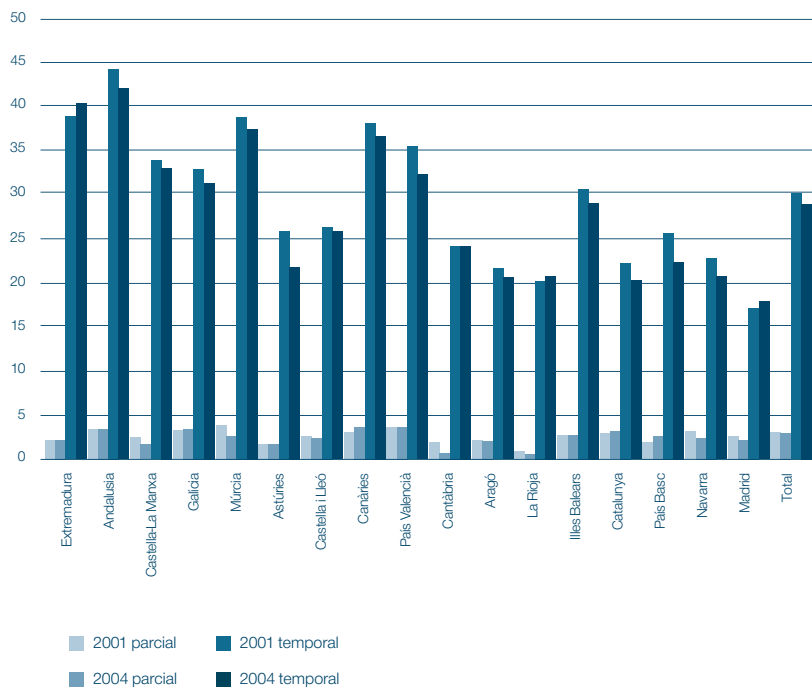
Les diferències entre homes i dones són importants. En els sectors agrícola i industrial, la distància per al conjunt de comunitats autònomes és rellevant, sobretot en el segon cas. Clarament les dones no participen amb la mateixa intensitat en aquests dos sectors de l'economia. El sector serveis és on les dones troben la majoria de la feina. En aquest sector, la diferència amb els homes és molt important des del principi del període. En canvi, en el cas de la indústria, la diferència a favor dels homes augmenta durant el període. En el cas de Catalunya, les diferències de gènere en el sector serveis i de la indústria són molt semblants a la mitjana espanyola, però en el sector agrícola és una mica més petita.

## 3.3. Ocupació i tipus de contracte

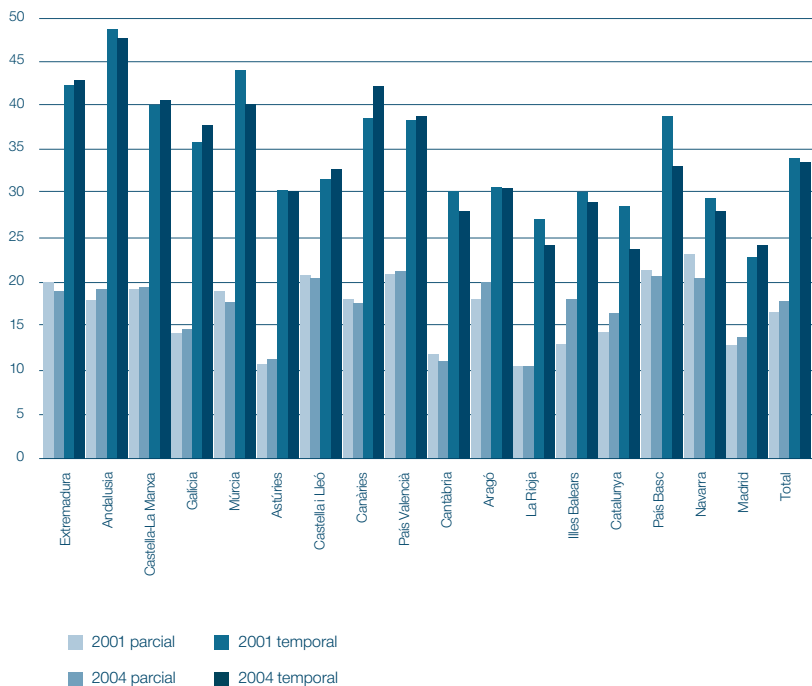
### 3.3.1. Contracte a temps parcial

La proporció d'homes i dones amb feines amb jornades parcials es mostra en els gràfics 7a i 7b. La proporció per al conjunt de la població es troba al voltant del 8,5%. Aquest percentatge és significativament inferior al mostrat amb dades de l'OCDE (gràfics 3a i 3b), però és important destacar que no són exactament el mateix indicador. L'OCDE utilitza el nombre de contractes parcials, mentre que l'INE fa servir la jornada dels ocupats i, per tant, inclou també els autònoms. Aquesta proporció, tanmateix, amaga diferències importants entre homes i dones. D'una banda, els homes fan servir aquest tipus de jornada en una proporció menor i és bastant estable al llarg del període. D'altra banda, les dones ocupades fan servir aquest tipus de jornada laboral molt per sobre de la mitjana. La diferència entre homes i dones s'incrementa al llarg del període analitzat. Catalunya presenta valors similars als de la mitjana espanyola per als homes, encara que les dones catalanes tenen percentatges inferiors. Si comparem Catalunya amb les comunitats autònomes que la superen en renda *per capita*, observem que aquestes comunitats autònomes tenen nivells d'homes ocupats parcialment més baixos que Catalunya. En canvi, presenten (excepte Madrid) percentatges de dones ocupades parcialment més alts que Catalunya. Per tant, la diferència entre homes i dones pel que fa als contractes a temps parcial és més reduïda en el cas de Catalunya.

**Gràfic 7a | EPA. Percentatge de contractes a temps parcial. Homes. 2001 i 2004**



**Gràfic 7b | EPA. Percentatge de contractes a temps parcial. Dones. 2001 i 2004**



### 3.3.2. Contracte temporal

El segon tipus de contracte que hem analitzat és el contracte temporal (en contraposició amb el contracte indefinit). En aquest cas, l'indicador preparat per l'INE és el percentatge d'assalariats amb contracte temporal. El percentatge d'aquest tipus de contracte supera el 30% del total de contractes signats, encara que s'ha reduït lleugerament durant els anys analitzats. Com passava en el cas de l'ocupació parcial, aquest resultat amaga diferències entre homes i dones, encara que en aquest cas les diferències no són tan importants com en el cas anterior (gràfics 7a i 7b). Els homes tenen uns percentatges menors que les dones en comparació amb el contracte a temps parcial. L'evolució per sexes també és diferent, perquè mentre que per als homes hi ha una reducció gairebé generalitzada, per a les dones hi ha reduccions, com en el cas de Múrcia i la Rioja, però altres com ara Madrid i Extremadura (la renda per capita més alta i més baixa, respectivament) presenten increments en el percentatge dels contractes temporals per a dones. Les

xifres per aquestes quatre comunitats autònomes semblen suggerir que les reduccions i els creixements del percentatge no estan relacionats amb el desenvolupament econòmic. Catalunya presenta nivells inferiors a la mitjana espanyola tant en el cas dels homes com de les dones. A més, també presenta nivells de temporalitat inferiors a les comunitats autònomes amb més renda *per capita* tant en homes com en dones, al principi i al final del període. Per tant, el mercat de treball català presenta taxes més elevades d'assalariats amb contractes indefinits i s'allunyaria dels problemes associats amb l'alta temporalitat de l'ocupació espanyola. A més, són les dones catalanes les que més fan servir la jornada parcial, encara que els percentatges són menors que en altres països europeus. Aquest últim resultat cal prendre'l amb cura per la diferent definició dels indicadors.

### Principals conclusions de l'anàlisi de les comunitats autònomes

1. Catalunya presenta la taxa d'activitat més alta. Hi ha una relació positiva entre taxa d'activitat femenina i renda *per capita*.
2. El pes dels titulats universitaris en la població ocupada (aturada) és més gran (menor) a Catalunya que a la resta de comunitats autònomes.
3. El sector industrial a Catalunya té més importància que a la resta de comunitats autònomes i està dominat pels homes. El sector serveis és on les dones catalanes troben feina principalment. Aquesta diferència entre homes i dones es manté al llarg del període.
4. El percentatge de temporalitat és menor a Catalunya que a la resta de comunitats autònomes. A més, les dones catalanes tenen un percentatge de contractes parcials menor que la mitjana espanyola, encara que és superior al percentatge dels homes.

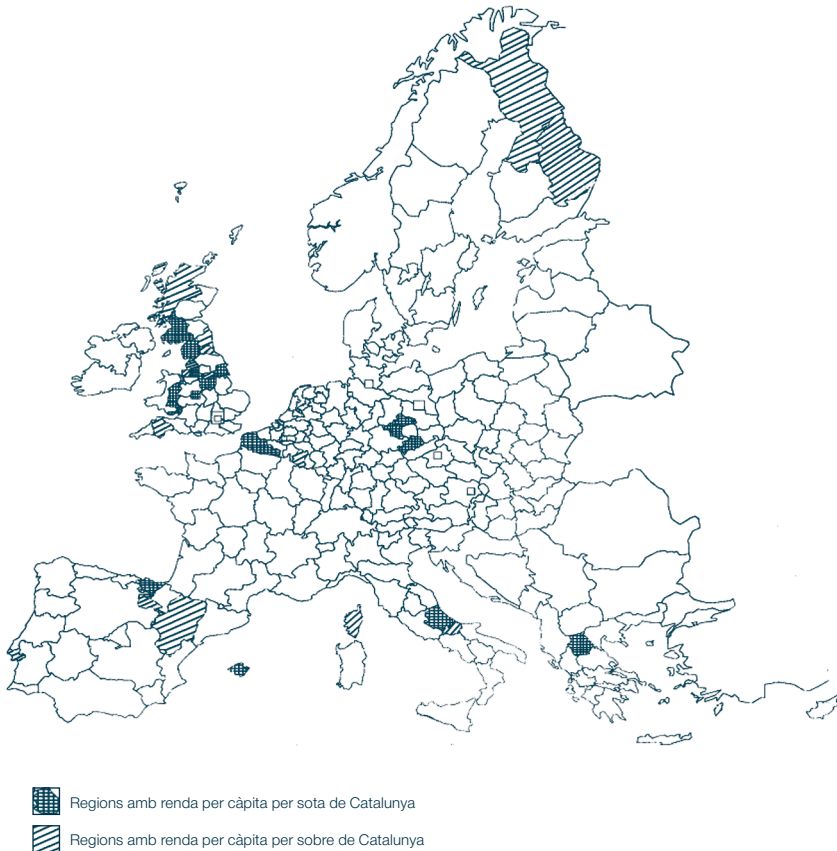
## 4. ANÀLISI DE LES REGIONS EUROPEES

En aquest apartat analitzem les similituds i les diferències d'una mostra de 30 regions europees amb renda *per capita* similar a la renda *per capita* catalana. En particular, hem escollit quinze regions amb renda superior i quinze amb renda inferior. Per obtenir aquesta mostra de regions europees hem utilitzat la mitjana de la renda *per capita* en el període 1999-2004. Les dades procedeixen d'Eurostat. El primer resultat que sorprèn és la varietat d'origen de les regions. Hi ha regions de nou països, tots membres de la Unió Europea amb anterioritat a l'ampliació del 2004. Hi ha regions d'Itàlia, Finlàndia, França, Alemanya, Portugal, Grècia, Bèlgica i el Regne Unit, a més d'Aragó, la Rioja, les Illes Balears i el País Basc. El país amb més representació és el Regne Unit. La figura 1 recull les regions utilitzades.

---

**Figura 1 | Regions europees**

---



---

## 4.1. Activitat, ocupació i atur

### 4.1.1. Evolució de la població activa

La mitjana de la taxa d'activitat de les regions analitzades s'ha mantingut estable al llarg del període analitzat, 68%. Aquests resultats estan en línia amb l'evidència obtinguda amb les dades de l'OCDE i de l'Enquesta de població activa espanyola. La taxa d'activitat de Catalunya comença essent pràcticament la mitjana del conjunt



de regions analitzades i acaba 7 punts percentuals per sobre al final del període. Aquest increment és el tercer més important produït després de l'augment de les regions Nord-Pas-de-Calais i Illes Balears. Encara que hi ha una certa relació entre nivell de renda i taxa d'activitat, no podem parlar d'un patró clarament associat al nivell de renda. Tampoc no apareix un patró nacional. Les tres regions amb més taxa d'activitat són les regions Highlands and Islands, Devon i Cúmbria de la Gran Bretanya, però altres regions britàniques presenten nivells inferiors fins i tot a la mitjana regional. Les regions que presenten menors nivells d'activitat són les regions italianes: Abruzzo i Molise.

#### **4.1.2. Població activa per sexes**

Com hem comentat per a l'anàlisi internacional i de les comunitats autònomes, quan diferenciem per sexes les conclusions són molt més riques i complexes. Hi ha una diferència important entre la taxa d'activitat dels homes i la de les dones, cosa que confirma l'evidència mostrada en els apartats 2 i 3. La taxa d'activitat dels homes catalans sempre està per sobre de la mitjana de les regions europees. Per tant, Catalunya presenta en el període d'estudi la taxa d'activitat més elevada dins del marc de l'Estat espanyol i de les 30 regions europees que s'hi assemblen més pel que fa a la renda. No hi ha un patró definit ni des del punt de vista geogràfic ni quant als estats als quals pertanyen les regions. Amb relació a la taxa d'activitat de les dones catalanes, comença per sota i acaba per sobre de la mitjana, cosa que indica un increment important durant el període analitzat només superat per tres regions: Aragó, la Rioja i les Illes Balears. Tot i això, al final del període la taxa d'activitat femenina catalana és la més alta de les regions espanyoles. Pel que fa a les dones, sí que apareix un patró de comportament geogràfic. Les regions del nord d'Europa tenen taxes d'activitat femenina més elevades que les regions del sud, on les dones s'han incorporat al mercat de treball més recentment.

#### **4.1.3. Evolució de l'atur**

Amb relació al nivell d'atur, Catalunya se situa en la mitjana de les regions europees al principi del període i 1 punt per sobre de la mitjana al final. En particular, Catalunya mostra nivells més elevats que deu de les quinze regions europees amb renda inferior al final del període. Aquesta evolució més desfavorable que la resta de regions està associada al pitjor comportament de l'atur de les dones, que presenten valors superiors a la mitjana de les regions considerades tot i el descens experimentat en el període (3 punts) i el petit retrocés de l'ocupació masculina. Les regions de la Gran Bretanya presenten els nivells d'atur més baixos, tant en el cas dels homes com de les dones. En el cas de les dones, la distància amb la resta de regions i, per tant, amb Catalunya és més gran. Les regions italianes i alemanyes tenen, en canvi, els nivells d'atur més elevats i fins i tot presenten un lleuger ascens (juntament amb la regió grega de Dítiki Makedonia del nivell d'aturats, tant d'homes com de dones).

Com a primera aproximació a la comparativa europea podem dir que, mentre que el mercat de treball dels homes catalans és similar al de les regions del seu entorn i nivell econòmic, les diferències més importants vénen del costat de les dones, que presenten taxes d'activitat menors i taxes d'atur significativament superiors. En els subapartats següents tractarem d'aprofundir en les causes d'aquestes diferències.

#### **4.1.4. Ocupació i atur per sexes i nivells d'educació**

##### **4.1.4.1. Ocupació per sexes i nivells d'educació**

Pel que fa a la distribució de l'ocupació per nivells d'educació i sexes, les dades per al conjunt de les regions europees i per als homes indiquen un domini clar de l'educació secundària, que arriba a la meitat de l'ocupació al final del període; després se situa el grup amb educació bàsica, i, finalment, els graduats universitaris. Aquesta distribució és molt similar a l'observada als països de l'OCDE i diferent de l'evidenciada a l'Estat espanyol. Tant l'educació secundària com la superior incrementen la seva importància al llarg del període, i guanyen pes en la distribució dels ocupats. La situació de Catalunya (i de la resta de comunitats autònomes incloses) és molt diferent. L'educació bàsica és el grup més important de la distribució de l'ocupació; després hi ha els graduats universitaris, i el nivell d'educació bàsica és el segon. Durant el període es produeix una caiguda important del percentatge de l'educació bàsica. Aquest descens es produeix a la vegada que s'incrementa el pes dels graduats universitaris, per acabar amb un pes superior al de la mitjana regional.

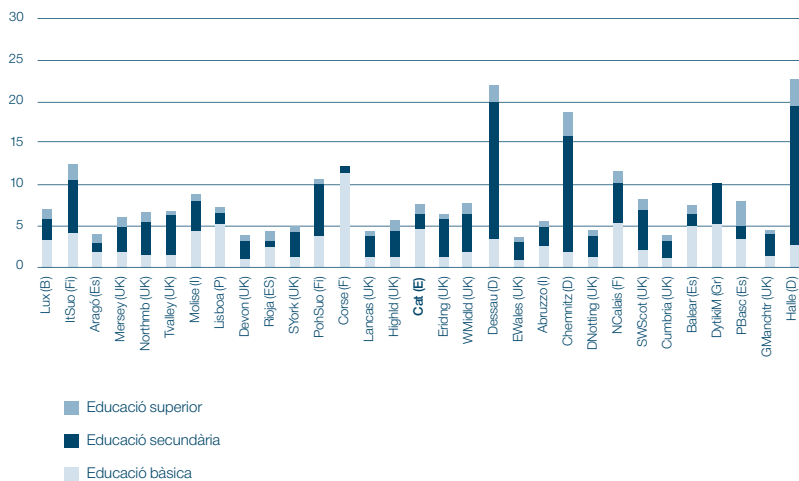
La distribució d'ocupació per a les dones és, en termes generals, molt semblant a la que es troba per als homes. L'educació secundària és el grup més important per al conjunt de les regions analitzades. Les graduades universitàries presenten un augment important que fa que acabin el període com a segon grup en importància. En canvi, el grup amb educació bàsica pateix un descens durant el període. Catalunya novament presenta grans diferències amb el comportament general pel que fa al nivell d'educació que predomina en la distribució. El pes més gran és per a les dones menys educades, però observem que les titulades universitàries catalanes gairebé arriben al mateix pes que les menys educades.

##### **4.1.4.2. Atur per sexes i nivells d'educació**

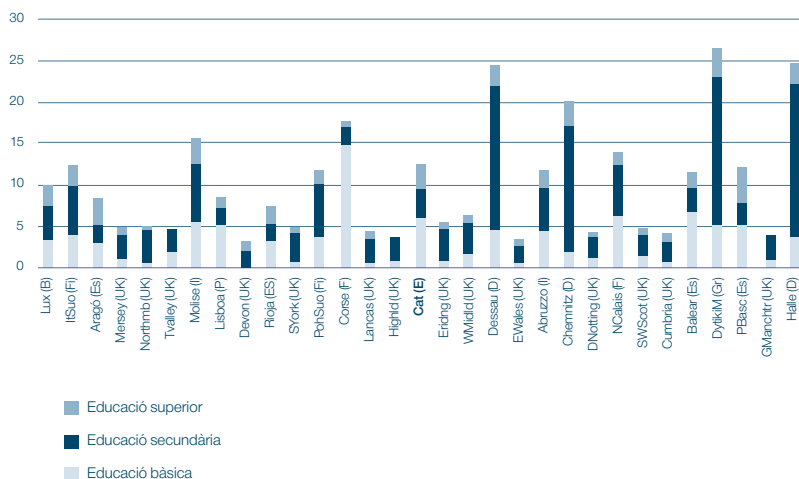
Els gràfics 8a i 8b mostren la distribució de l'atur per nivells d'educació i per sexes. Les dades per als homes presenten que el nivell d'educació amb més presència a l'atur és l'educació secundària; després se situa el grup amb educació bàsica, i, finalment, els graduats universitaris. La diferència entre els dos primers nivells d'educació, bàsica i secundària, és petita. Aquesta distribució és molt semblant a la trobada per als països de l'OCDE. Destaca la situació de les regions alemanyes, on

el pes específic de l'educació secundària és molt més elevat que la mitjana. Una possible explicació és la forta implantació que la formació orientada al treball ha tingut en la societat alemanya. La classificació esmentada es manté tant al principi com al final del període. El canvi més significatiu és l'augment dels aturats amb educació secundària.

**Gràfic 8a | Eurostat. Percentatge d'atur per nivell d'educació. Homes. 2004**



**Gràfic 86 | Eurostat. Percentatge d'atur per nivell d'educació. Dones. 2004**



La situació de Catalunya —com ja hem vist en el tercer apartat— difereix de la situació de la resta de regions. L'educació bàsica té el percentatge més elevat. L'educació secundària és el que segueix pel que fa a proporció de l'atur i, finalment, els titulats universitaris, que són els que representen un menor pes en la taxa d'atur per al conjunt de la població.

La distribució de l'atur per a les dones és, en termes generals, molt semblant a la que trobem per als homes, i contrasta també amb els resultats de l'EPA. L'educació secundària és el grup més important, seguit del grup amb educació bàsica i, finalment, les graduades universitàries. L'evolució, però, és una mica diferent: destaca el descens del pes de les persones amb menys educació i l'augment de les titulades universitàries. A Catalunya, la distribució és també molt similar a la dels homes i diferent de la resta de regions. Destaca en aquest cas el descens del pes de les menys educades (educació bàsica), coincidint amb les dades de l'EPA, i l'augment de l'atur de les titulades universitàries.

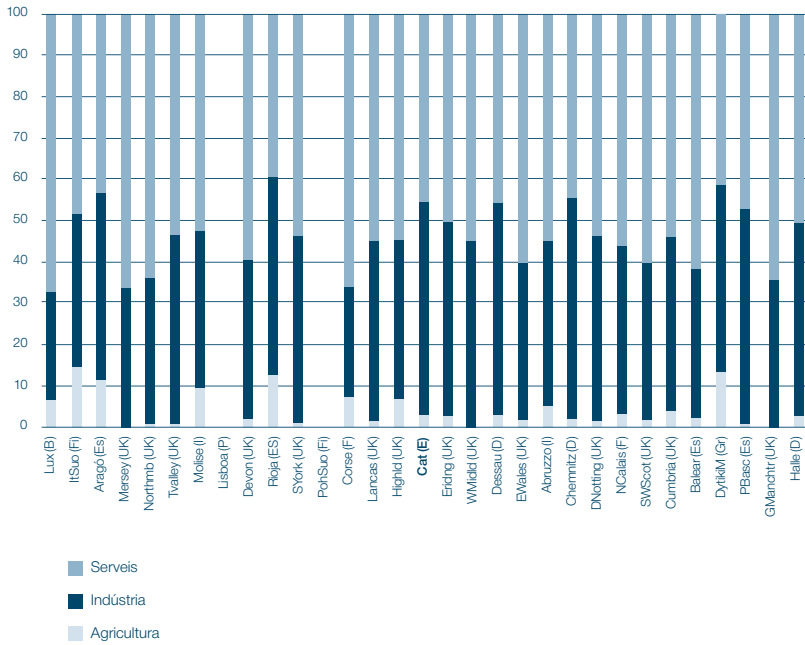
L'anàlisi de l'activitat, l'ocupació i l'atur per nivell d'educació assolit mostra que la situació del mercat de treball català és molt diferent de la resta de les regions europees de desenvolupament econòmic similar. En primer lloc, cal destacar la importància de la població amb educació bàsica, tant en l'ocupació com en l'atur. Aquest fet podria estar relacionat amb el retard en l'expansió de l'educació a

Espanya ja comentada en el capítol 1. Una anàlisi desagregada per grups d'edat podria mostrar menys diferències per als més joves. La informació de l'EPA apunta en aquesta direcció. En segon lloc, destaca el pes dels graduats universitaris, que tenen més importància en la població ocupada, especialment en el cas de les dones. De fet, Catalunya només és superada per les regions espanyoles.

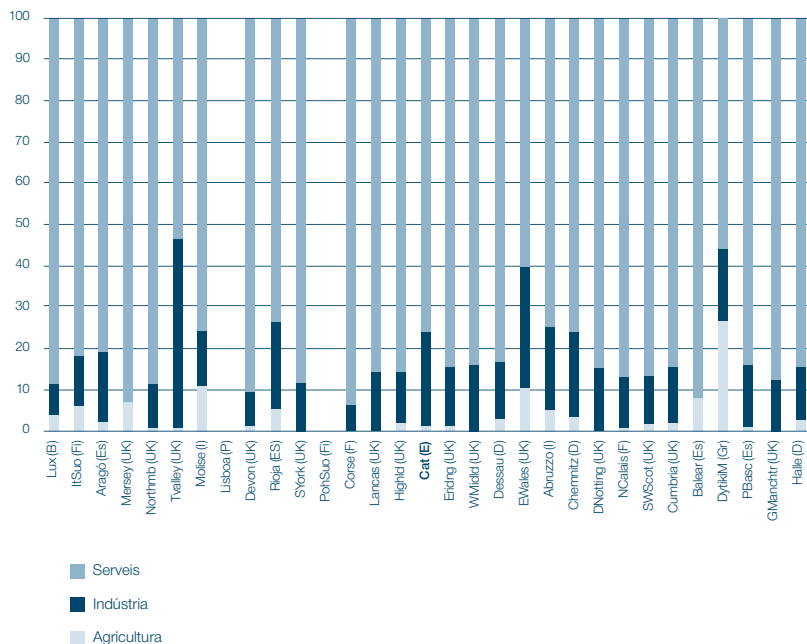
## 4.2. Anàlisi sectorial: ocupació per sectors d'activitat i sexes

Les dades analitzades en aquest apartat procedeixen del període 1998-2001, ja que no hi ha disponibilitat de dades més actuals. Els gràfics 9a i 9b presenten els resultats per a l'any 2001. Les dades de distribució de l'ocupació per als homes presenten una uniformitat important entre les diferents regions europees. El sector amb més pes és clarament el sector serveis, amb prop de la meitat de l'ocupació. El segon sector en importància és l'industrial. Finalment, el sector agrícola es queda molt per sota de la resta de sectors i és el sector amb menys pes en totes les regions, encara que n'hi ha algunes que presenten una importància més gran: Itàlia (Finlàndia), Aragó (Espanya), la Rioja (Espanya) i Dytiki Macedònia (Grècia). Pel que fa a l'evolució durant el període d'anàlisi, les proporcions són prou estables. Hi ha una lleugera disminució de l'agricultura, generalitzada per a la majoria de regions, amb un creixement una mica més gran del sector serveis. El sector industrial també té un increment i combina regions amb creixement, com ara Devon (Regne Unit) i Illes Balears (Espanya), amb altres amb una disminució, com ara Highlands (Regne Unit) i Còrsega (França). En el cas de Catalunya, la distribució és una mica diferent de la del conjunt de regions. El pes del sector serveis és un xic més baix, la indústria està per damunt i el sector agrícola es troba clarament per sota del nivell mitjà. Quant a l'evolució durant el període, la indústria presenta un lleuger ascens, el sector agrícola baixa i el sector serveis es queda pràcticament estable.

Gràfic 9a | Eurostat. Percentatge d'ocupació per sector. Homes. 2001



**Gràfic 9b | Eurostat. Percentatge d'ocupació per sector. Homes. 2001**



La distribució per sectors d'ocupació per a les dones és també molt similar per al conjunt de regions. El sector amb més pes és també el sector serveis, però amb un percentatge molt més elevat. La majoria de regions es troben al voltant del valor mitjà, excepte Dyitiki Macedònia (Grècia), Molise (Itàlia) i la Rioja (Espanya), que es queden per sota, i algunes tenen un pes molt més important, com ara Mersey (Regne Unit) i Còrsega (França), entre altres. El segon sector en importància és l'industrial, amb un percentatge molt més petit que en el cas dels homes. La majoria de regions se situen a prop de la mitjana. Finalment, el sector agrícola es queda amb el menor percentatge de l'ocupació. És el sector amb menys pes en totes les regions i només un parell de regions superen àmpliament la mitjana: Molise (Itàlia) i Dyitiki Macedònia (Grècia). Les proporcions són prou estables durant el període analitzat. Hi ha una lleugera disminució de l'agricultura i de la indústria. El sector serveis, en canvi, presenta un creixement. En el cas de Catalunya, la distribució no té un domini tan clar del sector serveis, però sí una menor importància de l'agricultura i més pes del sector industrial que la resta de regions. Quant a l'evolució

durant el període, l'agricultura, encara que està a un nivell molt baix, presenta un descens, el sector industrial puja i el sector serveis també augmenta. Les proporcions es mantenen prou estables.

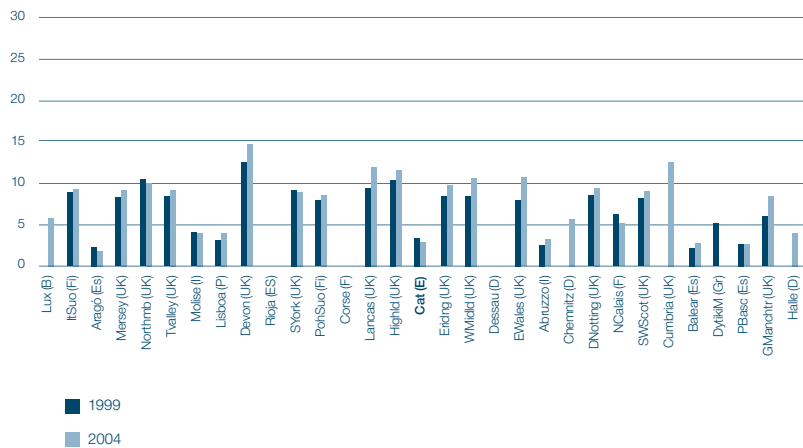
Les diferències entre homes i dones són importants. Als sectors agrícola i industrial la distància per al conjunt de regions es troba en 1,5 i 28 punts percentuals, respectivament. Clarament, les dones no participen amb la mateixa intensitat en aquests dos sectors de l'economia. El sector serveis és on les dones troben la majoria de la feina. En aquest sector, la diferència amb els homes és fins i tot més gran tant al principi com al final del període, encara que baixa molt lleugerament. Els altres dos sectors també tenen uns percentatges molt estables. En el cas de Catalunya, les diferències entre homes i dones al sector serveis i al sector de la indústria són molt semblants a la mitjana per al conjunt de regions, però al sector agrícola són una mica més grans.

### **4.3. Ocupació i tipus de contracte**

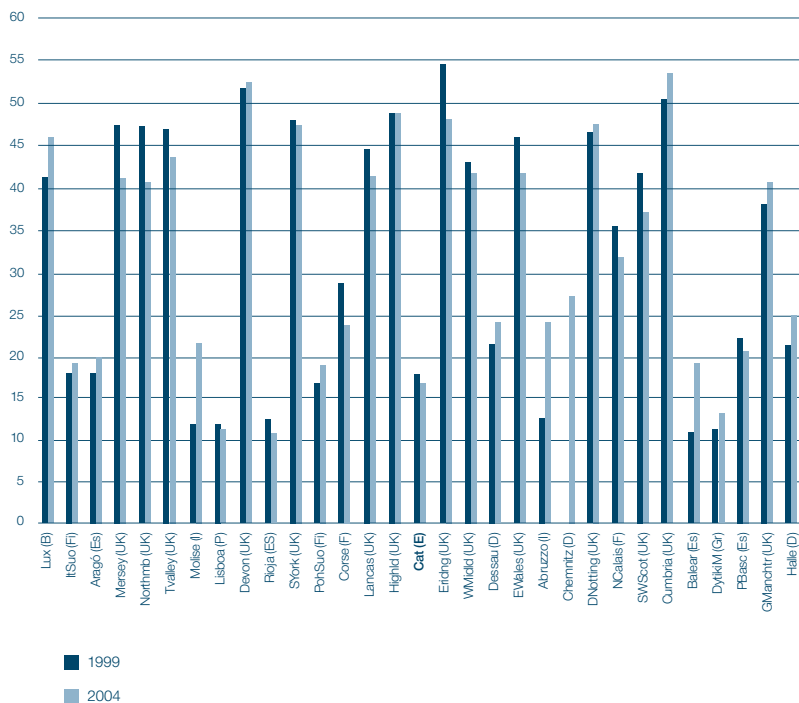
En aquest cas només estudiem el percentatge de contractes a temps parcial, ja que no disposem de dades sobre la importància relativa dels contractes temporals respecte dels indefinits. La proporció d'homes i dones ocupats a temps parcial es mostra en els gràfics 10a i 10b. Hi ha diferències importants entre homes i dones, que ja hem evidenciat a les dades de l'EPA. Els homes fan servir aquest tipus de jornada en una proporció del 7%, i és bastant estable al llarg del període. D'altra banda, més del 32% de les dones ocupades fa servir aquest tipus de jornada laboral. La diferència entre homes i dones es manté estable al llarg del període analitzat, ja que tant els homes com les dones han incrementat el percentatge de contractes parcials. Tanmateix, Catalunya presenta valors molt per sota de la mitjana de les regions analitzades, per als homes i les dones, i ambdós pateixen un lleuger descens en l'ús d'aquest tipus de contracte.



**Gràfic 10a | Eurostat. Percentatge de contractes a temps parcial. Homes. 1994 i 2004**



**Gràfic 10b | Eurostat. Percentatge de contractes a temps parcial. Dones. 1994 i 2004**



A més, en aquest cas es troba un patró de comportament clarament geogràfic i nacional. Les regions de la Gran Bretanya són les regions amb percentatge més alt de contractes parcials, mentre que les regions del sud (les regions italianes, gregues, portugueses i espanyoles) són les que presenten percentatges més baixos. Aquest resultat es deriva del foment que d'aquest tipus de contracte s'ha fet en alguns països com ara la Gran Bretanya.

L'anàlisi realitzada amb les regions europees demostra que no hi ha patrons nacionals en les dimensions analitzades, llevat del contracte parcial. Ben al contrari: hi ha moltes similituds en l'evolució de l'atur i l'ocupació quan distingim pel nivell d'educació de la població. Les diferències trobades per a Catalunya (i la resta de regions espanyoles) poden estar relacionades amb una expansió més recent de l'educació.

### Principals conclusions de l'anàlisi de les regions europees

1. Més importància a Catalunya de la població amb educació bàsica en els ocupats i la taxa d'atur. Aquesta diferència està relacionada amb el retard en l'expansió de l'educació a Espanya ja comentada en el capítol 1.
2. Increment en el pes dels titulats universitaris en la població ocupada, sobretot en el cas de les dones.
3. Catalunya presenta un sector industrial més fort que la resta de regions europees, tant en el cas dels homes com de les dones, encara que hi ha una diferència important entre homes i dones.
4. El sector industrial a Catalunya està clarament dominat pels homes. El sector serveis és on les dones catalanes troben feina principalment. Aquesta diferència entre homes i dones es manté al llarg del període.
5. Amb relació als contractes parcials, Catalunya presenta valors per sota de la mitjana de les regions analitzades, per als homes i les dones, i ambdós pateixen un lleuger descens en l'ús d'aquest tipus de contracte. Només en aquest cas, hem trobat un comportament «estatal».

## 5. PRINCIPALS CONCLUSIONS

En aquest capítol hem fet una anàlisi descriptiva del mercat de treball català en relació amb el mercat espanyol, amb la resta de països de l'OCDE i amb les comunitats autònomes i les regions europees més semblants a Catalunya, amb l'objectiu de proporcionar una panoràmica actual. En la mesura de les disponibilitats de dades, hem prestat una atenció especial al grup d'edat de 25-34 anys, que es correspon amb la transició al treball objecte d'aquest llibre. Les principals conclusions que hem trobat les podem resumir en aquests punts:

1. Augment del percentatge de persones amb educació superior en la població activa. Observem aquesta tendència a totes les mostres utilitzades: comunitats autònomes, regions europees i països de l'OCDE. El percentatge de dones amb educació superior és més gran que el dels homes.
2. Augment del percentatge de persones amb educació secundària i educació superior en el nombre d'ocupats. El percentatge de població amb educació bàsica a Catalunya (i a Espanya) és molt més alt que en les regions europees (tant en les de renda superior com les de renda inferior) i els països de l'OCDE. A més, l'educació superior arriba a ser el segon grup en importància en el cas de les dones de les regions europees, i en el cas català les dones arriben gairebé al

percentatge de l'educació bàsica en importància. Aquest increment supera el generalitzat per a les comunitats autònomes espanyoles.

3. Pel que fa al nivell d'atur, Catalunya mostra nivells més elevats que vuit (deu) de les quinze regions europees amb renda inferior al principi (final) del període d'estudi. Aquesta diferència és més accentuada quan considerem només les dones, que presenten nivells d'atur molt elevats. Al llarg dels cinc anys la posició relativa de Catalunya no millora. Conjuntament s'observa un augment dels universitaris dins dels ocupats que podria suggerir que els titulats estan fent feines que necessitarien menor nivell de qualificació, malgrat que també hem de tenir en compte l'evolució del teixit productiu de Catalunya i els desenvolupaments tècnics, que d'alguna manera poden incrementar el grau de coneixements que requereix el mercat de treball. Aquest fenomen va acompanyat d'un lleuger creixement de l'atur dels llicenciats. La possible explicació és l'augment dels llicenciats universitaris, que fa que els mercats no puguin assumir aquest increment d'oferta.
4. Quan considerem el grup d'edat de 25-34 anys, la situació espanyola s'apropa a la resta de països de l'OCDE pel que fa a la importància de llicenciats en la població activa, encara que els nivells d'atur d'aquest grup es mantenen per sobre dels de la població total.
5. Amb relació a la composició sectorial dels ocupats, observem que el sector industrial està compost principalment per homes, mentre que el sector serveis està feminitzat. De tota manera, tant a nivell europeu com espanyol evidenciem una pèrdua específica del sector industrial en el període analitzat i un creixement anàleg dels serveis, encara que a Catalunya manté una presència més important.
6. El contracte de treball parcial és molt més utilitzat en les regions europees que en les espanyoles. I les dones en són les usuàries principals. Observem una tendència creixent en l'ús d'aquest tipus de contracte, encara que a Catalunya presenta una petita disminució. Malgrat això, Espanya és un dels països europeus amb un percentatge més alt de contractes precaris (contractes amb prestacions socials reduïdes i condicions laborals i salaris baixos) (dades de l'any 2000). A més, la seva utilització no sembla reduir-se a mesura que augmenta el temps d'activitat. Tampoc no es pot concloure que la utilització d'aquest tipus de contracte estigui associada a nivells d'educació inferiors. Al contrari, els resultats demostren que és molt utilitzat també en els nivells més elevats i que és vehicle per a la transició al mercat laboral.
7. A Espanya, el període per trobar la primera ocupació és més elevat que a Bèlgica o Àustria, amb independència del nivell de formació adquirit.

## ANNEX: ABREVIACIONS UTILITZADES

### OCDE

Austral	Austràlia
Aus	Àustria
Be	Bèlgica
Can	Canadà
CzeRep	República Txeca
Den	Dinamarca
Fin	Finlàndia
Fr	França
Ger	Alemanya
Gre	Grècia
Hun	Hongria
Ice	Islàndia
Ire	Irlanda
Isr	Israel
Ita	Itàlia
Jap	Japó
Kor	Corea
Lux	Luxemburg
Mex	Mèxic
Net	Països Baixos
NewZe	Nova Zelanda
Nor	Noruega
Pol	Polònia
Por	Portugal
SlovRep	Eslovàquia
Spa	Espanya
Swe	Suècia
Swi	Suïssa
Tur	Turquia
UK	Regne Unit
USA	Estats Units d'Amèrica

### Regions europees

Lux (B)	Luxemburg (Benelux)
ItSuo (Fi)	Ita Suomi (Finlàndia)
Aragó (Es)	Aragó (Espanya)
Mersey (UK)	Merseyside (Regne Unit)
Northmb (UK)	Northumberland, Tyne i Wea (Regne Unit)
Tvalley (UK)	Tees Valley i Durham (Regne Unit)
Molise (I)	Molise (Itàlia)
Lisboa (P)	Lisboa (Portugal)
Devon (UK)	Devon (Regne Unit)
Rioja (Es)	la Rioja (Espanya)
SYork (UK)	South Yorkshire (Regne Unit)
PohSuo (Fi)	Pohjois-Suomi (Finlàndia)
Corse (F)	Còrsega (França)
Lancas (UK)	Lancashire (Regne Unit)
Highld (UK)	Highlands i Islands (Regne Unit)
Cat (Es)	Catalunya (Espanya)
Eridng (UK)	East Riding i North Lincolnshire (Regne Unit)
WMidld (UK)	West Midlands (Regne Unit)
Dessau (D)	Dessau (Alemanya)

EWales (UK)	East Wales (Regne Unit)
Abruzzo (I)	Abruzzo (Itàlia)
Chemnitz (D)	Chemnitz (Alemanya)
DNotting (UK)	Derbyshire i Nottinghamshire (Regne Unit)
NCalais (F)	Nord-Pas-de- Calais (França)
SWScot (UK)	South Western Scotland (Regne Unit)
Cumbria (UK)	Cumbria (Regne Unit)
Balear (Es)	Illes Balears (Espanya)
DytikiM (Gr)	Dytiki Macedònia (Grècia)
PBasc (Es)	País Basc (Espanya)
Gmanchtr (UK)	Greater Manchester (Regne Unit)
Halle (D)	Halle (Alemanya)

## BIBLIOGRAFIA

ALCAIDE CASTRO, M.; GONZÁLEZ RENDÓN, M.; FLÓREZ SABORIDO, I. (1996) *Mercado de trabajo, reclutamiento y formación en España*. Ed. Pirámide.

BÉDUWÉ, C.; PLANAS, J. (2003) «Educational expansion and labour market. A comparative study of five European countries». Cedefop Reference Series, 39.

DESTEFANIS, S.; FONSECA, R. (2006) *Matching, Labour-Market Reform and the Ladder Effect. Some evidence for Italy*. CSEF WP.

DIVERSOS AUTORS. (1989) *El stock de titulados universitarios y su relación con el mercado de trabajo: 1976-1986*. Consell d'Universitats, Secretaria General.

### Fonts de dades

OCDE. OECD's Corporate Data Environment (CDE). Database on Labour Force Statistics and Education Database. [www.ocde.org](http://www.ocde.org).

INE. Enquesta de població activa, 2002. [www.ine.es](http://www.ine.es)

Eurostat. *General and regional statistics*. [epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu)





## *Capítol 3*

# EL MERCAT LABORAL QUALIFICAT I LA QUALITAT DE L'OCUPACIÓ

*Enric Corominas Rovira, Esperança Villar Hoz,  
Carme Saurina Canals i Martí Fàbregas Alcaire*



# 1. INTRODUCCIÓ

La taxa d'ocupació dels graduats —immediata, en acabar els estudis, o diferida, al cap de tres, cinc o més anys— sovint es pren com a indicador de rendiment de les institucions universitàries i de la qualitat de la formació que proporcionen. Ara bé, l'interès d'aquesta dada és insuficient si no es complementa amb el coneixement de quines són les feines que exerceixen aquells que s'ocupen: on es col·loquen els graduats universitaris? En quins sectors laborals i branques professionals es distribueixen les persones amb formació universitària durant els primers anys posteriors a l'acabament de la carrera? Quina és la qualitat dels llocs de treball que ocupen en relació amb indicadors objectius com ara l'estabilitat de la feina i el salari, o més subjectius com per exemple la satisfacció? Aquest capítol tracta de respondre a les preguntes anteriors fent una anàlisi del mercat qualificat dels graduats a les universitats públiques catalanes l'any 2001. Alhora, s'aborda també el tema de la qualitat de l'ocupació assolida pels universitaris catalans tres anys després d'haver-se graduat i es proposa la construcció d'un índex global de qualitat ocupacional a partir del qual es porta a terme una anàlisi comparativa entre àrees i subàrees de coneixement, àmbits de treball i branques d'activitat i segons el territori. Aquest plantejament intenta respondre als objectius següents:

1. Descripció de la distribució de les ocupacions a les quals accedeixen els graduats universitaris en referència a l'àmbit de treball i a les branques ocupacionals.
2. Anàlisi de les condicions de treball dels graduats atenent les característiques estructurals de la feina (situació contractual i durada del contracte), l'adequació de la feina als estudis realitzats, la retribució econòmica i la satisfacció laboral.
3. Identificació de les variables que poden constituir indicadors de qualitat laboral i proposta d'un índex de qualitat de l'ocupació a partir dels indicadors disponibles.
4. Anàlisi del nivell de qualitat de l'ocupació assolida pels graduats de la promoció 2001 a partir de l'índex elaborat.
5. Discussió dels resultats, anàlisi del seu impacte i aplicabilitat per a l'orientació dels actuals i futurs estudiants universitaris i per a la planificació universitària.

Per tal de respondre a aquests objectius, hem estructurat el capítol en tres grans apartats. En la primera part es fa una anàlisi descriptiva del mercat de treball qualificat atenent, d'una banda, el tipus de feina per sectors i branques d'activitat que ocupen els graduats universitaris i, de l'altra, les condicions laborals en què es troben. En el segon apartat es justifica i es proposa l'elaboració d'un índex de qualitat i es porta a terme una anàlisi comparativa del nivell de qualitat assolit pels graduats de diferents àrees i subàrees d'acord amb característiques socioeconòmiques i educatives. Finalment, es presenta un resum de les principals

conclusions derivades de les dades i algunes reflexions i propostes que poden resultar d'interès per a l'orientació dels estudiants i la planificació universitària.

Per a totes les anàlisis estadístiques efectuades s'ha establert un nivell de significació  $\alpha = .05$ . Per tant, quan al text s'utilitza la paraula significatiu o significativa en referència a alguna anàlisi estadística, si no s'indica una altra cosa, ens estem referint a aquest nivell de significació.

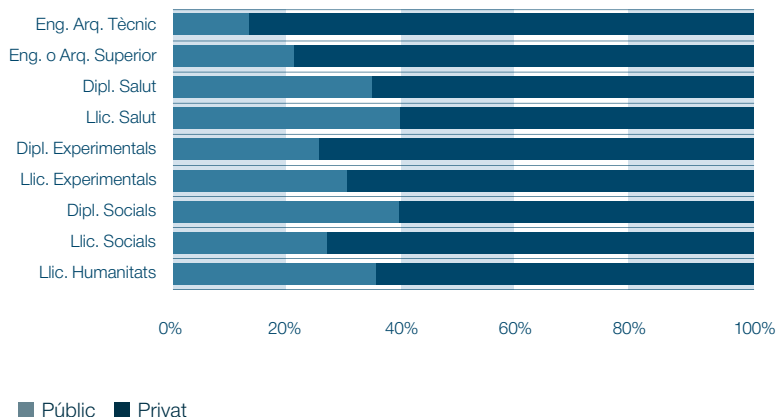
## **2. EL MERCAT DE TREBALL QUALIFICAT**

### **2.1. Les característiques del mercat laboral qualificat**

En aquest apartat es descriuen les característiques del mercat laboral qualificat i s'analitzen els resultats d'inserció dels 11.117 graduats catalans de la mostra que treballen en el moment de l'enquesta ( $n = 10.334$ ) o havien treballat després d'haver acabat la carrera ( $n = 783$ ).

#### **2.1.1. Àmbit de treball**

Globalment, el 30% dels graduats treballa en el sector públic i el 70% en el sector privat, però amb diferències marcades: d'aquesta manera, les diplomatures de Ciències Socials i les diplomatures i les llicenciatures en Ciències de la Salut tendeixen a una proporció del 40 i el 60% entre el sector públic i el sector privat, mentre que les enginyeries superiors mostren una proporció del 20 i el 80% i, en les enginyeries tècniques, el 13% treballa en el sector públic i el 87% en el sector privat (figura 1).

**Figura 1 | Àmbit d'ocupació**

L'ocupació és molt majoritàriament privada —per sobre del 90%— en branques relacionades amb la producció, l'extracció, la manufactura, la construcció, el comerç, la restauració, les tecnologies de la comunicació, les institucions financeres i els serveis a l'empresa. En les branques relacionades amb els mitjans de comunicació i els transports es redueix lleugerament el percentatge de sector privat i se situa entorn del 85%. En canvi, la branca d'educació registra el 62% de graduats en el sector públic i el 38% en el sector privat. Aquests percentatges s'inverteixen a la branca de sanitat i assistència social. Pel que fa a les tasques d'Administració, Seguretat Social i defensa, només el 10% pertany al sector privat. Cal tenir en compte que aquestes tres branques d'activitat (educació, sanitat i Administració) agrupen el 40% de la mostra i el 50% de les dones.

### 2.1.2. Branques d'activitat econòmica

Les classificacions ocupacionals —International Standard Classification of Occupations, ISCO88; Classificació Internacional d'Activitats Econòmiques, NACE2007, o altres— s'elaboren sovint amb criteris específics (econòmic, fiscal, laboral, etc.) i constitueixen un procés d'especificació extens i complex que parteix de grans blocs per arribar a nivells o subgrups i, finalment, a l'ocupació específica. L'ocupació o activitat singular se sol codificar numèricament amb vuit o més xifres. Ocorre, però, que quan s'utilitzen només les grans categories la informació se simplifica i les ocupacions són ben diverses. A més, l'atribució a un grup o un altre

es fa difícil si es disposa de poca informació sobre el que fan els treballadors o sobre el lloc de treball. Aquestes són limitacions que s'haurien de tenir en compte a l'hora d'analitzar els resultats de l'enquesta que oferim. L'enunciat de cada una de les branques pretén sintetitzar tot un conjunt d'activitats i en algun cas podria no ser prou aclaridor dels camps que abasta.

Per tal de simplificar l'anàlisi i evitar grups massa reduïts, s'han agrupat algunes branques d'activitat econòmica en 11 grups a partir de les 26 categories inicials que recull l'enquesta (columna de l'esquerra de la taula 1; entre parèntesis s'indica el número de codi atribuït a cada branca d'activitat econòmica): en un primer pas —columna central de la taula— s'han agrupat els codis 1 i 2 amb el nom d'«agricultura, ramaderia i pesca», els codis 3 i 5 es fusionen sota la denominació d'«indústries extractives», i amb la denominació d'«indústries metal·lúrgiques» s'uneixen els codis 8 i 9. Finalment, amb el rètol d'«indústria tèxtil, de la fusta, el paper i el cautxú i plàstic» se sumen els codis 11, 12, 13 i 14. S'ha pres en consideració que les branques que hem agrupat són ocupades molt majoritàriament per graduats de l'àrea de tecnologies i que es distribuïen de manera molt similar. Des d'un vessant teòric s'ha tingut en compte el document publicat per IDESCAT el desembre de 2003, *Resultat final de les consultes sobre el primer i el segon nivells de la futura classificació internacional d'activitats econòmiques* (NACE, 2007). Considerant que amb aquesta primera reducció encara es mantenia un nombre excessiu de branques ocupacionals, posteriorment s'ha elaborat un segon nivell de reducció que anomenem «grups ocupacionals», atenent certes similituds entre les branques (taula 1, columna de la dreta).

**Taula 1 | Reducció de les branques d'activitat econòmica a grups ocupacionals**

Branca d'activitat econòmica (categorització original)	n	(primera reducció)		Grups ocupacionals (segona reducció)	
			n		n
Agricultura (1)	132	Agricultura, ramaderia, pesca	144		
Pesca (2)	12				
Combustibles sòlids (3)	29	Indústries extractives	48	Producció matèries primeres i energia	388
Extracció minerals (5)	19				
Electricitat (4)	196	Energia: aigua, gas, electricitat	196		
Indústria química (6)	191	Indústria química	191		
Indústria farmac. (7)	203	Indústria farmacèutica	203		
Metallúrgia (8)	360	Indústria metallúrgica	570		
Fabricació materials de transports (9)	210				
Productes alimentaris (10)	221	Indústria alimentària	221	Indústria	1.387
Tèxtil, cuir (11)	71				
Fusta (12)	23	Indústria tèxtil, fusta, paper, plàstic	202		
Paper (13)	49				
Cautxú (14)	49				
Construcció (15)	579	Construcció	579	Construcció	579

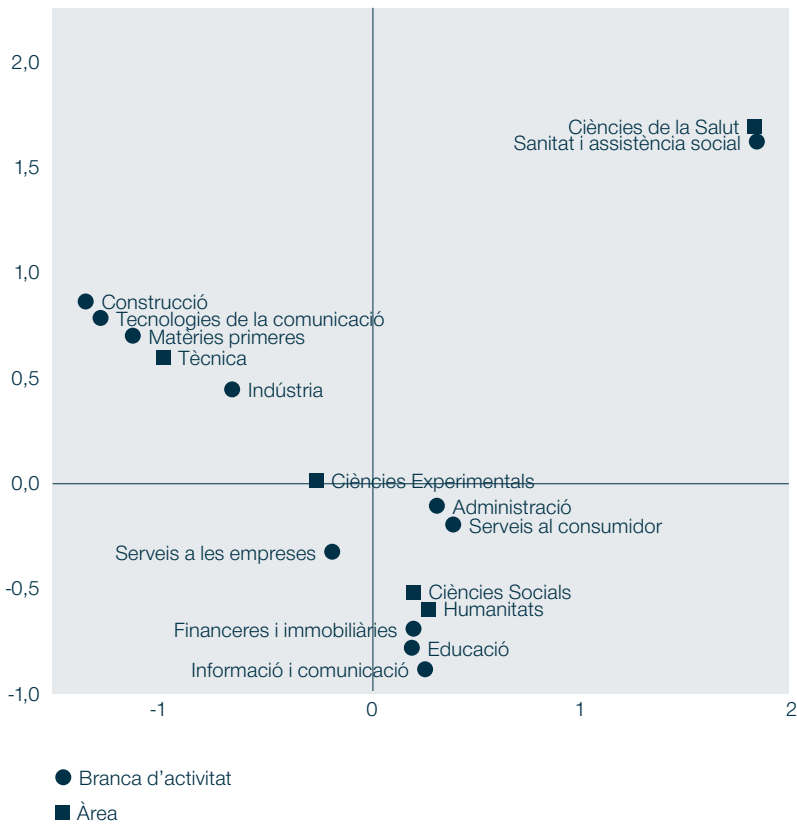
Branca d'activitat econòmica (categorització original)	n	(primera reducció)		Grups ocupacionals (segona reducció)	
			n		n
Comerç i reparacions (16)	649	Comerç i reparacions	649	Serveis al consumidor	1.164
Restauració (17)	119	Hoteleria i restauració	119		
Transports (18)	169	Transports	169		
Altres (26)	227	Altres serveis a la comunitat	227		
Tecnologies de comunicació (19)	518	Tecnologies de comunicació	518	Tecnologies de comunicació	518
Mitjans comunicació (20)	316	Informació i comunicació	316	Informació i comunicació	316
Institucions financeres (21)	842	Instit. financ., asseg., immob.	842	Instit. financ., asseg., immob.	842
Serveis a l'empresa (22)	1.301	Serveis a les empreses	1.301	Serveis a les empreses	1.301
Admin. pública (23)	1.215	Adm., Seg. Social, defensa	1.214	Adm., Seg. Social, defensa	1.215
Educació, recerca (24)	2.283	Educació, cultura, recerca	2.283	Educació, cultura, recerca	2.283
Sanitat i assistència social (25)	969	Sanitat i assistència social	969	Sanitat i assistència social	969

Les dades indiquen que els graduats de les cinc àrees disciplinàries (Humanitats, Ciències Socials, Ciències Experimentals, Ciències de la Salut i Tècnica) tendeixen a distribuir-se en alguns grups ocupacionals específics que podríem anomenar «espai professional idoni». Així, els graduats en Ciències de la Salut s'ocupen de manera preferent en la branca de sanitat i assistència social, mentre que l'àrea Tècnica se situa principalment en el sectors de construcció, indústria, transformació de matèries primeres i tecnologies de la comunicació. Les àrees de Ciències Socials i Humanitats es troben més vinculades a l'àmbit d'educació, sector financer i de



serveis a les empreses, serveis al consumidor, Administració, i informació i comunicació. La figura 2, que correspon a la representació sobre dos eixos extrems en una anàlisi de correspondències múltiples de la variable que identifica les cinc grans àrees d'estudis i la que recull els grups ocupacionals específics, ens permet visualitzar aquesta associació entre les categories corresponents a les àrees d'especialització i les categories corresponents als grups ocupacionals d'activitat econòmica en què s'ocupen els graduats.

**Figura 2 | Correspondència entre les àrees disciplinàries i els grups ocupacionals d'activitat econòmica**



Tot seguit presentem un resum dels percentatges d'ocupació més destacats en cada titulació o agrupació de titulacions. (Taula 2: els percentatges s'indiquen en ordre decreixent i per a cada titulació acumulen un mínim del 70% del total de graduats de la titulació o, fins i tot, en algun cas s'arriba a superar el 85%; entre parèntesis s'indica el nombre de titulats que han contestat l'enquesta i, per tant, cal considerar-lo en la lectura i la interpretació de les dades. Per exemple, a Belles Arts, on el nombre de graduats que respon a l'enquesta és baix, un percentatge del 12,5% que treballa a la indústria representa només dues persones.)

---

## **Taula 2 | Distribució percentual dels graduats de les diferents subàrees professionals segons els grups ocupacionals**

---

### **ÀREA D'ESTUDIS D'HUMANITATS**

**Geografia i Història** (n = 651) 32,3%, educació, cultura, recerca; 19,4%, serveis al consumidor; 17,2%, Administració, Seguretat Social, defensa; 7,5%, sanitat i assistència social

**Filosofia i Humanitats** (n = 162) 37,7%, educació, cultura, recerca; 19,8%, serveis al consumidor; 8,6%, Administració, Seguretat Social, defensa; 8%, informació i comunicació

**Lingüística, Teoria de la Literatura i Literatura Comparada** (n = 17) 52,9%, educació, cultura, recerca; 23,5%, informació i comunicació; 11,8%, Administració, Seguretat Social, defensa

**Filologia Catalana i Fil. Hispànica** (n = 301) 57,1%, educació, cultura, recerca; 11,6%, Administració, Seguretat Social, defensa; 10,3%, informació i comunicació; 10%, serveis al consumidor

**Filologia Alemana, anglesa, Francesa, Gallega, Italiana, Portuguesa, i Traducció i Interpretació** (n = 320) 46,3%, educació, cultura, recerca; 15,6%, serveis al consumidor; 12,2%, indústria; 11,9%, serveis a les empreses

**Filologia Àrab, Clàssica, Eslava, Hebrea, Romànica** (n = 32) 34,4%, educació, cultura, recerca; 21,9%, Administració, Seguretat Social, defensa; 15,6%, serveis al consumidor; 9,4%, informació i comunicació; 9,4%, sanitat i assistència social

**Belles Arts** (n = 139) 56,3%, educació, cultura, recerca; 25%, serveis al consumidor; 12,5%, indústria

---

### **ÀREA D'ESTUDIS DE CIÈNCIES SOCIALS**

**Economia i ADE** (n = 794) 37,5%, institucions financeres, d'assegurances i immobiliàries; 18,1%, serveis a les empreses; 13,4%, indústria; 12,3%, serveis al consumidor

**Empresarials** (n = 596) 33,2%, institucions financeres, d'assegurances i immobiliàries; 18,6%, serveis al consumidor; 15,1%, indústria; 11,9%, serveis a les empreses; 7%, Administració, Seguretat Social, defensa

**Dret** (n = 483) 43,5%, serveis a les empreses; 21,4%, Administració, Seguretat Social, defensa; 17,2%, institucions financeres, d'assegurances i immobiliàries; 7,3 %, serveis al consumidor

**Relacions Laborals, Treball Social, Ciències del Treball** (n = 418) 26,3%, serveis a les empreses; 20,3%, serveis al consumidor; 14,4%, Administració, Seguretat Social, defensa; 12,2%, indústria; 9,6%, institucions financeres, d'assegurances i immobiliàries

**Gestió i Administració Pública, Ciències Polítiques i de l'Adm. i Sociologia** (n = 324) 32,4%, Administració, Seguretat Social, defensa; 19,1%, serveis al consumidor; 13,9%, serveis a les empreses; 10,5%, educació, cultura, recerca; 9,6%, institucions financeres

**Comunicació Audiovisual, Periodisme i Publicitat i Relacions Públiques** (n = 326) 50,9%, informació i comunicació; 13,2%, serveis a les empreses; 8,3%, Administració, Seguretat Social, defensa; 8%, educació, cultura, recerca; 7,7%, serveis al consumidor

**Documentació** (n = 71) 46,5%, educació, cultura, recerca; 19,7%, Administració, Seguretat Social, defensa; 12,7%, serveis a les empreses

**Psicologia** (n = 342) 27,8%, sanitat i assistència social; 19%, educació, cultura, recerca; 17%, serveis a les empreses; 13,5%, serveis al consumidor; 9,4%, Administració, Seguretat Social, defensa

**Pedagogia i Psicopedagogia** (n = 308) 55,8%, educació, cultura, recerca; 15,6%, Administració, Seguretat Social, defensa; 9,4%, serveis al consumidor

**Magisteri i Educació Social** (n = 1.093) 71,6%, educació, cultura, recerca; 13%, Administració, Seguretat Social, defensa

---

## ÀREA D'ESTUDIS DE CIÈNCIES EXPERIMENTALS

**Química i Enologia** (n = 230) 50%, indústria; 25,2%, educació, cultura, recerca

**Biologia, Bioquímica, Ciències Ambientals, Geologia** (n = 428) 25,2%, educació, cultura, recerca; 18%, indústria; 15,9%, serveis a les empreses; 10,7%, Administració, Seguretat Social, defensa; 9,6%, sanitat i assistència social; 8,6%, serveis al consumidor

**Física i Matemàtiques** (n = 232) 30,2%, educació, cultura, recerca; 23,7%, serveis a les empreses; 9,3%, institucions financeres, d'assegurances i immobiliàries; 10,8%, indústria; 7,8%, serveis al consumidor

---

## ÀREA D'ESTUDIS DE CIÈNCIES DE LA SALUT

**Diplomats Sanitaris** (n = 431) 64,7%, sanitat i assistència social; 16,7%, serveis al consumidor; 11,4%, Administració, Seguretat Social, defensa

**Medicina i Odontologia** (n = 300) 68,7%, sanitat i assistència social; 26%, Administració, Seguretat Social, defensa

**Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments** (n = 192) 34,4%, serveis al consumidor; 33,3%, indústria; 12,5%, sanitat i assistència social; 11,5%, indústria

**Veterinària** (n = 108) 75,9%, sanitat i assistència social; 10,2%, indústria

---

---

## ÀREA D'ESTUDIS TÈCNICS

**Arquitectura i Arquitectura Tècnica** (n = 387) 76,1%, construcció; 8,6%, serveis a les empreses

**Enginyeria Civil Tècnica** (n = 98) 58,2%, construcció; 12,2%, producció matèries primeres i energia; 11,2%, serveis a les empreses

**Enginyeria Geològica i Enginyeria de Camins, Canals i Ports** (n = 69) 58%, construcció; 20,3%, serveis a les empreses; 11,6%, Administració, Seguretat Social, defensa

**Nàutica** (n = 39) 30,8%, serveis al consumidor (esp. transport); 28,2%, indústria; 20,5%, producció matèries primeres i energia (esp. pesca)

**Tecnologies Avançades de la Producció** (Enginyeria Tècnica.; n = 665) 50,7%, indústria; 13,8%, producció matèries primeres i energia; 9%, serveis a les empreses

**Tecnologies Avançades de la Producció** (Enginyeria; n = 306) 43,8%, indústria; 12,1%, serveis a les empreses; 10,5%, producció matèries primeres i energia; 9,5%, serveis al consumidor; 8,2 %, educació, cultura, recerca

**Tecnologies de la Informació i Comunicació** (Enginyeria Tècnica; n = 431) 47,3%, tecnologies de la comunicació; 13,7%, serveis a les empreses; 11,4%, indústria

**Tecnologies de la Informació i Comunicació** (Enginyeria; n = 362) 41,4%, tecnologies de la comunicació; 17,4%, serveis a les empreses; 13%, educació, cultura, recerca; 8,6%, indústria

**Enginyeria Tècnica Agrícola i Forestal** (n = 327) 25,1%, producció matèries primeres i energia (esp. agricultura i ramaderia); 22%, indústria; 13,1%, Administració, Seguretat Social, defensa; 11,9%, serveis a les empreses; 7,3%, construcció; 7%, educació, cultura, recerca

**Enginyeria Agrònoms i Forestals** (n = 143) 30,1%, Administració, Seguretat Social, defensa; 19,6%, producció matèries primeres i energia (esp. agricultura i ramaderia); 13,3%, serveis a les empreses; 11,2%, indústria; 10,5%, educació, cultura, recerca

---

Globalment, els graduats en estudis d'**Humanitats** troben feina prioritàriament a educació, cultura i recerca, en bona part en centres d'educació secundària. El treball a Administració, Seguretat Social i defensa constitueix un segon camp de col·locació. També a informació i comunicació s'hi insereixen especialment els titulats en les diferents filologies. Serveis al consumidor constitueix de fet el segon espai d'ocupació per als titulats d'Humanitats, però aquest grup incorpora diversitat de feines o tasques del món del comerç, l'hoteleria i la restauració, els transports, etc., per a les quals no es necessita titulació universitària i, per tant, es podria considerar una forma de subocupació temporal que només proporciona una retribució de subsistència a l'espera de millors oportunitats.

S'identifiquen algunes situacions de col·locació singulars: els graduats en Filologia Alemanya, Anglesa, Francesa, Gallega, Italiana, Portuguesa, i Traducció i Interpretació són dels pocs que s'incorporen als grups ocupacionals de la indústria manufacturera i els serveis a les empreses: són ocupacions semblants vinculades a les relacions productives i comercials internacionals on la competència en idiomes

facilita la inserció. A indústria també s'hi incorporen llicenciats en Belles Arts, que, suposem, desenvolupen tasques de disseny.

Pel que fa al bloc dels estudis de **Ciències Socials**, es tracta d'un grup ampli i força heterogeni en el qual s'identifiquen tres subconjunts:

- a) Economia i ADE, Empresarials, Dret, Relacions Laborals, Treball Social, Ciències del Treball i Gestió i Administració Pública, Ciències Polítiques i de l'Administració i Sociologia, que s'ocupen a les institucions financeres, d'assegurances i immobiliàries, serveis a les empreses, indústria manufacturera i Administració, Seguretat Social i defensa.
- b) Comunicació Audiovisual, Periodisme, Publicitat i Relacions Públiques i Documentació configuren un subconjunt que també troba feina a Administració, Seguretat Social i defensa i a serveis a les empreses, si bé majoritàriament els titulats de la primera subàrea d'estudis s'ocupen a informació i comunicació, i els graduats en Documentació, a educació, cultura i recerca i, més concretament, a cultura (biblioteques, arxius, etc.).
- c) Psicologia, Pedagogia i Psicopedagogia, i Magisteri i Educació Social conformen un tercer grup diferenciat amb forta inserció a educació, cultura i recerca i a Administració, Seguretat Social i defensa. Els llicenciats en Psicologia, a més dels dos camps esmentats, troben feina també a sanitat i assistència social.

Amb més o menys intensitat, tots tres grups treballen també a serveis al consumidor. Tal com esmentàvem en el cas d'Humanitats, aquesta branca aplega un conjunt d'ocupacions per a les quals no es requereix titulació universitària, excepte potser per als graduats del primer grup (subconjunt a).

Dins de l'àrea de **Ciències Experimentals**, totes tres subàrees d'estudis s'ocupen en bona part a educació, cultura i recerca i a indústria manufacturera. En el cas de Química i Enologia, els dos grups ocupacionals inclouen el 75% dels titulats. Biologia, Bioquímica, Ciències Ambientals i Geologia, com també Física i Matemàtiques, tenen espais d'inserció més diversificats; ambdues subàrees donen feina a força titulats a serveis a les empreses i serveis al consumidor. Els primers treballen també a sanitat i assistència social, i els de Física i Matemàtiques, a institucions financeres, assegurances i immobiliàries.

En relació amb l'àrea de **Ciències de la Salut**, els llicenciats en Medicina i Odontologia i els llicenciats en Veterinària concentren la seva ocupació a la branca de sanitat i assistència social. També els Diplomats Sanitaris s'ocupen molt en aquest camp, i menys els titulats en Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments. El cas dels llicenciats en Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments és força peculiar, amb un alt percentatge d'ocupats en serveis al consumidor (s'ha d'entendre que el fet de dispensar medicaments no és només un procés de venda i, per tant, es podia

haver catalogat també com a dedicació a sanitat). D'altra banda, només els llicenciats en Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments i Veterinària tenen notable presència a la indústria manufacturera (específicament indústria farmacèutica, indústria càrnia i de precuinats).

Finalment, per als graduats de l'àrea **Tècnica**, trobem que indústria, producció de matèries primeres i energia i serveis a les empreses són els grups que acumulen més ocupació. Construcció és l'espai propi dels titulats en Arquitectura i Arquitectura Tècnica, Enginyeria Civil Tècnica, i Enginyeria Geològica i Enginyeria de Camins, Canals i Ports. Per la seva banda, com era d'esperar, els titulats en Tecnologies de la Informació i la Comunicació es col·loquen al grup ocupacional de tecnologies de la comunicació en un alt percentatge.

La dada del 30% dels titulats en Nàutica ocupats al grup de serveis al consumidor mereix un comentari a part. L'explicació probable és que la seva activitat s'ha categoritzat a transports. De la mateixa manera, al grup ocupacional d'Administració, Seguretat Social i defensa hi treballen els titulats en Enginyeria Tècnica Agrícola i Forestal, i els enginyers agrònoms i forestals sovint treballen en tasques de prevenció mediambiental.

La lectura de l'encreuament dels estudis cursats i els grups ocupacionals en què treballen també es pot fer des dels grups ocupacionals. La taula 3 expressa, per a cada grup ocupacional, el percentatge de subjectes de les diferents titulacions que hi són ocupats (s'ha constatat fins a percentatges del 3%, de manera que, com a mínim, es recull per a cada grup ocupacional el 70% dels graduats que s'hi ocupen). Malgrat que no farem una anàlisi detallada que podria resultar redundant, cal observar que alguns grups ocupacionals concentren determinats titulats en percentatges alts —del 30 al 50%—, mentre que altres grups presenten una distribució d'ocupats més diversificada entre els titulats de moltes subàrees d'estudi.

---

### **Taula 3 | Distribució dels titulats de les diverses subàrees d'estudis segons els grups ocupacionals**

---

**Producció matèries primeres i energia** (n = 388) 23,7%, Tecnologies Avançades de la Producció (Enginyeria Tècnica); 21,1%, Enginyeria Tècnica Agrícola i Forestal; 8,2%, Tecnologies Avançades de la Producció (Enginyeria); 7,2%, Enginyeria Agrònoms i Forestals; 5,4%, Biologia, Bioquímica, Ciències Ambientals, Geologia; 3,9%, Economia i ADE; 3,4%, Química; 3,1%, Enginyeria Civil Tècnica; 3,1%, Empresarials

**Indústria** (n = 1.387) 24,3%, Tecnologies Avançades de la Producció (Enginyeria Tècnica); 9,7%, Tecnologies Avançades de la Producció (Enginyeria); 8,3%, Química; 7,6%, Economia i ADE; 6,5%, Empresarials; 5,6%, Biologia, Bioquímica, Ciències Ambientals, Geologia; 5,2%, Enginyeria Tècnica Agrícola i Forestal; 4,6%, Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments; 3,7%, Relacions Laborals, Treball Social, Ciències del Treball; 3,5%, Tecnologies de la Informació i la Comunicació; 3%, Geografia i Història

---

**Construcció** (n = 579) 45,6%, Arquitectura i Arquitectura Tècnica; 9,8%, Enginyeria Civil Tècnica; 6,9%, Enginyeria Geològica i Enginyeria de Camins, Canals i Ports; 5,7%, Tecnologies Avançades de la Producció (Enginyeria Tècnica); 5%, Tecnologies Avançades de la Producció (Enginyeria); 4,7%, Empresarials; 4,1%, Enginyeria Tècnica Agrícola i Forestal; 3,6%, Economia i ADE

---

**Serveis al consumidor** (n = 1.164) 10,8%, Geografia i Història; 9,5%, Empresarials; 8,4%, Economia i ADE; 7,3%, Relacions Laborals, Treball Social, Ciències del Treball; 6,2%, Diplomats Sanitaris; 5,8%, Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments; 5,3%, Gestió i Administració Pública, Ciències Polítiques i de l'Administració i Sociologia; 5%, Magisteri; 4,3%, Filologia Alemanya, Anglesa, Francesa, Gallega, Italiana, Portuguesa, i Traducció i Interpretació; 4%, Psicologia; 4%, Tecnologies Avançades de la Producció (Enginyeria Tècnica); 3,2%, Biologia, Bioquímica, Ciències Ambientals, Geologia; 3%, Dret

---

**Tecnologies de comunicació** (n = 518) 39,4%, Tecnologies de la Informació i Comunicació (Enginyeria Tècnica); 29%, Tecnologies de la Informació i la Comunicació (Enginyeria); 4,6%, Tecnologies Avançades de la Producció (Enginyeria Tècnica); 3,3%, Comunicació Audiovisual, Periodisme i Publicitat i Relacions Públiques

---

**Informació i comunicació** (n = 316) 52,5%, Comunicació Audiovisual, Periodisme i Publicitat i Relacions Públiques; 9,8%, Filologia Catalana i Hispànica; 7,3%, Geografia i Història; 4,7%, Economia i ADE; 4,1%, Filosofia i Humanitats; 3,8%, Filologia Alemanya, Anglesa, Francesa, Gallega, Italiana, Portuguesa, i Traducció i Interpretació

---

**Institucions financeres, d'assegurances i immobiliàries** (n = 842) 35,4%, Economia i ADE; 23,5%, Empresarials; 9,9%, Dret; 4,8%, Relacions Laborals, Treball Social, Ciències del Treball; 3,7%, Gestió i Administració Pública, Ciències Polítiques i de l'Administració i Sociologia

---

**Serveis a les empreses** (n = 1.301) 16,1%, Dret; 11,1%, Economia i ADE; 8,5%, Relacions Laborals, Treball Social, Ciències del Treball; 5,5%, Empresarials; 5,2%, Biologia, Bioquímica, Ciències Ambientals, Geologia; 4,8%, Tecnologies de la Informació i la Comunicació (Enginyeria); 4,6%, Tecnologies Avançades de la Producció (Enginyeria Tècnica); 4,5%, Tecnologies de la Informació i la Comunicació (Enginyeria Tècnica); 4,5%, Psicologia; 4,2%, Física i Matemàtiques; 3,5%, Gestió i Administració Pública, Ciències Polítiques i de l'Administració i Sociologia; 3,3%, Comunicació Audiovisual, Periodisme i Publicitat i Relacions Públiques; 3,1%, Geografia i Història; 3%, Enginyeria Tècnica Agrícola i Forestal

---

**Administració, Seguretat Social, defensa** (n = 1.214) 11,7%, Magisteri i Educació Social; 9,2%, Geografia i Història; 8,6%, Gestió i Administració Pública, Ciències Polítiques i de l'Administració i Sociologia; 8,5%, Dret; 6,4%, Medicina i Odontologia; 4,9%, Relacions Laborals, Treball Social, Ciències del Treball; 4,2%, Economia i ADE; 4%, Diplomats Sanitaris; 4%, Pedagogia, Psicopedagogia; 3,8%, Biologia, Bioquímica, Ciències Ambientals, Geologia; 3,5%, Empresarials; 3,5%, Enginyeria Tècnica Agrícola i Forestal; 3,5%, Enginyeria Agrònoms i Forestals

**Educació, cultura, recerca** (n = 2.283) 34,3%, Magisteri i Educació Social; 9,2%, Geografia i Història; 7,5%, Pedagogia i Psicopedagogia; 7,5%, Filologia Catalana i Hispànica; 6,5%, Filologia Alemanya, Anglesa, Francesa, Gallega, Italiana, Portuguesa i Traducció i Interpretació; 4,7%, Biologia, Bioquímica, Ciències Ambientals, Geologia; 3,1%, Física i Matemàtiques

**Sanitat i assistència social** (n = 969) 28,8%, Diplomats Sanitaris; 21,3%, Medicina i Odontologia; 9,8%, Psicologia; 8,5%, Veterinària; 6,8%, Magisteri i Educació Social; 5,1%, Geografia i Història; 4,2%, Biologia, Bioquímica, Ciències Ambientals, Geologia; 3%, Relacions Laborals, Treball Social, Ciències del Treball

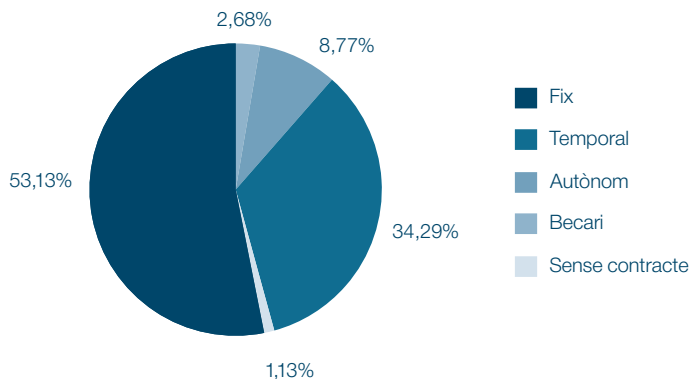
## 2.2. Les condicions de treball dels graduats

Ens ocupem a continuació d'estudiar quines són les característiques principals de les ocupacions assolides pels graduats universitaris que es troben treballant tres anys després d'haver-se graduat o bé que havien treballat malgrat que en el moment de l'enquesta no tinguin una feina remunerada.

### 2.2.1. Tipus de contracte

La situació contractual dels graduats constitueix una de les principals dimensions d'anàlisi quan s'aborda l'estudi dels processos de transició i d'inserció laboral, en la mesura que determinen l'estabilitat i la seguretat a la feina. En aquest sentit, els resultats de l'enquesta indiquen que aproximadament la meitat de la mostra té un contracte fix als tres anys de la graduació, mentre que una tercera part es troba en situació temporal (figura 3).

**Figura 3 | Distribució percentual de les diferents modalitats contractuals**



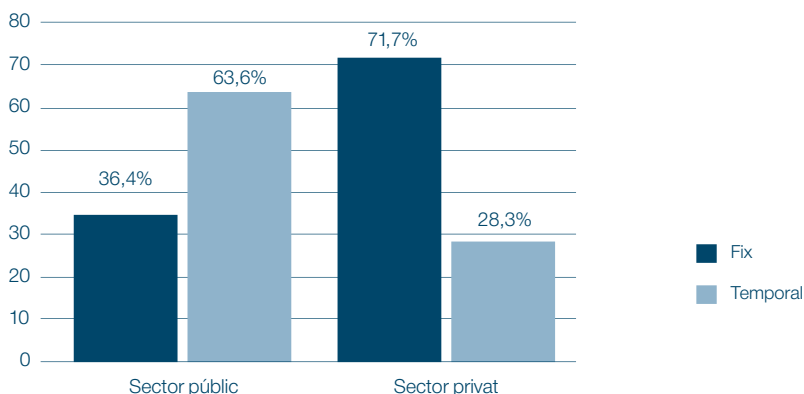


Si analitzem la distribució d'aquestes dues tipologies contractuals en relació amb l'àmbit de treball, observem que el contracte **fix** és significativament més habitual al sector privat (71,7% dels qui treballen en aquest sector), mentre que la precarietat del contracte **temporal** afecta gairebé dues terceres parts dels qui treballen al sector públic (taula 4). L'explicació més plausible a aquesta situació és que l'accés al sector públic es consolida mitjançant concurs-oposició o altres formes de selecció, i sovint va precedit d'un període d'interinatge o de contractació administrativa. És propi que, tractant-se de graduats amb pocs anys d'antiguitat, es trobin de ple en aquesta fase i en resulti un percentatge elevat de contracte temporal.

**Taula 4 | Distribució de les modalitats de contracte fix i temporal segons l'àmbit de treball**

Tipus de contracte	Àmbit de treball	
	Públic	Privat
Fix	1.016	4.472
Temporal	1.772	1.770
<b>Total</b>	<b>2.788</b>	<b>6.240</b>

**Figura 4 | Distribució del tipus de contracte segons àmbits de treball (%)**



Pel que fa a la resta de modalitats contractuals, la taula 5 recull la distribució dels treballadors autònoms i de becaris per grups ocupacionals. El percentatge de treballadors **autònoms** no arriba al 10% i els trobem principalment a les llicenciatures de Ciències Socials (27,9%), enginyeries tècniques (18,9%) i superiors (17,9%) i llicenciatures d'Humanitats (13,8%). Gairebé tots els autònoms treballen al sector públic i només el 3,5% està vinculat al sector privat. La incidència més important d'autònoms es dona als grups ocupacionals de serveis a les empreses i construcció, on trobem força professionals lliberals (arquitectes, assessors, etc.). Segueixen els grups de sanitat i assistència social, educació, cultura i recerca i serveis al consumidor. Cal tenir en compte que la categoria d'autònoms inclou empresaris, professionals lliberals, *freelance*, etc., és a dir, tots aquells que, des d'un punt de vista jurídic, tenen relació d'autònoms amb la Seguretat Social. Per titulacions, el nombre més alt de treballadors autònoms es concentra a Dret (146), Arquitectura (111), Arquitectura Tècnica (83), Odontologia (48), Psicologia (33), Podologia (24), Administració i Direcció d'Empreses (22) i Història de l'Art (20). A la resta de titulacions, el nombre de persones treballant com a autònoms és igual o inferior a quinze.

Els **becaris**, per la seva banda, constitueixen un grup petit de 277 graduats, dels quals el 56,3% són dones, i es distribueixen principalment a les llicenciatures de Ciències Experimentals (27,4%), Ciències Socials (20,2%), Humanitats (17,7%) i a les Enginyeries Tècniques (13,7%). El 69% està vinculat al sector públic, segurament en programes o convenis amb centres de recerca de l'Administració o de la universitat. Quant a la branca d'activitat econòmica, la taula 6 mostra que els becaris —la majoria en procés d'estudis de doctorat— es concentren en el grup d'educació, cultura i recerca; els trobem, doncs, probablement treballant en departaments o instituts universitaris. El 19% que treballa a l'Administració, Seguretat Social i defensa majoritàriament està a centres de recerca públics. Els becaris vinculats al sector privat en bona part treballen en projectes de recerca derivats de programes o convenis amb centres de recerca de l'Administració o de la universitat.

**Taula 5 | Distribució de contractes d'autònoms i de becaris entre els diferents grups ocupacionals**

		Grups ocupacionals										
		Prod. matèries primeres i energia	Indústria manufacturera	Construcció	Serveis al consumidor	Tecnologies de la comunicació	Informació i comunicació	Instit. financeres, assegur. i immobilitat	Serveis a les empreses	Administració, Seg. Soc. i defensa	Educació, cultura i recerca	Sanitat i assistència social
<b>Autònoms</b> (n = 880)	n	34	42	189	71	20	41	24	244	23	76	116
	%	3,9	4,8	21,5	8,1	2,3	4,7	2,7	27,7	2,6	8,6	13,2
<b>Becaris</b> (n = 277)	n	4	18	5	8	6	8	7	24	54	117	26
	%	1,4	6,5	1,8	2,9	2,2	2,9	2,5	8,7	19	42,2	9,4
<b>Total ocupats</b> (10.127)	<b>n</b>	<b>371</b>	<b>1.291</b>	<b>573</b>	<b>1.090</b>	<b>512</b>	<b>298</b>	<b>810</b>	<b>1.162</b>	<b>1.164</b>	<b>2.117</b>	<b>829</b>

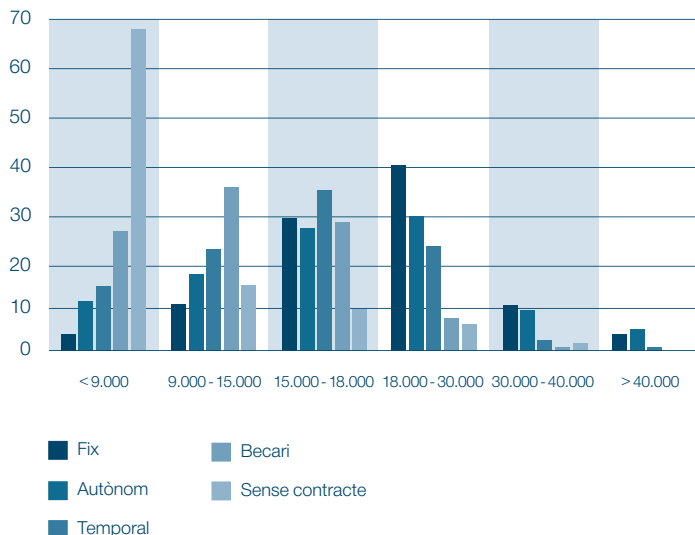
Pel que fa als 117 graduats que estan treballant **sense contracte**, pertanyen majoritàriament a Ciències Socials (47%) i Humanitats (27,4%). En aquest grup, que podríem considerar dins del sector de l'economia informal, trobem advocats, mestres i professors, administratius, músics, traductors, cambrers, cangurs, dependents de botiga, recepcionistes, relacions públiques, promotors immobiliaris, gestors culturals, logopedes, algun professor universitari treballant a Amèrica del Sud, un titellaire, un pagès i un mariner.

D'altra banda, tenint en compte que sovint es relaciona el tipus de contracte amb la tipologia d'empresa i amb el fet que sigui més probable aconseguir un treball fix en empreses grans, mentre que el treball sense contracte o com a autònom és més freqüent en empreses petites (Sehnbruch, 2004), hem volgut comprovar quina relació hi ha entre contractació i tipus d'empresa en el cas dels graduats universitaris. Les dades indiquen que, efectivament, les situacions sense contracte (n = 117) es donen majoritàriament en empreses petites, amb menys de deu treballadors (65% dels graduats sense contracte) o entre onze i 50 treballadors (23,9%), un fet que implica fins a prop del 90% dels treballadors sense contracte en

empreses petites. De la mateixa manera, el 75,8% dels 906 graduats que treballen com autònoms respon a la categoria d'empresa amb menys de deu treballadors, mentre que el 16,9% treballa per a empreses entre onze i 50 treballadors. El treball temporal es troba majoritàriament (49,9%) en empreses per sota dels 50 treballadors, i el 25,2% en empreses de més de 500 treballadors. Finalment, trobem el 43,6% de graduats amb contracte fix en empreses amb menys de 50 treballadors i el 35,9% en empreses per sobre dels 250.

En la mateixa línia d'anàlisi i pel que respecta a la relació entre la situació contractual i la retribució econòmica, també es constata l'existència d'una relació significativa entre el tipus de contracte i el salari dels treballadors universitaris (figura 5). D'aquesta manera, entre els graduats sense contracte, el 67,5% guanya menys de 9.000 euros l'any, i el 14,5%, entre 9.000 i 12.000 euros. Aquesta dada indica que el fet de tenir una feina sense contracte no té a veure amb una opció personal de contractació atípica a canvi d'una remuneració econòmica més elevada, d'acord amb el que proposava Adam Smith (1776), com podria ser el cas d'alguns professionals liberals, sinó amb una situació de precarietat laboral. Entre els autònoms, el 27,4% guanya entre 15.000 i 18.000 euros, i el 30,4%, entre 18.000 i 30.000 euros. Malgrat que els guanys són inferiors als dels treballadors fixos, la seva remuneració econòmica sembla millor que la dels treballadors amb contracte temporal. Aquesta dada confirma la diferència entre autònoms qualificats i no qualificats que alguns autors troben en el mercat laboral. D'aquesta manera, per als professionals qualificats, la situació d'autònom comporta més guanys, mentre entre els autònoms no qualificats la seva situació va associada a precarietat laboral (Sehnbruch, 2004; Tal, 2006). En el cas que ens ocupa, el col·lectiu d'autònoms percep una remuneració econòmica raonablement acceptable, tot i tenir en compte que només fa tres anys que han acabat els estudis (figura 5).

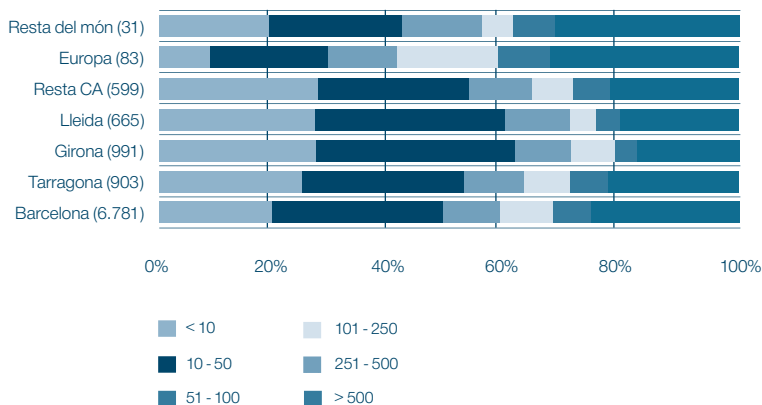
**Figura 5 | Distribució percentual dels guanys anuals segons el tipus de contracte**



### 2.2.2. Lloc de treball i tipus d'empresa

El lloc de treball i el nombre de treballadors de l'empresa constitueixen dues dimensions importants en l'anàlisi de les condicions laborals dels graduats, pel fet que poden afectar, més o menys directament, el seu benestar i qualitat de vida. Tal com mostra la figura 6, el tipus d'empresa en què treballen els graduats catalans està relacionat amb el teixit productiu de les diferents zones geogràfiques. D'aquesta manera, entre els qui treballen dins de l'àrea barcelonina s'observa una proporció més gran de graduats en empreses grans i un menor percentatge en les microempreses. Exactament el contrari succeeix amb les comarques tarragonines, gironines i lleidatanes, on trobem un percentatge significativament més gran del que caldria esperar de graduats que treballen en empreses petites. Els qui treballen a la resta de comunitats autònomes (CA) ho fan principalment en empreses petites, mentre que marxar a l'estranger s'associa principalment amb empreses grans, tot i que en el cas d'aquest col·lectiu les dades no són estadísticament significatives, ja que es tracta de pocs individus.

**Figura 6 | Distribució percentual dels graduats segons el lloc de treball i el tipus d'empresa**



Una qüestió interessant és la possibilitat d'analitzar si els graduats universitaris treballen en el mateix lloc on han cursat la carrera o si hi ha mobilitat laboral un cop finalitzats els estudis. Les dades de l'enquesta indiquen clarament que els titulats catalans es queden majoritàriament al lloc on han cursat la carrera. Entre el 72 i el 75% dels graduats que han estudiat a Barcelona, Tarragona i Girona es queda per treballar-hi. En el cas de Lleida hi ha més mobilitat, atès que només el 57,8% dels titulats per la Universitat de Lleida treballa a la província; la resta es desplaça principalment cap a Barcelona o cap a la resta de comunitats autònomes. Pel que fa a la capacitat d'atracció de la ciutat de Barcelona, al voltant del 20% dels estudiants de les universitats de Tarragona, Girona i Lleida hi treballa un cop acabada la carrera, tot i que probablement es tracti d'estudiants de Barcelona que es van desplaçar a la resta de províncies per cursar estudis universitaris. Malauradament no disposem d'informació sobre l'origen dels estudiants que ens permetria contextualitzar aquestes dades i conèixer més exactament l'impacte econòmic de les universitats sobre el territori pel que fa a la capitalització dels seus recursos humans. En qualsevol cas, sembla clar que hi ha poca mobilitat laboral fora de Catalunya.

### 2.2.3. Retribució econòmica

Globalment, tots els estudis comparatius entre la retribució econòmica dels graduats universitaris i el que es guanya en ocupacions exercides per persones que no han assolit estudis superiors posen de manifest mitjanes favorables als primers. Des d'una òptica econòmica es parla d'una «taxa de retorn de la inversió feta en educació» (Belfield *et al.*, 1997; Harmon, Oosterbeek i Walker, 2003). Tanmateix, la diferència entre les mitjanes dels dos grups tendeix a reduir-se (Brynin, 2002).

Els guanys poden estar influïts per diverses variables: les qualificacions acadèmiques, les característiques de les universitats, les característiques de la titulació, les característiques personals, etc. (Naylor *et al.*, 2002). És el mercat de treball, segons l'oferta i la demanda, qui fixa els sous. A partir de la informació que proporciona l'enquesta analitzarem les categories salarials dels graduats i la seva relació amb altres variables educatives i laborals. Malauradament, la manca de dades sobre la jornada laboral dels graduats dificulta generar l'índex d'ingressos com a preu per hora, que és molt més precís i utilitzat en la majoria d'estudis (Purcell i Elias, 2004).

S'analitza, en primer lloc, la distribució dels guanys anuals bruts dels graduats catalans de les diverses àrees diferenciant per tipologia d'estudis (llicenciats i diplomats). La taula 6 recull aquesta distribució salarial per al càlcul de la qual s'han agrupat les categories «entre 30.000 i 40.000 euros» i la categoria de «més de 40.000 euros».

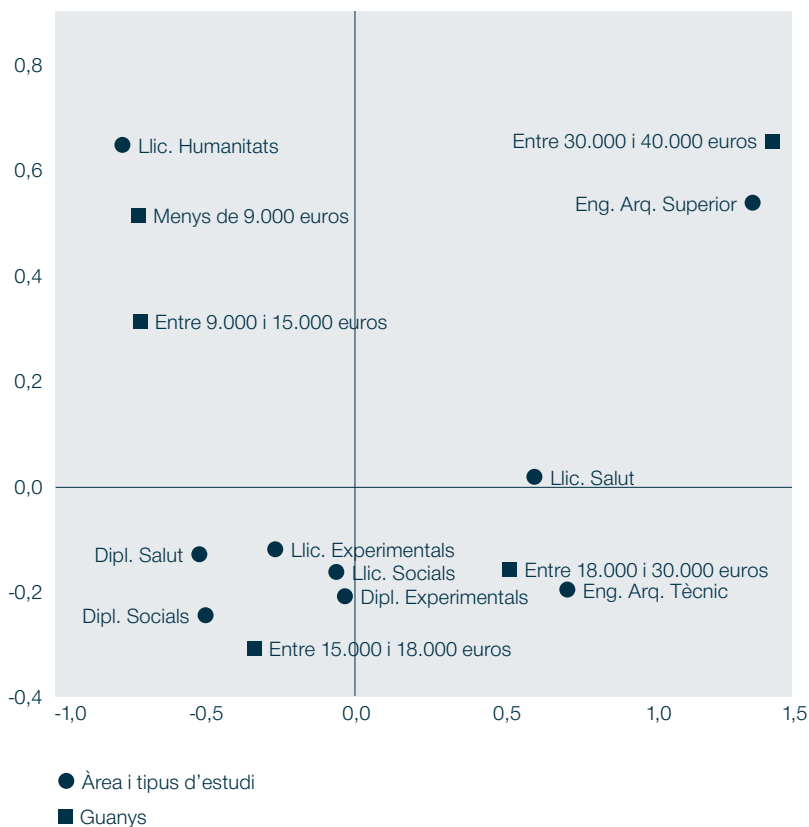
**Taula 6 | Distribució percentual de la variable salari segons l'àrea i el tipus d'estudi**

Àrea i tipus d'estudi	Retribució econòmica (guanys en euros/any)					Total
	< 9.000	9.000-15.000	15.000-18.000	18.000-30.000	> 30.000	
Lic. Humanitats	281	420	481	249	33	1.464
%	19,2%	28,7%	32,9%	17,0%	2,3%	100%
Lic. Socials	241	335	769	830	182	2.357
%	10,2%	14,2%	32,6%	35,2%	7,7%	100%
Dipl. Socials	238	484	901	534	55	2.212
%	10,8%	21,9%	40,7%	24,1%	2,5%	100%
Lic. Experimentals	70	124	225	202	29	650
%	10,8%	19,1%	34,6%	31,1%	4,5%	100%
Dipl. Experimentals	7	9	28	20	7	71
%	9,9%	12,7%	39,4%	28,2%	9,9%	100%
Lic. Salut	21	42	116	193	89	461
%	4,6%	9,1%	25,2%	41,9%	19,3%	100%
Dipl. Salut	44	106	171	100	10	431
%	10,2%	24,6%	39,7%	23,2%	2,3%	100%
Eng. Arq. Superior	14	35	121	460	309	939
%	1,5%	3,7%	12,9%	49,0%	32,9%	100%
Eng. Arq. Tècnic	71	116	422	833	303	1.745
%	4,1%	6,6%	24,2%	47,7%	17,4%	100%

La taula posa de manifest l'existència d'una relació significativa entre ambdues variables. Per tal de facilitar la lectura i la interpretació de les dades, s'han ombrejat amb color clar aquells percentatges inferiors al que caldria esperar si la variable «guanys» i la variable «estudis» fossin independents i no hi hagués cap relació entre si, i amb color més fosc els percentatges que es situen per sobre del que caldria esperar en cas d'independència de les variables. D'aquesta manera, es pot veure que destaquen percentatges relativament més alts de persones ben remunerades en l'àrea Tècnica i entre els llicenciats en Ciències Socials, com també els alts percentatges de graduats amb remuneracions baixes a les àrees d'Humanitats i diplomatures en Ciències Socials (figura 7).



**Figura 7 | Relació de correspondències entre l'àrea d'estudis i la retribució econòmica controlant el tipus de carrera**



S'ha explorat també la relació entre l'adequació de la formació universitària a la feina actual i la retribució econòmica. Les dades indiquen que els graduats col·locats en una feina per a la qual cal una titulació universitària, específica o genèrica, tenen sous més alts que els seus companys i, per tant, es posa de manifest que el mercat reconeix la formació universitària com un valor positiu, malgrat que no sembla valorar de manera rellevant l'especialització.

Quant a l'àmbit i el lloc de treball, les dades indiquen, per a la primera variable, guanys superiors en el sector privat, i trobem també una proporció més elevada de graduats amb retribucions econòmiques baixes en el sector públic. Respecte al lloc de treball, es constata una relació significativa entre aquesta variable i la retribució econòmica quan es controla l'àrea d'estudi (taula 7).

**Taula 7 | Distribució percentual de la variable salari segons el lloc de treball controlant l'àrea d'estudis**

Àrea i tipus d'estudi	Retribució econòmica (guanys en euros/any)				
	< 9.000	9.000-15.000	15.000-18.000	18.000-30.000	> 30.000
<b>Humanitats</b>					
Barcelona	19,5	26,4	32,9	<b>19,1</b>	2,1
Tarragona	23,5	28,4	33,3	11,8	2,9
Girona	20,7	<b>36,6</b>	34,1	7,9	0,6
Lleida	17,8	<b>39,7</b>	27,4	15,1	0
<b>Ciències Socials</b>					
Barcelona	10,6	17	35,1	<b>31,7</b>	5,5
Tarragona	9,8	<b>23</b>	40,4	23,8	3
Girona	10,3	19,5	<b>42,5</b>	24,3	3,5
Lleida	10,3	19,4	39,1	28,1	3,1
<b>Ciències Experimentals</b>					
Barcelona	10,2	18	35,7	30,9	5,2
Tarragona	8,6	25,9	27,6	37,9	0
Girona	9,7	12,9	44,1	30,1	3,2
Lleida	20	40	20	10	10
<b>Ciències de la Salut</b>					
Barcelona	7,8	14,5	29,8	35,2	12,7
Tarragona	9,2	<b>26,4</b>	37,9	24,1	2,3
Girona	5,1	15,4	37,2	38,5	3,8
Lleida	2,7	24,7	<b>45,2</b>	21,9	5,5
<b>Tècnica</b>					
Barcelona	3	4,4	17,5	<b>49,8</b>	<b>25,3</b>
Tarragona	2,9	4,9	22,5	52	17,6
Girona	4,1	<b>11,3</b>	<b>27,1</b>	43	14,5
Lleida	4,8	<b>10,6</b>	<b>34,1</b>	42,3	8,2

En la taula 7 s'han subratllat amb negreta els percentatges de graduats que estan per sobre del que caldria esperar en cas que les variables «lloc de treball» i «retribució econòmica» fossin independents i no estiguessin relacionades, i s'indiquen en cursiva els percentatges que estan per sota del que caldria esperar en aquest supòsit. Així doncs, a l'àrea d'Humanitats apareixen alts percentatges de graduats en les categories de retribució entre 9.000 i 15.000 euros a les províncies de Girona i Lleida, mentre que a la província de Barcelona hi ha un percentatge significativament alt de graduats que guanyen entre 18.000 i 30.000 euros. En general, per a la majoria d'àrees es constata la tendència de percentatges més alts de graduats en les categories retributives més altes a la província de Barcelona i proporcions més altes de graduats en les categories retributives inferiors per a la resta de províncies.

Hem volgut comprovar també si, tal com assenyalen altres estudis (Sehnbruch, 2004), la dimensió de l'empresa té alguna relació amb la retribució econòmica. Efectivament, els treballadors de les empreses grans es troben representats en més proporció en les categories retributives més altes, mentre que a les categories que corresponen als salaris més baixos hi trobem percentatges significativament més alts de treballadors d'empreses petites.

#### **2.2.4. Adequació de la feina**

L'anàlisi de l'encaix entre la formació universitària i l'activitat laboral a partir de les dades de l'enquesta permet diferenciar sis grups de graduats depenent que la seva feina requereixi el títol específic de la seva titulació, un títol universitari no específic o cap titulació i, d'altra banda, tenint en compte si les funcions que duen a terme són pròpies del títol universitari o no. Amb l'objectiu de simplificar la lectura i la interpretació de les dades, hem decidit reduir els sis grups en tres categories:

- a) Considerem la feina «molt adequada» quan indiquen que l'ocupació requeria titulació específica o genèrica i que les competències que desenvolupen requereixen formació universitària.
- b) Els qui afirmen que no es requeria titulació universitària, o només titulació universitària genèrica i, a més, duen a terme tasques que no requereixen formació superior constitueixen la categoria de «gens adequada», i són els clarament subocupats.
- c) Dins de la categoria «poc adequada» s'inclouen els qui afirmen que sí que es necessita una titulació específica, malgrat que les competències exercides no es corresponen amb la formació rebuda. Aquesta categorització es correspon amb els grups d'«ajust correcte», «sobreeducats» i «desajustats» que s'utilitza en el capítol 4.

Del conjunt de la mostra, el 73,6% valora la feina com a «molt adequada», el 4,4% la considera «poc adequada» i el 19,1% «gens adequada».

Quan els distribuïm per **àmbit d'ocupació** constatem una lleugera tendència a un millor encaix entre la formació acadèmica i la situació laboral en el sector públic respecte del sector privat.

Si contrastem aquesta variable amb el **tipus d'estudis**, s'observa un millor encaix en els estudis de Ciències de la Salut, seguits dels qui han cursat carreres tècniques. Els graduats de Ciències Socials i Ciències Experimentals presenten una distribució entre les tres categories d'adequació molt semblant al global del conjunt de la mostra. Per la seva banda, a Humanitats el 60,8% dels graduats té una situació «molt adequada»; el 4,1% «poc adequada», i el 35,1% «gens adequada», i és, per tant, el grup amb pitjor encaix.

Atenent la **durada dels estudis** es manifesta millor adequació en un grau moderat dels llicenciats i els enginyers respecte dels diplomats.

Quant a **gènere**, no es detecten diferències amb una distribució semblant de cada categoria d'ocupació entre homes i dones.

Prenent com a base la categoria «molt adequada» hem establert el rànquing següent d'adequació entre els **grups ocupacionals** d'activitat econòmica: sanitat (89,7% d'adequació), educació (86,8%), construcció (86,4%), agricultura, ramaderia, pesca (80,2%), serveis a les empreses (78,5%), informació i comunicació (73,7%), Administració, Seguretat Social i defensa (72,5%), indústria (71,6%), institucions financeres, assegurances i immobiliàries (71%), tecnologies de la comunicació (71%) i serveis al consumidor (48,8 %).

Pel que fa al **tipus de contracte**, sense que hi hagi diferències molt marcades entre les diferents modalitats contractuals, els becaris són els més ben situats quant a l'encaix entre l'ocupació i els estudis cursats, seguits dels autònoms. Paradoxalment, es detecta un lleuger desnivell favorable als qui tenen contracte temporal respecte del contracte fix pel que fa a l'adequació de la feina.

L'**experiència laboral**, entesa com el temps que fa que tenen la feina, manté una certa relació amb l'adequació; els graduats que fa menys d'un any que estan a la feina la consideren menys adequada que els que tenen dos o tres anys d'experiència, i aquests darrers, menys adequada que els que ja fa quatre o cinc anys que són a la mateixa feina. Tanmateix, aquesta pauta s'estronca amb els molt veterans —sis o més anys a la feina—, que presenten un encaix inferior als que s'acaben d'incorporar. D'altra banda, els qui **havien treballat i ara no treballen** valoren l'encaix preparació-feina més negativament que els qui estan treballant.

En referència al **sou**, hi ha una clara relació amb l'adequació de la feina: com més adequació, més sou.

### 2.2.5. Satisfacció amb la feina

Entenem que l'avaluació de la satisfacció laboral incorpora elements psicològics i sociològics com ara els trets de personalitat, les relacions personals, el reconeixement i el prestigi, el suport social, les condicions ambientals de salut i seguretat, la protecció social i l'exercici de drets laborals fonamentals, i que la qualitat d'un lloc de treball hauria de ser avaluada des de la perspectiva dels ocupadors i de la societat en conjunció amb la percepció de l'empleat (Organització Internacional del Treball, 2004; Seashore, 1974). En aquest apartat s'analitza el nivell de satisfacció dels graduats universitaris amb la seva feina, a partir de les dades de l'enquesta, obtingudes a través d'una escala tipus Likert, amb un rang de puntuacions entre 1 (gens) i 7 (molta satisfacció). S'avaluen cinc dimensions de l'ocupació actual: el contingut de la feina, les perspectives de millora i promoció, el nivell de retribució, la utilitat dels coneixements de la formació universitària per a la feina i la feina en general.

Tal com mostren les dades, la satisfacció és una variable que habitualment presenta una variabilitat escassa, amb rangs de puntuació bastant estrets perquè la majoria de la gent tendeix a concentrar les seves respostes entorn d'una puntuació lleugerament per sobre del punt mitjà de l'escala, en aquest cas al voltant de 5. Aquesta és una característica de la satisfacció, tant pel que fa a l'àmbit laboral com pel que fa a la vida en general, i és una constant que es manté amb independència de la cultura, l'edat, el sexe, etc.

El conjunt dels graduats que treballen en el moment de la consulta es mostren notablement satisfets amb l'ocupació actual, amb un rang de puntuacions mitjanes entre 5,20 a Ciències Experimentals i 5,50 a Ciències Socials. Aquesta dada coincideix, d'altra banda, amb la majoria d'estudis sobre satisfacció laboral, tant pel que fa a població universitària com a població general.

Quan es comparen les mitjanes entre àrees, s'observen diferències estadísticament significatives en Humanitats respecte a Ciències Socials i respecte a Ciències de la Salut, en Ciències Socials respecte a Ciències Experimentals i Tècnica, entre Ciències Experimentals i Ciències de la Salut i entre Ciències de la Salut i Tècnica. Pel que fa a l'anàlisi per subàrees no s'evidencien grans diferències, excepte una puntuació lleugerament inferior a 5 en la subàrea de Filosofia i Humanitats (4,90). Tanmateix, el fet que els graduats de Filosofia i Humanitats presentin la puntuació més baixa entre totes les subàrees no implica que aquests titulats siguin els més insatisfets amb la feina on treballen. De fet, quan es consideren les dades desagregades per titulació, es constata que també en carreres tècniques com ara algunes Enginyeries en Telecomunicacions, algunes titulacions de Ciències Experimentals (Geologia i Física) o a la carrera de Traducció i Interpretació s'obtenen valoracions de satisfacció laboral inferiors a 5 punts. L'anàlisi comparativa de les puntuacions mitjanes entre subàrees posa de manifest més satisfacció general del col·lectiu de Magisteri (5,85).

En la taula 8 es presenten les puntuacions mitjanes i les desviacions típiques dels graduats universitaris en cada una de les quatre dimensions de satisfacció laboral avaluades i amb la satisfacció amb la feina, en general, d'acord amb les variables «tipus de contracte», «adequació entre la feina i els estudis realitzats» i «retribució econòmica percebuda». L'objectiu és analitzar la relació que hi ha entre les variables que habitualment es consideren indicadors objectius de qualitat laboral i la satisfacció, generalment considerada com el principal indicador subjectiu de la qualitat ocupacional.

**Taula 8 | Puntuacions mitjanes en les cinc dimensions avaluades de satisfacció laboral d'acord amb les diferents categories de les variables «tipus de contracte», «adequació de la feina» i «retribució econòmica»**

	Dimensions de satisfacció					
	Contingut			Millora		
	n	M	DT	n	M	DT
<b>Tipus de contracte</b>						
Fix	5.305	5,4	1,1	5.282	4,7	1,7
Autònom	875	5,8	1,0	848	5,4	1,5
Temporal	3.085	5,5	1,2	3.048	4,4	1,8
No contracte	88	5,4	1,5	84	4,5	1,8
<b>Adequació</b>						
Tit_esp_F_prop	5.979	5,7	1,0	5.921	4,8	1,6
Tit_esp_F_no_prop	461	5,0	1,3	461	4,4	1,8
Tit_uni_F_prop	1.235	5,6	1,0	1.226	4,8	1,6
Tit_uni_F_no_prop	426	4,9	1,3	425	4,3	1,8
Cap_Tit_F_prop	542	5,5	1,1	538	4,6	1,7
Cap_tit_F_no_prop	1.446	4,8	1,5	1.426	4,1	1,9
<b>Retribució</b>						
< 9.000 euros	723	5,3	1,4	710	4,0	1,9
Entre 9.000 i 12.000 euros	1.395	5,3	1,3	1.384	4,4	1,8
Entre 12.000 i 18.000 euros	2.955	5,5	1,2	2.929	4,6	1,7
Entre 18.000 i 30.000 euros	3.293	5,5	1,1	3.263	4,9	1,6
Entre 30.000 i 40.000 euros	742	5,6	1,0	735	5,0	1,6
> 40.000 euros	245	5,9	1,0	241	5,3	1,6

	Retribució			Utilitat formació			General		
	n	M	DT	n	M	DT	N	M	DT
5.304	4,6	1,4	5.305	4,27	1,6	5.305	5,34	1,2	
872	4,8	1,4	874	4,54	1,5	875	5,76	1,0	
3.079	4,7	1,5	3.085	4,20	1,7	3.084	5,41	1,2	
85	3,6	2,0	88	4,28	1,9	88	5,45	1,3	
5.971	4,7	1,4	5.979	4,7	1,4	5.978	5,6	1,0	
461	4,3	1,5	460	3,7	1,5	461	5,0	1,3	
1.234	4,7	1,4	1.235	4,3	1,6	1.235	5,5	1,0	
426	4,3	1,5	426	3,3	1,7	426	5,0	1,3	
541	4,5	1,5	542	4,3	1,7	542	5,3	1,2	
1.443	4,2	1,6	1.445	3,0	1,8	1.446	4,8	1,5	
720	3,8	1,8	723	4,0	2,0	723	5,2	1,4	
1.391	4,3	1,6	1.394	4,0	1,9	1.395	5,3	1,3	
2.950	4,5	1,4	2.955	4,2	1,7	2.954	5,4	1,2	
3.292	4,8	1,3	3.293	4,4	1,5	3.293	5,4	1,1	
742	5,1	1,2	742	4,5	1,5	742	5,4	1,0	
245	5,5	1,3	245	4,6	1,6	245	5,8	1,0	

Pel que fa al tipus de contracte, les dades indiquen clarament més satisfacció laboral dels treballadors autònoms respecte als altres grups, amb diferències estadísticament significatives en comparació dels contractes fixos i temporals quant al contingut de la feina i la feina en general. En canvi, els treballadors amb contracte fix només estan significativament més satisfets que els temporals en referència a les perspectives de millora i promoció, però en canvi estan menys satisfets amb la feina en general. Pel que fa als treballadors sense contracte, les dades no mostren diferències estadísticament significatives respecte a la resta de grups en cap dimensió de satisfacció.

El nivell de satisfacció amb la feina, tant pel que fa a la feina en general com a les dimensions de satisfacció mesurades, sembla que està relacionat també amb la titulació exigida per accedir-hi, amb el fet que les funcions requerides per a la feina siguin pròpies del nivell de titulació exigida o amb el fet d'exigir una titulació universitària. Globalment, es constata un nivell més alt de satisfacció amb aquelles feines que exigeixen una titulació específica i el nivell més baix amb les feines que no exigeixen cap titulació universitària. D'altra banda, els graduats que actualment tenen una feina per a la qual es requereix la seva titulació específica o una titulació universitària genèrica es mostren més satisfets quan la feina que fan és pròpia de la seva formació.

Finalment, pel que fa als graduats de la mostra, els guanys anuals bruts mantenen una clara relació lineal amb la satisfacció. En totes les dimensions analitzades es produeix un increment progressiu de la satisfacció a mesura que augmenta la retribució salarial.

Per acabar, la taula 9 recull els coeficients de correlació entre les diferents mesures de satisfacció, amb l'objectiu de constatar el grau de relació que hi ha entre les quatre dimensions i respecte a la satisfacció general. Tal com indica la taula, les correlacions més altes s'observen respecte a la satisfacció general, especialment pel que fa al contingut de la feina, que recull també, d'alguna manera, una percepció global del treballador respecte a les tasques que fa en el seu lloc de treball.



**Taula 9 | Correlacions bivariants entre les cinc dimensions de satisfacció laboral avaluades**

	Contingut	Millora	Retribució	Utilitat	General
Contingut	1	,372***	,331***	,369***	,674***
n		9.992	10.071	10.082	10.083
Perspectives		1	,373***	,235***	,458***
n			9.981	9.990	9.991
Retribució			1	,194***	,432***
n				10.069	10.070
Utilitat				1	,355***
n					10.081
General					1

\*\*\* p < .001

En qualsevol cas, els coeficients de correlació entre les dimensions, tot i ser significatius, no són molt elevats, un fet que sembla indicar que els graduats diferencien clarament els diversos aspectes de la seva ocupació a l'hora d'avaluar si són o no satisfactoris.

### 3. LA QUALITAT DE L'OCUPACIÓ

#### 3.1. Justificació de l'índex de qualitat ocupacional

Quan parlem del mercat de treball qualificat al qual accedeixen els graduats universitaris s'entén que les taxes d'ocupació i atur són un indicador important per conèixer el comportament del mercat, però cal tenir en compte altres elements de referència a l'hora d'avaluar la qualitat de l'ocupació que assoleixen els titulats. Evidentment, tenir una feina remunerada és essencial per a les persones, i no tenir-ne comporta conseqüències negatives ben conegudes de caràcter econòmic, familiar, psicològic, etc. (Burchell, Nolan i Wichert, 1999), que expliquen la important inversió dels individus i de les famílies en capital humà per accedir en millors condicions al mercat laboral. Tots els indicadors disponibles posen de manifest que els graduats universitaris es col·loquen millor que les persones sense estudis o amb estudis primaris o secundaris. Per tant, les qüestions que cal plantejar tenen a veure amb la qualitat d'aquesta feina, és a dir, si les ocupacions dels graduats constitueixen el que podríem anomenar «una bona feina», si totes les titulacions han assolit els mateixos nivells de qualitat laboral als tres anys de la graduació, si la

qualitat de l'ocupació és semblant entre els graduats d'una mateixa titulació o si la qualitat depèn principalment del títol o de les branques i els sectors econòmics en què s'ubiquen preferentment uns graduats o altres.

La dificultat principal a l'hora de respondre a aquestes preguntes rau a decidir què és una feina de qualitat i en el fet que no hi ha cap indicador únic que defineixi la qualitat d'una ocupació. El salari o l'estabilitat, per exemple, són dos indicadors d'ús freqüent entre els investigadors i els estudiosos del tema, però és impossible decidir de manera objectiva si és millor una feina temporal amb un sou alt o una feina fixa amb un sou inferior; depèn, naturalment, de les circumstàncies particulars de la persona, de les seves necessitats i aspiracions, etc. En les darreres dècades han aparegut algunes publicacions que plantegen el problema de mesura de la qualitat ocupacional. Les solucions proposades impliquen generalment la construcció d'un índex compost per diversos indicadors més o menys consensuats per la comunitat científica (Camelli, 2006; Humberto, Melis i González, 2003; Sehnbruch, 2003, 2004). Aquesta és la proposta que fem en aquest capítol, assumint totes les reserves que la creació d'un índex global de la qualitat laboral dels graduats pot comportar. Tanmateix, compartim l'opinió de Sehnbruch (2004) respecte al fet que la construcció d'un índex d'aquestes característiques facilita la lectura i la comprensió de la situació del mercat laboral qualificat a totes aquelles persones que no necessàriament estan familiaritzades amb l'anàlisi estadística de les dades sobre ocupació, i que la seva anàlisi pot estimular el debat i facilitar la realització d'estudis comparatius.

En la majoria dels estudis consultats, el treball a *full time*, l'encaix entre la formació rebuda i les tasques i les funcions exercides, la possibilitat d'adquirir experiència i sabers que incrementin la professionalització, l'estabilitat, etc., es veuen com a components d'una feina de qualitat, «*appropriately employed*» en diu Nabi (2003), entesa com «la manera en què es produeix l'experiència laboral tant en les seves condicions objectives (seguretat, higiene, salari, etc.) com en les seves condicions subjectives (la forma com ho viu el treballador)», segons Gamero (2003, p. 37). D'acord amb Gamero, la qualitat laboral és un concepte multidimensional que requereix la integració dels aspectes objectius i subjectius, amb vista a assolir un coneixement no esbiaixat de la situació real de treball que es podria derivar de la consideració d'aquests aspectes per separat. A partir d'aquesta perspectiva, Rodgers (1997) proposa una llista amb els principals components que caldria considerar a l'hora d'identificar una feina de qualitat: salari, regularitat i fiabilitat del treball i dels ingressos, situació contractual, protecció social, representació sindical, jornada laboral, intensitat del treball, riscos laborals, autonomia i participació en les decisions laborals i perspectives de desenvolupament. En el nostre cas, a partir de les variables disponibles en l'enquesta, i assumint que la selecció dels indicadors implica sempre i necessàriament judicis de valor sobre la importància de les diverses característiques de la feina (Beatson, 2000), hem seleccionat les variables següents per a la construcció de l'índex:

- **Tipus i durada del contracte (C).** L'existència d'un contracte laboral escrit garanteix al treballador una certa protecció legal davant d'abusos, o davant de situacions d'atur, i li permet l'accés a altres beneficis, com ara la possibilitat de subscriure pòlisses d'assegurances, avals hipotecaris, etc. D'altra banda, el fet que el contracte sigui indefinit o fix garanteix l'estabilitat de l'ocupació i la seguretat del treballador. És en aquest sentit que el tipus de contracte es considera una variable de qualitat ocupacional i, concretament, el contracte fix de més qualitat que el contracte temporal. A més, cal tenir en compte que el tipus de feina sol anar associat al tipus d'empresa i això comporta beneficis addicionals. Els contractes indefinits són més probables en grans companyies amb sistemes de protecció de riscos i bones condicions laborals, beneficis per maternitat, representació sindical, etc., mentre que els contractes atípics són més freqüents a les petites empreses (Sehnbruch, 2004).

El treball autònom constitueix un cas particular a l'hora de definir la qualitat de la seva situació contractual. D'una banda, els autònoms gaudeixen d'avantatges relacionats amb més independència i autonomia en el treball i menor risc d'atur, però, en contrapartida, els seus ingressos poden ser més inestables i vulnerables a qualsevol tipus d'emergències. D'aquesta manera, els estudis sobre qualitat laboral fets amb població general no universitària acostumen a presentar un col·lectiu amb guanys inferiors als treballadors contractats per compte d'altri, però amb nivells més alts de satisfacció amb la feina (Tal, 2006). La percepció d'una retribució inferior fa que alguns autors considerin aquest tipus d'ocupació de menys qualitat.

El cas dels graduats universitaris, tanmateix, és diferent, atès que en molts casos es tracta de professionals liberals amb alts ingressos i, fins i tot, amb treballadors al seu càrrec. D'aquesta manera, Sehnbruch (2004) fa una clara diferenciació entre autònoms no qualificats i autònoms qualificats i considera aquest darrer grup com a ocupats amb una bona qualitat laboral. Pel que fa als graduats catalans que han participat a l'enquesta, ja hem constatat anteriorment que la situació d'aquest grup és lleugerament inferior respecte als treballadors amb contracte fix quant a la retribució econòmica, però millor que els contractats temporals i clarament superior als altres grups quant a satisfacció laboral.

Per aquestes raons, a l'efecte de la construcció de l'índex hem considerat aquest grup juntament amb el grup de graduats fixos pel que fa a la situació contractual i els hem atorgat la màxima puntuació. Assumim que en el seu cas no es donen, efectivament, els requisits de seguretat de la feina que sovint s'atribueix als contractes per compte d'altri, especialment quan són fixos, però, d'altra banda, atesa la conjuntura del mercat laboral actual en què la seguretat ja no està tampoc garantida per als contractats fixos, creiem que la possibilitat de control sobre les pròpies condicions laborals compensa la manca de seguretat, especialment perquè els mateixos treballadors es manifesten satisfets amb la seva situació.

Pel que fa als treballadors temporals, s'atribueix a la seva situació contractual una menor qualitat per la incertesa i la inseguretat de la seva continuïtat laboral, que els enfronta amb l'amenaça de l'atur a intervals regulars de temps i a l'estrès d'haver de trobar una altra feina. En alguns casos, aquesta situació es podria veure compensada per una retribució econòmica més elevada i, fins i tot, es podria tractar d'una situació buscada pel mateix universitari mentre continua estudiant o mentre afronta circumstàncies personals o familiars particulars. Tanmateix, ja hem vist que els contractes temporals estan associats, generalment, a una precarietat laboral més elevada pel que fa als guanys en relació amb els contractats fixos i els treballadors autònoms.

Finalment, pel que fa als treballadors sense contracte, la seva situació és la pitjor, perquè no gaudeixen de cap protecció legal, no tenen dret a cap tipus d'assegurança, treballen amb absoluta inseguretat i incertesa i, a més, la seva situació tampoc no es veu recompensada per una retribució econòmica més elevada, sinó que el seu nivell de retribució és baix. Per tant, hem atorgat a aquest grup la puntuació més baixa pel que fa a la qualitat de la seva situació contractual. D'aquesta manera, i pel que fa al càlcul de l'índex de qualitat laboral, s'han combinat les variables «tipus de contracte» i «durada del contracte», cosa que ha donat lloc a cinc grups, als quals s'atorguen les puntuacions següents: a) treball fix o autònom: 3 punts; b) treball temporal amb contracte entre un i tres anys: 2 punts; c) treball temporal amb contracte superior als sis mesos: 1,5 punts; d) treball temporal amb contracte inferior als sis mesos: 1 punt; e) sense contracte: 0 punts. La categoria de becari no s'ha tingut en compte en l'anàlisi de la qualitat ocupacional.

- **Retribució econòmica (R).** El salari que percep un treballador per la seva feina constitueix una de les variables fonamentals en la valoració del nivell de qualitat ocupacional. Com que es tracta d'una variable objectiva i fàcilment comparable entre individus, és un dels indicadors preferits en la construcció dels índexs compostos de qualitat laboral.

Malgrat que és un fet que, en general, les persones prefereixen guanyar més diners que no pas menys, també cal considerar que, des d'un punt de vista subjectiu, el salari no és la variable fonamental en l'explicació del nivell de satisfacció dels treballadors amb la seva feina. De fet, igual que succeeix amb els índexs de benestar subjectiu, a partir d'un determinat nivell de renda, la correlació entre la renda anual i el benestar és positiva però petita (Gamero, 2003). La baixa capacitat explicativa de la retribució econòmica sobre la satisfacció sembla que està relacionada amb un conjunt de variables, com ara les discrepàncies entre el sou del treballador i el que reben els seus companys, o respecte al sou que rebia en feines anteriors, o allò que creu que mereix, etc. (vegeu Gamero, 2003, per a una revisió). En general, d'acord amb les teories motivacionals d'equitat laboral, els treballadors no estarien tan preocupats per la seva compensació en termes absoluts, sinó més aviat pel fet que aquesta retribució sigui justa.

D'altra banda, cal considerar també l'existència de diferències individuals respecte a la valoració subjectiva dels diners en la vida de les persones. D'aquesta manera, per exemple, en el cas dels graduats universitaris, diversos estudis han posat en evidència l'existència de perfils diferencials de valors ocupacionals en relació amb les diferents àrees disciplinàries i titulacions (Capell, Villar, Juan i Corominas, 2001; Fernex i Lima, 2005; Troiano, 2005).

A partir d'aquestes consideracions, s'ha inclòs la variable «guanys» com un indicador de qualitat en l'elaboració de l'índex i s'han escalat les diferents categories de la variable «guanys anuals» sobre una puntuació màxima de tres punts i respectant les distàncies entre les diferents categories retributives. D'aquesta manera, s'han assignat els valors següents a cada categoria de la variable «remuneració econòmica»: a) més de 30.000 euros/any: 3 punts; b) entre 18.000 i 30.000 euros: 2 punts; c) entre 12.000 i 18.000 euros: 1 punt; d) entre 9.000 i 12.000 euros: 0,5 punts; e) menys de 9.000 euros: 0 punts.

- **Encaix entre la formació universitària i la feina (A).** En el cas dels graduats universitaris, la inversió en capital humà que representa estudiar una carrera sol comportar unes expectatives de futur respecte a la consolidació d'un projecte professional i respecte a un determinat posicionament en el mercat de treball, d'acord amb la professió triada. D'aquesta manera, des d'un punt de vista individual i social, es produeix un desajust entre la inversió realitzada i els rendiments obtinguts, o en relació amb les expectatives personals, quan un graduat ocupa un lloc de treball per al qual no necessita la titulació universitària específica o bé quan es col·loca en una feina que requereix una titulació universitària, malgrat que no sigui la que ell/ella ha cursat. En el primer cas, no es rendibilitza la inversió realitzada ni el projecte professional, mentre que en el segon cas la inversió produeix un retorn, tot i que les expectatives professionals no es veuen del tot acomplertes; per això, en termes psicològics, cal valorar la frustració de no poder consolidar el projecte professional i, de fet, alguns estudis han evidenciat que els estudiants estarien disposats a fer sacrificis econòmics, desplaçaments llargs, canvis de domicili, etc. en cas de no trobar una feina adequada a la seva formació (Troiano, 2005). Aquestes dades constaten la importància que el projecte professional pot tenir per a l'individu i la conveniència d'introduir la mesura de l'adequació entre la formació universitària i la feina com un indicador de qualitat ocupacional.

Si tenim en compte que els graduats han contestat l'enquesta justament tres anys després d'haver acabat la carrera, és un moment excel·lent per incorporar aquesta variable d'adequació en la construcció d'un índex de qualitat ocupacional; d'una banda, perquè ha passat prou temps per situar-se en el mercat de treball i començar a valorar les possibilitats de consolidació del projecte professional (cal recordar que més del 50% dels enquestats ha assolit un estatus de contractació fixa) i, d'altra banda, perquè encara poden tenir expectatives de canvi en cas que no hagin assolit un bon encaix.

Per a l'elaboració de l'índex s'han considerat situacions diferents segons si la feina que fa el graduat requereix un títol específic, un títol universitari genèric o cap títol, i d'acord amb el nivell d'adequació entre l'activitat laboral i la formació universitària rebuda, és a dir, segons si les funcions que duu a terme el graduat són pròpies de la titulació universitària cursada. Basant-se en aquests criteris s'han escalat les diferents categories d'adequació, i s'ha atorgat una puntuació màxima de 3 punts a les situacions de més adequació i de 0 punts quan la feina no requereix cap títol ni les tasques són pròpies d'un titulat universitari. Els sis grups resultants s'han puntuat de la manera següent: a) la feina requereix títol específic i és pròpia de la formació: 3 punts; b) requereix títol específic però per a la feina que fan no cal formació universitària: 2 punts; c) el treball requereix títol universitari i la feina que fan també requereix formació universitària: 3 punts; d) requereix títol universitari però no cal formació universitària per a la feina que fan: 1 punt; e) no es requereix cap títol universitari però la feina és pròpia d'universitaris: 3 punts, i f) no es requereix titulació universitària i el treball tampoc no és propi de la formació universitària: 0 punts.

- **Satisfacció amb la feina en general (S).** Per a la construcció de l'índex de qualitat s'ha considerat únicament una de les cinc dimensions de satisfacció que preveu l'enquesta, la «satisfacció amb la feina, en general», en lloc de construir un índex compost amb totes les dimensions de satisfacció. La raó d'aquesta opció és una raó teòrica que assumeix el fet que l'avaluació global de la feina, igual que succeeix quan s'avalua la satisfacció vital, és quelcom diferent de l'avaluació de les dimensions particulars del treball i no representa la suma d'aquestes dimensions (Gamero, 2003). D'aquesta manera, quan es demana a la persona que avalui globalment la seva vida o la seva feina, fa una sèrie de consideracions que no tenen a veure necessàriament amb dimensions particulars, com ara els guanys, el contingut i les perspectives de millora. Per això, si el que es pretén és elaborar una única mesura de qualitat laboral en què quedi reflectida la satisfacció global del treballador, pensem que l'opció per un únic ítem és la més adequada, sobretot si tenim en compte que les dimensions de satisfacció que recull l'enquesta tampoc no són, ni ho poden ser, exhaustives de totes les dimensions possibles de satisfacció ocupacional.

Un comentari a part mereix la qüestió de si la satisfacció laboral és un indicador adequat per mesurar la qualitat ocupacional. Alguns autors recomanen no fer servir aquesta variable, per la seva baixa correlació amb altres indicadors objectius de qualitat com ara el salari, l'estabilitat i la jornada laboral, i per la baixa variabilitat de les seves puntuacions (Muñoz de Bustillo i Fernández, 2005). És cert, com hem vist més amunt, que de manera recurrent a tots els països del món la gent acostuma a puntuar alt i entorn d'un rang relativament estret de puntuacions quan se li pregunta si està satisfeta amb la feina o amb la vida en general. La consistència d'aquesta dada és indiscutible i una majoria de la població se sol posicionar al voltant d'una puntuació de 5-6 en una escala de l'1

al 7. D'altra banda, també és una evidència empírica que les correlacions entre la satisfacció i els indicadors objectius de qualitat laboral solen ser positives però habitualment baixes o molt baixes, tal com demostren Muñoz de Bustillo i Fernández (2005). La satisfacció es comporta d'una manera particularment estable malgrat els canvis en les condicions laborals o en les condicions de vida de les persones. D'aquesta manera, davant dels canvis, les persones poden veure alterada la seva percepció de satisfacció temporalment, però ràpidament s'adapten a la nova situació i recuperen el nivell de satisfacció anterior. Hi ha algunes teories psicològiques per explicar aquest mecanisme adaptatiu (vegeu Easterlin, 2001; Gamero, 2003; Muñoz de Bustillo i Fernández, 2005 per a una revisió), però la qüestió que preocupa molts investigadors és si la variable «satisfacció» hauria de ser tinguda en compte com a indicador de qualitat laboral. La nostra opinió és que precisament el fet que la satisfacció mesuri una dimensió de la qualitat que no recullen altres indicadors objectius justifica la seva incorporació en l'elaboració d'un índex compost. D'altra banda, malgrat que estem d'acord amb el fet que la satisfacció és bàsicament una mesura d'adaptació (Easterlin, 2001), la considerem particularment interessant en el cas dels graduats que es troben en una fase d'integració i consolidació en el mercat de treball. En aquest sentit, una mesura com és la satisfacció pot indicar en quin grau perceben que han consolidat la seva situació i han assolit un estatus ocupacional acceptable d'acord amb el projecte professional, o bé encara estan lluitant per fer-se un lloc i consideren la seva situació poc satisfactòria. Probablement, si es tractés de graduats més antics la mesura tindria menys justificació, ja que una puntuació alta en satisfacció podria indicar més capacitat adaptativa, més que no pas un bon nivell de qualitat laboral, però creiem que als tres anys de la graduació la mesura està plenament justificada.

Considerem també, en línia amb altres investigadors (Ferrer, Van Praag i Theodossiou, 2006; Hamermesh, 2001; Leontaridi Sloane i Jones, 2004; Pouliakas i Theodossiou, 2005), que aquesta mesura subjectiva és l'únic indicador que pot donar una visió real del que significa la qualitat de la feina per al mateix treballador i d'acord amb les circumstàncies particulars, les expectatives i els projectes personals que té. Per aquest motiu, pensem que cal donar un pes especial a aquesta variable que permeti matisar la resta d'indicadors de qualitat ocupacional.

La satisfacció amb la feina, en general, és una variable ordinal avaluada mitjançant una escala Likert entre l'1 (gens) i el 7 (molta satisfacció). Per elaborar l'índex hem considerat la puntuació 4 com a punt d'origen que indica una posició neutral en satisfacció i li hem atorgat un valor d'1 punt. A partir d'aquest punt, hem considerat que si una persona marca 1 o 7 a l'escala vol dir que està gens o molt satisfeta i, per això, hem augmentat el 50% la puntuació atorgada als molt

satisfets (1,5) i hem reduït el 50% els gens satisfets (0,5 punts). Les puntuacions intermèdies de l'escala són més difícils d'interpretar i, per aquesta raó, hem augmentat el 25% la puntuació dels força satisfets (aquells que marquen 5 o 6 a l'escala) i hem reduït el 25% la puntuació dels poc satisfets (puntuacions 3 o 4). Així, la variable «satisfacció» queda escalada de la manera següent: molt satisfets: 1,5 punts; força satisfets: 1,25 punts; neutrals: 1 punt; poc satisfets: 0,75, i gens satisfets: 0,5 punts.

Així doncs, tenint en compte les consideracions anteriors, per a la construcció de l'índex de qualitat ocupacional s'ha assignat el mateix pes a les variables «contracte», «retribució» i «adequació» (entre 1 i 3 punts), seguint la recomanació de Sehnbruch (2003, 2004), qui, a diferència d'altres autors, considera que no hi ha cap raó objectiva per la qual alguna d'aquestes variables hagi de tenir més ponderació, atès que no és possible determinar quina és més important en la decisió de considerar una feina de qualitat. Pel que fa a la satisfacció, s'ha considerat com una dimensió clau en la determinació de la qualitat perquè permet conèixer la valoració que el mateix treballador atorga a la seva feina, que inclou una valoració global d'aquesta feina. Per aquest motiu, hem considerat que calia matisar els indicadors objectius de qualitat incorporant la satisfacció general i hem decidit multiplicar per la satisfacció la suma dels altres tres indicadors objectius. Així, l'índex quedaria expressat de la manera següent:

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

## 3.2. La qualitat de l'ocupació dels graduats

### 3.2.1. Anàlisi descriptiva de l'índex de qualitat ocupacional

En primer lloc farem una anàlisi descriptiva de la variable «qualitat ocupacional». Per al conjunt de la mostra, la puntuació mitjana de l'índex és de 57,6, amb una desviació típica de 19, asimetria de -0,5 i curtosi de -0,2. El valor més freqüent és 74,1. Pel que fa a la distribució de les puntuacions, el 25% de la mostra obté una puntuació inferior a 46,3, el 50% està per sobre de 60,2 i el 25% per sobre de 74,1.

La taula 10 mostra les puntuacions mitjanes en l'índex de qualitat ocupacional per a les variables «sexe», «àrea d'estudis», «àmbit de treball», «grup ocupacional», «tipus d'empresa» i «lloc de treball».



**Taula 10 | Mitjana, desviació típica i proves de contrast de mitjanes per a l'índex de qualitat ocupacional**

Variable	n	Mitjana	D. típica	Significació	Diferències detectades
<b>Sexe</b>					
				$p < .001$	
1. Dona	5.518	55,1	18,9		1-2
2. Home	3.826	61,3	18,7		
<b>Àrea</b>					
				$p < .001$	
1. Humanitats	1.249	46,2	19,4		1-2/1-3/1-4/1-5
2. C. Socials	4.187	56,4	18,5		2-4/2-5
3. C. Experimentals	574	54,8	19,2		3-4/3-5
4. C. Salut	846	61,5	15,3		4-5
5. Tècnica	2.488	64,8	17,4		
<b>Àmbit</b>					
				$p < .001$	
Públic	2.667	55,5	16,4		
Privat	6.677	58,5	19,9		
<b>Grups ocupacionals</b>					
				$p < .001$	
1. Matèries primeres	347	61,6	18,7		1-3/1-4/1-6/1-9/1-10
2. Indústria	1.186	60,9	19,4		2-3/2-4/2-6/2-9/2-10
3. Construcció	540	67,6	18,1		3-tots els grups
4. Serveis al consumidor	949	49,2	22,4		4-tots (excepte 6)
5. Tecnologies comun.	474	60,8	19		5-6/5-9/5-10
6. Informació i comun.	261	54,6	18,5		6-7
7. Financeres i immob. i	764	62	18,8		7-9/7-10
8. Serveis a empreses	1.056	60	18,5		8-9/8-10
9. Administració	1.034	55,1	17,8		9-tots (excepte 6 i 10)
10. Educació	1.873	54,4	16,2		10-tots (excepte 6 i 9)
11. Sanitat i assistència	755	58,9	17,2		
<b>Nombre de treballadors</b>					
				$p < .001$	
1. < 10	2.013	56,5	20,4		1-6
2. 11-50	2.695	56,3	18,1		2-6
3. 51-100	922	57,3	18,2		
4. 101-250	785	58,7	19,3		
5. 251-500	592	59	18,7		
6. > 500	2.337	59,5	19		
<b>Lloc de treball</b>					
				$p < .001$	
1. Barcelona	6.324	57,6	19,3		1-5
2. Tarragona	847	56,4	19,1		2-5
3. Girona	933	56,5	18		3-5
4. Lleida	620	57,4	16,9		4-5, $p = .054$
5. Resta CA	544	61,3	18,8		
6. Europa	57	60,8	23,1		
7. Resta món	19	58,3	20,4		

Els resultats indiquen efectes significatius de totes les variables analitzades sobre la qualitat ocupacional dels graduats.

D'acord amb la majoria d'estudis disponibles sobre la situació de les dones en el mercat de treball, l'índex de qualitat ocupacional reflecteix una diferència de 6,2 punts de mitjana a favor dels homes, malgrat que cal tenir en compte que hi ha una alta variabilitat en les puntuacions i que no s'ha controlat el tipus de feina que fan els uns i les altres.

Pel que fa a l'àrea d'estudis, es constata una pitjor posició dels graduats d'Humanitats en el mercat de treball enfront de la resta de titulats. Els graduats en Ciències Socials i Ciències Experimentals formarien part d'un mateix conjunt, que se situaria en una zona mitjana de qualitat laboral, mentre que la zona alta l'ocuparien els graduats en Ciències de la Salut i, sobretot, els graduats de l'àrea Tècnica. Aquesta clara diferenciació per àrees té a veure probablement amb les diferències que hi ha en qualitat laboral entre els àmbits públic i privat i entre els diferents grups ocupacionals. Cal no perdre de vista la proporció més elevada de graduats de l'àrea Tècnica que treballen en les branques relacionades amb la producció de matèries primeres, la indústria, la construcció, les tecnologies de la comunicació o els serveis a les empreses, i dins de l'àmbit privat, on la qualitat de l'ocupació és més alta.

### **3.2.2. Anàlisi de la qualitat laboral segons els grups ocupacionals d'activitat econòmica**

Per tal de posar de manifest les diferències en qualitat laboral s'ha elaborat una taula (taula 11) en què es relacionen les subàrees d'estudi o titulacions cursades i el grup ocupacional on treballen els graduats. S'indiquen primer les mitjanes i les desviacions típiques obtingudes pel col·lectiu global de cada subàrea d'estudis o titulació (cal considerar que aquestes estadístiques s'obtenen a partir d'un nombre de casos inferiors als originals, atès que hi ha un cert nombre de casos perduts en cada variable que forma part de l'índex). A la resta de les columnes, les fletxes en sentit ascendent o descendent i el signe igual (=) indiquen si l'índex de qualitat laboral obtingut pels titulats ocupats en el grup ocupacional corresponent obté una mitjana superior, inferior o igual a l'obtinguda pel conjunt de titulats de la seva subàrea d'estudis (per exemple, l'índex de qualitat dels titulats en Geografia i Història en conjunt té una mitjana de 45, mentre que els graduats ocupats al grup de serveis al consumidor presenten una mitjana inferior a 45).

Les caselles ombrejades amb menys intensitat indiquen que en el grup ocupacional en qüestió s'hi acumulen més del 25% dels titulats de la subàrea d'estudis, mentre que les ombrejades amb més intensitat indiquen que els ocupats en el grup superen el 50%. D'aquesta manera, la taula permet identificar amb un cop d'ull en quines branques d'activitat assolixen més qualitat ocupacional els titulats de cada subàrea, és a dir, els llocs més idonis per a cada titulació. En general, es podria dir que quan coincideix un percentatge alt d'ocupats i un índex de qualitat superior a la mitjana en l'encreuament entre la titulació i els grups ocupacionals som a l'espai professional més idoni per a aquells titulats.

**Taula 11 | Puntuacions mitjanes en l'índex de qualitat laboral per subàrees d'estudi i grup ocupacional**

Titulacions (subàrees)	M DT	Grups ocupacionals									
		Prod. matèries primeres i energia	Indústria manufacturera	Construcció	Serveis al consumidor	Tecnologies de la comunicació	Informació i comunicació	Instit. financeres, assegur. i immob.	Serveis a les empreses	Administració, Seg. Soc. i defensa	Educació, cultura i recerca
<b>ÀREA D'ESTUDIS D'HUMANITATS</b>											
Geografia i Història (n:651)	44,7 19,8				▼				▲	▲	=
Filosofia i Humanitats (n:162)	42,2 22,1				▼		▲		▼	▲	
Lingüística. Teor. Lit. i Lit. Comp. (n:17)	63,1 24,8						=		▲	▲	
Filologia Catalana i Hispànica (n:301)	46,6 17,8				▼		▲		▼	▲	
Fil. Alemanya i Anglesa. Trad. i Interpretació (n:320)	50,6 18,3		▼		▼			▲		▲	
Fil. Àrab, Clàssica, Eslava Hebrea, etc. (n:32)	41,2 17,0				▼		▲		▼	▲	▼
Belles Arts (n:16)	45,3 18,7		▲		▼					▲	

**Grups ocupacionals**

Titulacions (subàrees)	M DT	Prod. matèries primeres i energia	Indústria manufacturera	Construcció	Serveis al consumidor	Tecnologies de la comunicació	Informació i comunicació	Institt. financeres, assegur. i immobill.	Serveis a les empreses	Administració, Seg. Soc. i defensa	Educació, cultura i recerca	Sanitat i assistència social
<b>ÀREA D'ESTUDIS DE CIÈNCIES SOCIALS</b>												
Economia i ADE (n:794)	65,1 16,5		▲		▼			▲	▲			
Empresarials (n:596)	58,3 17,9		▲		▼			▲	▲			
Dret (n:483)	59,1 19,8				▼			▼	▲		▼	
Rel. Lab., Treball Social, Ciències del Treball (n:418)	52,6 20,9		▲		▼			▲	▲		▼	
Gestió i Adm. Públ., Ciències Pol., Adm., Soc. (n:324)	53,2 19,9				▼			▼	▲	▲	▼	
Comun. Audiov., Periodisme i Publ., Rel. Públiques (n:326)	51,6 19,5				▼		▲		▼	▲	▼	
Documentació (n:71)	59,6 17,2								▼	▲	▲	
Psicologia (n:342)	48,5 19,0				▼				▲	▼	▲	▲
Pedagogia i Psicopedagogia (n:308)	53,7 17,2				▼					=	▲	
Magisteri i Educació Social (n:1.093)	53,6 15,8									▼	▲	

M: Mitjana; DT: Desviació típica

**Àrea d'estudis d'Humanitats.** Si en comentar l'adequació estudis-feina dèiem que educació, cultura i recerca era on es concentraven més ocupats, ara constatem que és el grup ocupacional on els graduats d'Humanitats obtenen els millors índexs de qualitat; és doncs l'espai professional on es troben més bé. Per la seva banda, els graduats ocupats en informació i comunicació també obtenen una mitjana d'índex de qualitat igual o per sobre de la mitjana de la subàrea. Pel que fa a Administració, Seguretat Social o defensa, és també un grup ocupacional on treballen molts llicenciats en Humanitats, però l'índex de qualitat no té una tendència uniforme. On es produeix una constant clara és a serveis al consumidor; la valoració d'aquest grup com a subocupació que ens plantejàvem en un apartat anterior es veu ara confirmada perquè en tots els casos la mitjana està per sota de la mitjana de la titulació.

**Àrea d'estudis de Ciències Socials.** Per raó de l'heterogeneïtat d'aquesta subàrea, en l'apartat 2.1.2 havíem distingit tres subgrups entre els titulats en Ciències Socials, criteri que mantindrem en analitzar el comportament de l'índex de qualitat ocupacional. Tanmateix, cal constatar en primer lloc l'existència d'una pauta comuna entre els tres grups: els qui treballen en el grup de serveis al consumidor sempre registren mitjanes inferiors a la del subgrup d'estudis corresponent, fet que reafirma el comentari realitzat en l'apartat anterior respecte a la subocupació que es dona en aquest grup. Fins i tot per als llicenciats en Economia i ADE i els diplomats en Empresarials, per als quals havíem suposat que les feines de comerç, vendes, etc., eren pròpies dels estudis universitaris cursats, es posa de manifest que el grup de serveis al consumidor és el que presenta l'índex de qualitat més baix respecte als altres grups on s'ocupen.

- a) Els subgrups Economia i ADE, Empresarials, Dret, Relacions Laborals, Treball Social, Ciències del Treball i Gestió i Administració Pública, Ciències Polítiques i de l'Administració i Sociologia obtenen el millor índex a serveis a les empreses i a indústria i també força alt a institucions financeres, assegurances i immobiliàries. Els ocupats a Administració, Seguretat Social o defensa, igual que succeeix amb els titulats d'Humanitats, unes vegades presenten un índex per sobre de la mitjana, i altres vegades, més baix.
- b) En canvi, pel que fa a Comunicació Audiovisual, Periodisme, Publicitat i Relacions Públiques, i Documentació, obtenen índexs molt positius a Administració, Seguretat Social o defensa. Destaquen també l'alt índex de Comunicació Audiovisual, Periodisme, Publicitat i Relacions Públiques a informació i comunicació i els titulats en Documentació a cultura.
- c) Al grup de Psicologia, Pedagogia i Psicopedagogia, i Magisteri i Educació Social també es confirma que l'índex és més alt allà on es concentren més graduats treballant, és a dir, a educació, cultura i recerca i, en el cas particular de Psicologia, a sanitat i serveis socials.

**Taula 11 (cont.) | Puntuacions mitjanes en l'índex de qualitat laboral per subàrees d'estudi i grup ocupacional**

Titulacions (subàrees)	M DT	Grups ocupacionals									
		Prod. matèries primeres i energia	Indústria manufacturera	Construcció	Serveis al consumidor	Tecnologies de la comunicació	Informació i comunicació	Instit. financeres, assegur. i immob.	Serveis a les empreses	Administració, Seg. Soc. i defensa	Educació, cultura i recerca
<b>ÀREA D'ESTUDIS DE CIÈNCIES EXPERIMENTALS</b>											
Química i Enologia (n:230)	58,0 18,2	▲								▼	
Biologia, Bioquímica, Ciències Ambientals, Geologia (n:428)	52,9 19,0	▲		▼			=	▲	▼	▲	
Física i Matemàtiques (n:232)	55,3 20,2	▼	▼			▲	▼		▼		
<b>ÀREA D'ESTUDIS DE CIÈNCIES DE LA SALUT</b>											
Diplomats Sanitaris (m:431)	59,0 15,0			▲				▼		▲	
Medicina i Odontologia (n:300)	64,4 16,0							▼		▲	
Farmàcia i Ciència i Tecnol. dels Aliments (n:192)	62,8 13,6	▲		▲							▼
Veterinària (n:418)	s/i										

**Grups ocupacionals**

<b>Titulacions (subàrees)</b>	<b>M</b>	<b>DT</b>	Prod. matèries primeres i energia	Indústria manufacturera	Construcció	Serveis al consumidor	Tecnologies de la comunicació	Informació i comunicació	Instit. financeres, assegur. i immobilitat.	Serveis a les empreses	Administració, Seg. Soc. i defensa	Educació, cultura i recerca	Sanitat i assistència social
<b>ÀREA D'ESTUDIS TÈCNICS</b>													
Arquitectura i Arquit. Tècnica (n:387)	70,7	16,2			▲					=			
Enginyeria Civil Tècnica (n:98)	67,7	17,1	▼		▲					▲			
Eng. Geol. i Eng Cam., Canals i Ports (n:69)	74,2	12,7			▲					▼	▲		
Nàutica (n:39)	61,1	21,3	▲	▲		▲							
Tecnologies Avançades de la Producció (Eng. Tècn.) (n:665)	64,3	16,9	▲	▲						▼			
Tecnologies Avançades de la Producció (Eng.) (n:306)	70,9	15,5	▲	=		▲				▲		▼	
Tecnol. de la Inform. i la Comunic. (Eng. Tècn.) (n:431)	61,3	17,3		▲			=			▼			
Tecnol. de la Inform. i la Comunicació (Eng.) (n:362)	66,8	16,0		▼			▲			▲		▼	
Eng. Tècn. Agrícola i Forestal (n:327)	55,5	18,5	▲	▲	▲	▼				▲	▼	▼	
Eng. Agrònoms i Forestals (n:143)	62,5	15,3	▲	▲						▼	▼	▼	

**M:** Mitjana; **DT:** Desviació típica

**Àrea d'estudis de Ciències Experimentals.** Les persones que han cursat estudis en aquesta àrea consideren que tenen una feina més bona en els grups d'indústria i de serveis a les empreses. Hi ha un bon percentatge d'ocupats a educació, cultura, recerca, però, segons les mitjanes de l'índex obtingudes, sembla que és una segona alternativa per als graduats d'aquesta àrea. Per als titulats en Biologia, Bioquímica, Ciències Ambientals i Geologia, la feina a sanitat i assistència social també és considerada de qualitat. El grup de serveis al consumidor continua presentant una baixa qualitat laboral també entre els graduats d'aquesta subàrea.

**Àrea d'estudis de Ciències de la Salut.** Cal advertir que no es disposa de dades per establir l'índex de qualitat de l'ocupació dels llicenciats en Veterinària. Entre els tres grups de titulacions restants, s'observa una clara preferència per sanitat de part dels metges, els odontòlegs i els diplomats sanitaris i no tant per part dels llicenciats en Farmàcia i Ciències i Tecnologia dels Aliments. Aquests últims presenten un índex de qualitat més alt a indústria i serveis al consumidor. També els diplomats sanitaris obtenen un índex de qualitat alt quan es dediquen a serveis al consumidor. En qualsevol cas, cal matisar com s'interpreta el grup de serveis al consumidor en el cas dels graduats d'aquesta àrea. Constatem que, tot i no exercir com a professionals lliures sinó en hospitals, clíniques o altres centres assistencials, els psicoterapeutes, els logopedes, els diplomats en òptica i optometria, els podòlegs, etc., van ser catalogats majoritàriament dins del grup d'altres serveis a la comunitat i, amb la simplificació de branques, han quedat situats al grup ocupacional de serveis al consumidor. Amb Farmàcia es produeix el que ja s'havia apuntat anteriorment, que dispensar medicaments es cataloga erròniament com a comerç.

**Àrea d'estudis Tècnics.** D'una manera molt clara constatem que els titulats en aquesta àrea d'estudis obtenen mitjanes de l'índex superiors quan troben feina a producció de matèries primeres i energia, indústria i construcció. D'aquesta manera, els enginyers en Tecnologia de la Informació i la Comunicació, que podrien constituir una excepció a aquest patró, també obtenen altes mitjanes en l'índex de qualitat quan treballen al seu «territori» específic de tecnologies de la comunicació. També en aquest grup es manté la pauta d'índexs de qualitat més baixos entre els graduats dedicats a educació, cultura i recerca. On hi ha diversitat de resultats, quant a l'índex de qualitat, és als grups ocupacionals de serveis a les empreses i Administració, Seguretat Social i defensa.

### **3.2.3. Qualitat ocupacional segons l'àmbit de treball**

L'anàlisi de les puntuacions mitjanes en l'índex de qualitat segons l'àmbit de treball públic o privat quan es controla l'àrea d'estudi indica que totes les àrees obtenen feines lleugerament millors en l'àmbit privat, excepte els titulats en Humanitats, que obtenen ocupacions de millor qualitat en l'àmbit públic. En ambdós àmbits, els graduats de les àrees Tècnica i Ciències de la Salut es troben més ben posicionats que la resta dels seus companys, seguits per les àrees de Ciències Socials i



Ciències Experimentals, que presenten nivells de qualitat molt similars en els dos àmbits considerats. Es constata també més variabilitat de la qualitat ocupacional en el sector privat.

### 3.2.4. Qualitat ocupacional segons el tipus de carrera estudiada

D'altra banda, si tenim en compte la durada dels estudis, els llicenciats de totes les àrees presenten una qualitat ocupacional més gran que els diplomats, si exceptuem l'àrea de Ciències Experimentals, on els diplomats en Estadística (n = 55) queden més ben situats que els llicenciats de l'àrea; cal tenir en compte que a l'àrea d'Humanitats no hi ha diplomats. Les dades indiquen que un nivell educatiu més alt està associat de manera estadísticament significativa amb una qualitat del treball més elevada.

### 3.2.5. Qualitat ocupacional segons el lloc i el tipus d'empresa

Hem vist en apartats anteriors que el lloc de treball i el tipus d'empresa tenen una certa relació amb les variables «tipus de contracte», «adequació de la feina», «guanys» i «satisfacció laboral» i, per tant, és d'esperar que mantinguin també aquesta relació respecte a l'índex de qualitat laboral que inclou aquestes variables. Les taules 12 i 13 resumeixen les puntuacions mitjanes i les desviacions típiques de l'índex de qualitat laboral segons el lloc de treball i el tipus d'empresa.

**Taula 12 | Puntuacions mitjanes i desviacions típiques en l'índex de qualitat laboral segons el lloc de treball**

Lloc de treball	n	Mitjana	Desv. típica
Barcelona	6.324	57,6	19,3
Tarragona	847	56,4	19,1
Girona	933	56,5	18,0
Lleida	620	57,4	16,9
Resta CA	544	61,3	18,8
Europa	57	60,8	23,1
Resta món	19	58,3	20,4
<b>Total</b>	<b>9.344</b>	<b>57,7</b>	<b>19,0</b>

La puntuació mitjana a l'índex és força similar pel que fa al conjunt de les quatre províncies catalanes, però és sensiblement més gran en el cas dels graduats que treballen a la resta de comunitats autònomes. De fet, quan es comparen les mitjanes

a nivell estadístic només s'obtenen diferències significatives entre cada una de les quatre províncies i la resta de comunitats de l'Estat espanyol, però no s'observen diferències significatives a nivell català. Pel que fa als graduats que treballen a Europa i a la resta del món, presenten un millor índex de qualitat, però el nombre de subjectes en aquestes categories és baix i les diferències entre les mitjanes no són significatives a nivell estadístic.

**Taula 13 | Puntuacions mitjanes i desviacions típiques en l'índex de qualitat ocupacional segons el nombre de treballadors de l'empresa**

Nombre de treballadors a l'empresa						
	Menys de 10	D'11 a 50	De 51 a 100	De 201 a 250	De 250 a 500	Més de 500
n	1.991	2.692	921	785	592	2.337
Mitjana	56,5	56,3	57,3	58,7	58,9	59,5
Desv. típica	20,4	18,1	18,2	19,3	18,7	18,9

S'observa que, a partir de 50 treballadors, la mitjana de l'índex de qualitat va creixent a mesura que l'empresa és més gran. Tanmateix, les diferències entre mitjanes són minses, de manera que només són estadísticament significatives quan es comparen el grup de «menys de 10» treballadors i el «d'11 a 50» amb el de «més de 500».

### 3.2.6. Efecte de la mobilitat sobre la qualitat ocupacional

Considerant globalment el conjunt de tots els subjectes per als quals s'ha calculat l'índex de qualitat, els qui han tingut experiències de mobilitat laboral assoleixen una mitjana de l'índex lleugerament superior respecte als graduats sense experiències de mobilitat o amb experiència de mobilitat per altres motius no relacionats amb la feina.

### 3.2.7. Construcció d'un model explicatiu de la qualitat ocupacional

L'anàlisi realitzada fins ara ha permès conèixer diferències en les puntuacions de l'índex de qualitat ocupacional segons el valor pres per diferents variables sociodemogràfiques (sexe), educatives (àrea i subàrea d'estudis) i laborals (àmbit i lloc de treball, tipus d'empresa o grup ocupacional) i s'ha estudiat per a cada una la seva relació amb la puntuació de l'índex de manera bilateral, és a dir, sense tenir en compte les altres variables. Aquest estudi ens ha ajudat a veure quines d'aquestes variables mostraven diferències de puntuació estadísticament significatives i, per tant, interpretables, tal com s'ha mostrat en la taula 10. Per tal de mesurar l'impacte que tenen sobre l'índex aquest conjunt de variables de manera global, és a dir, considerant

cada variable controlada per l'efecte de totes les altres, hem construït un model ANOVA multivariant en el qual hem inclòs també dues variables més: l'efecte de la mobilitat sobre la qualitat ocupacional i el fet d'haver treballat o no mentre es cursava l'estudi universitari. En aquest model prenem l'índex com a variable dependent i com a predictores introduïm les variables categòriques que ens informen de les diferents variables estudiades (l'àrea de l'estudi realitzat, el sexe de l'estudiant, la compaginació de la feina amb els estudis, el principal grup ocupacional on s'han inserit laboralment, si s'han desplaçat o no durant la carrera i per quin motiu, la ubicació geogràfica actual del seu lloc de treball i el nombre de treballadors de l'empresa en què estan treballant).

Tal com es mostra en la taula 14, de manera comparada amb els resultats parcials obtinguts anteriorment, els resultats indiquen que aquest conjunt de variables explica gairebé el 15% de la variabilitat total continguda a l'índex. Les tendències observades en les anàlisis parcials es confirmen en la majoria de les situacions, però la quantificació del model ens permet entendre amb més precisió quin és l'efecte de cada una de les variables introduïdes.

**Taula 14 | Model multivariant (ANOVA) sobre l'índex de qualitat ocupacional**

Anàlisi de relacions bivariants			Anàlisi multivariant R <sup>2</sup> corregit = 0,1479	
Variable	Mitjana	Diferències detectades	Nivell basal o terme independent 44,76	Nivell de significació *** p < 0,001, ** p < 0,01 * p < 0,05
<b>Sexe</b>				
1. Dona	55,1	1-2	Referència	
2. Home	61,3		3,0171	***
<b>Àrea</b>				
1. Humanitats	46,2	1-2/1-3/1-4/1-5	Referència	
2. C. Socials	56,4	2-4/2-5	7,75	***
3. C. Experimentals	54,8	3-4/3-5	6,36	***
4. C. Salut	61,5	4-5	15,56	***
5. C. Tècniques	64,8		12,94	***
<b>Àmbit</b>				
<b>Públic</b>	55,5		Referència	
Privat	58,5		0,86	ns

Anàlisi de relacions bivariants			Anàlisi multivariant $R^2_{\text{corregit}} = 0,1479$	
Variable	Mitjana	Diferències detectades	Nivell basal o terme independent 44,76	Nivell de significació *** $p < 0,001$ , ** $p < 0,01$ * $p < 0,05$
Grups ocupacionals				
<b>1. Matèries primeres</b>	61,6	1-3/1-4/1-6/1-9/1-10	Referència	
2. Indústria	60,9	2-3/2-4/2-6/2-9/2-10	0,74	ns
3. Construcció	67,6	3-tots els grups	4,67	***
4. Serveis al consumidor	49,2	4-tots (excepte 6)	-7,58	***
5. Tecnologies comun.	60,8	5-6/5-9/5-10	-2,37	ns
6. Informació i comun.	54,6	6-7	-1,13	ns
7. Financeres i immob. i	62	7-9/7-10	4,12	***
8. Serveis a empreses	60	8-9/8-10	2,25	*
9. Administració	55,1	9-tots (excepte 6 i 10)	-1,74	ns
10. Educació	54,4	10-tots (excepte 6 i 9)	0,01	ns
11. Sanitat i assistència	58,9		-1,79	ns
Nombre de treballadors				
<b>1. &lt; 10</b>	56,5	1-6	Referència	
2. 11-50	56,3	2-6	0,64	ns
3. 51-100	57,3		1,54	*
4. 101-250	58,7		1,56	*
5. 251-500	59		1,15	ns
6. > 500	59,5		1,7	**
Loc de treball				
<b>1. Barcelona</b>	57,6	1-5	Referència	
2. Tarragona	56,4	2-5	-0,84	ns
3. Girona	56,5	3-5	-0,3	ns
4. Lleida	57,4	4-5, $p = .054$	-0,84	ns
5. Resta CA	61,3		2,73	***
6. Europa	60,8		5,91	*
7. Resta món	58,3		6,8	ns

ns: no significativa

Així doncs, a un individu que pertanyi a totes les categories de referència del conjunt de variables analitzades (assenyalades en negreta a la taula) li correspon un valor de l'índex de 44,76 punts. Si afegim que és una persona del sexe masculí, el valor de l'índex augmenta uns tres punts i la resta de les característiques de les altres variables es mantenen constants. Si a més afegim que ha fet un estudi de l'àrea Tècnica, el seu valor augmenta 13 punts més, i així per a cada una de les categories que són significatives en l'anàlisi.

Observem que en el model conjunt no es veuen diferències significatives en la puntuació de l'índex pel fet de treballar en l'àmbit públic o privat, ni tampoc pel fet de treballar en les diferents capitals catalanes. Pel que fa a la situació geogràfica del lloc de treball, només apareix com a diferència destacable el fet de treballar en una comunitat autònoma diferent de la catalana (augment de 2,73 punts respecte a treballar a Barcelona) i el fet de treballar a Europa (augment de 5,9 punts respecte dels qui treballen a Barcelona).

L'efecte sobre l'índex dels grups ocupacionals respecte al de matèries primeres indica que treballar en la construcció comporta un augment de 4,67 punts, treballar en la branca financera i immobiliària significa un augment de 4,12 punts i treballar en el sector dels serveis al consumidor representa una disminució de 7,58 punts. Pel que fa als altres sectors ocupacionals, no s'observen diferències significatives envers el sector de referència emprat.

La dimensió de l'empresa pel que fa al nombre de treballadors de la puntuació respecte a treballar amb empreses de menys de deu treballadors significa un augment poc important. D'aquesta manera, observem que obtenim un increment d'1,54 punts si les empreses tenen entre 50 i 100 treballadors, un augment d'1,56 punts si tenen entre 100 i 250 treballadors i un augment d'1,70 punts si són empreses grans, és a dir, si superen els 500 treballadors.

Pel que fa referència a la variable que informa sobre la compaginació dels estudis amb la feina, obtenim un augment de la puntuació de l'índex per als estudiants que han compaginat els estudis amb la feina si aquesta feina estava relacionada amb l'àrea d'estudis cursada (augment de 3,9 punts per als qui feien una feina relacionada a temps parcial i augment de 5,73 punts per als qui feien una feina relacionada a temps complet), i una disminució en la puntuació de l'índex de 2,83 punts per als qui feien feines a temps parcial no relacionades amb l'àrea d'estudis respecte als estudiants a temps complet.

Finalment, i per a la variable que informa sobre la mobilitat de l'estudiant mentre estava realitzant els seus estudis, només apareix significativa la relació que indica un augment d'1,36 punts en l'índex per a aquells estudiants que es van mobilitzar per motius laborals respecte als qui no s'han desplaçat.

Així doncs, en línia amb tot el que hem observat en els apartats anteriors, les dades permeten constatar que el fet d'haver estudiat una carrera que no sigui d'Humanitats, ser un home, haver treballat durant la carrera en una feina relacionada amb els estudis, en branques com ara construcció, institucions financeres i serveis a les empreses, haver tingut algun tipus de mobilitat per motius de feina, i treballar fora de Catalunya i en empreses grans, especialment amb més de 500 treballadors, constitueixen bons predictors de la qualitat de l'ocupació en el cas dels graduats catalans.

## 4. CONCLUSIONS

Entre les principals conclusions de l'estudi cal destacar el comportament diferencial de les cinc àrees disciplinàries d'Humanitats, Ciències Socials, Ciències Experimentals, Ciències de la Salut i Tècnica en el mercat de treball. A banda de la lògica distribució dels graduats de les diverses titulacions en grups ocupacionals diferents, es constaten diferències marcades en relació amb les condicions laborals de cada titulació o grups de titulacions, en especial pel que fa a la retribució econòmica, clarament favorable per als graduats de les àrees de Ciències de la Salut i Tècnica. De la mateixa manera, les dades indiquen una distribució diferent de l'ocupació en el sector públic i en el sector privat segons l'àrea d'estudi; així, mentre que més del 80% dels enginyers treballa en el sector privat, el percentatge de diplomats en Ciències Socials i en Ciències de la Salut que treballen en l'àmbit privat se situa entorn del 60%, en relació lògicament amb la presència del sector públic en serveis relacionats amb la sanitat, l'educació o la cultura. Globalment, la retribució econòmica és més baixa en el sector públic.

Pel que fa a les condicions de treball, aproximadament la meitat dels graduats consultats està treballant amb un contracte fix tres anys després d'haver-se graduat, mentre que una tercera part ho fa amb un contracte temporal. La contractació temporal és més habitual en el sector públic, probablement perquè els processos d'estabilització són més lents i exigeixen períodes més llargs d'interinatge abans d'accedir a la funció pública. Cal destacar el grup de 117 graduats que treballen sense contracte, principalment en empreses petites i amb baixa retribució econòmica.

Malgrat els avantatges generalment atribuïts a la contractació fixa en relació amb la seguretat i l'estabilitat que proporciona al treballador, val a dir que l'anàlisi de les dades de l'enquesta posa en relleu un lleuger avantatge dels treballadors amb contracte temporal en referència a l'adequació de la feina amb els estudis cursats i el nivell de satisfacció amb la feina en general. Per contra, els treballadors amb contracte fix semblen més satisfets amb les perspectives de millora i promoció a la feina tot i que, en general, tots els graduats consultats es mostren raonablement satisfets amb les condicions laborals i amb les diferents dimensions ocupacionals avaluades i, de manera especial, els treballadors autònoms.

Quant a la qualitat ocupacional, s'ha analitzat a partir de la proposta d'un índex compost que inclou les variables «tipus de contracte», «retribució econòmica», «adequació de la feina als estudis cursats» i «satisfacció». En conjunt, sobre una puntuació màxima possible de 100 punts, la meitat dels graduats obté una puntuació superior a 60,2 i el 25% se situa per sobre de 74,1, tot i que amb marcades diferències segons el gènere (a favor dels homes), la titulació (a favor dels graduats en Ciències de la Salut i Tècniques), el grup ocupacional (a favor dels treballadors de construcció, finances i immobiliàries i serveis a les empreses), el nombre de treballadors de l'empresa (a favor de les empreses grans), el lloc de treball (a favor

dels qui treballen fora de Catalunya, a la resta de comunitats autònomes i a Europa), el fet d'haver treballat durant els estudis (a favor dels qui han treballat a temps parcial o complet en feines relacionades amb la titulació) i la mobilitat (amb millor qualitat laboral entre els graduats amb experiència de mobilitat per motius de feina).

Ara bé, més enllà del coneixement que proporciona l'anàlisi del mercat laboral qualificat i de la qualitat del treball assolit pels titulats catalans tres anys després d'haver-se graduat, els resultats obtinguts constitueixen una eina important per a la planificació i la presa de decisions en l'àmbit individual, institucional i social:

- Des del punt de vista individual, el coneixement de les dades sobre la qualitat de l'ocupació ha de permetre als actuals i futurs estudiants universitaris generar expectatives realistes sobre el seu futur professional i orientar les seves decisions tant pel que fa a l'elecció de carrera com a la planificació dels processos d'inserció laboral. En aquest sentit, diferents recerques han posat en evidència que els estudiants catalans anticipen una situació professional més difícil que els seus col·legues d'altres regions europees i manifesten un nivell més alt de preocupació pel seu futur laboral (Fernex i Lima, 2005; Masjuan, 2005; Masjuan, Troiano i Molins, 2003). D'altra banda, les informacions difuses a través dels mitjans de comunicació, juntament amb els comentaris de les famílies i els amics, basades moltes vegades en el desconeixement de la realitat del mercat laboral qualificat, generen estereotips i expectatives que no es corresponen exactament amb la situació real dels graduats en el mercat de treball i condicionen la motivació i el pessimisme en l'afrontament dels estudis i dels processos de cerca de feina. L'anàlisi segmentada de les dades proporcionades per l'enquesta AQU Catalunya 2001 i la seva difusió ha d'ajudar a resituar les expectatives individuals i orientar la presa de decisions amb un coneixement més objectiu de la realitat laboral de les diferents titulacions. D'aquesta manera, per esmentar només un exemple, la situació laboral dels mestres tres anys després d'haver acabat la carrera és altament satisfactòria d'acord amb els indicadors que proporciona l'enquesta, un fet que contrasta notablement amb la imatge social de poca valoració que de vegades projecten els mitjans de comunicació.
- En l'àmbit institucional, l'anàlisi dels indicadors de qualitat dels titulats ha de servir no tan sols per conèixer els rendiments de cada centre en relació amb la inserció laboral, sinó també —i sobretot— per planificar i dur a terme polítiques de millora institucional. Malgrat que cal interpretar amb cura les dades i tenir en compte també la informació relativa a la procedència socioeconòmica dels titulats, la seva educació prèvia, les característiques, els recursos i les condicions d'estudi a cada universitat (Teichler, 2003), no hi ha dubte que les dades comparatives per titulacions i universitats possibiliten conèixer si una baixa qualitat d'inserció és fruit d'un mal posicionament d'una titulació o grup de titulacions en el mercat de treball i, per tant, atribuïble a dinàmiques de mercat, o bé afecta únicament els titulats d'una universitat. En el primer cas, cal plantejar si

el motiu respon a les dinàmiques del mercat o a un disseny excessivament acadèmic de la titulació en qüestió o poc orientat al mercat de treball. En el segon cas, caldria endegar una anàlisi en profunditat a escala institucional sobre les pràctiques educatives i les estratègies d'orientació i promoció de la inserció que es duen a terme en aquestes titulacions, i també comparar-les amb les polítiques d'altres universitats amb millors indicadors de qualitat (informació als estudiants sobre sortides professionals, pràctiques externes, orientació per a la inserció, etc.). D'altra banda, la detecció de titulacions amb indicadors de baixa qualitat d'ocupació ha de fer replantejar a les universitats vies de dinamització dels mercats laborals específics d'aquestes carreres a través de nous perfils professionals, desenvolupament de productes i transferència de coneixement, etc.

- Des d'una perspectiva social més àmplia, l'anàlisi global de la qualitat de l'ocupació dels graduats a nivell català, juntament amb una anàlisi de les demandes dels ocupadors, ajudarà a precisar la relació de la universitat i l'entorn socioeconòmic en el qual s'insereix. Ha de permetre detectar problemes territorials específics, com també conèixer l'impacte dels estudis universitaris en la qualitat global de l'ocupació en l'àmbit territorial i per branques i sectors d'ocupació, i constituir d'aquesta manera una eina important per a l'elaboració de polítiques educatives, la presa de decisions sobre el mapa de titulacions de grau i postgrau, les polítiques d'incentivació a la contractació de titulats en determinats sectors, l'estímul a l'elaboració de programes d'orientació i ajut a la inserció, etc.

Tanmateix, malgrat l'interès d'aquestes dades per a la presa de decisions i la planificació educativa, també cal advertir dels perills d'una lectura poc acurada o d'una interpretació excessivament simple de les dades de l'enquesta. A títol d'exemple: els estudiants, les seves famílies o les mateixes institucions universitàries podrien qüestionar-se la conveniència de compaginar la carrera amb una feina remunerada mentre es cursen els estudis, iniciar una aventura empresarial o bé, si més enllà de les opcions vocacionals personals, és preferible cursar titulacions generalistes o bé carreres més orientades a la professió i al mercat de treball. La resposta a aquestes demandes d'orientació no es dedueix directament dels resultats de l'enquesta. D'aquesta manera, per exemple, l'anàlisi dels resultats presentats sembla recomanar que els estudiants comencin a treballar durant la carrera en una feina relacionada amb la titulació, atès que compaginar estudis i feina sembla conduir a un millor nivell de qualitat ocupacional tres anys després d'haver-se graduat (guanys, estabilitat, adequació i satisfacció). Ara bé, aquestes dades es poden llegir plantejant diverses hipòtesis explicatives: a) hipòtesi de selecció: les persones més capacitades o amb més iniciativa comencen a moure's abans en el mercat de treball i busquen progressar després a través dels estudis universitaris; el fet que ocupin llocs de treball de més qualitat seria conseqüència d'una selecció del mercat que fa prevaler les seves capacitats personals; b) hipòtesi d'aprenentatge:



haver treballat en feines relacionades amb els estudis facilita l'adquisició d'habilitats ben valorades pels empresaris i proporciona un avantatge competitiu a l'hora d'accedir al mercat professional qualificat; c) hipòtesi de confiança: el pas pel mercat de treball acredita unes qualitats personals d'adaptació, flexibilitat, sociabilitat, etc., que donen seguretat i confiança a l'ocupador; d) hipòtesi de capitalització social: l'estada en el mercat de treball facilita l'accés a contactes i xarxes socials que poden proporcionar informacions, recomanacions, etc., útils durant el procés d'inserció; e) hipòtesi de promoció: alguns treballadors utilitzen els estudis universitaris com a via de promoció laboral; aquests estudiants haurien accedit a la universitat per adquirir formació que els permeti progressar en l'àmbit laboral i per això ocupen millors llocs de treball tres anys després d'haver acabat la carrera; f) hipòtesi d'informació: aquells que treballen trien carreres altament valorades en el mercat laboral i relacionades amb la seva ocupació perquè coneixen les necessitats i les demandes del mercat específic i el tipus de formació que té més valor de canvi; per tant, quan acaben la carrera tenen més possibilitats d'inserció en treballs de més qualitat, i g) hipòtesi de posicionament estratègic: alguns estudiants comencen a treballar abans d'acabar els estudis, conscients de la dificultat creixent de posicionar-se en el mercat qualificat com a acabats de graduar i sense experiència laboral; en conseqüència, intenten ocupar un espai al més aviat possible i anar adquirint experiència i competències en l'àmbit de treball. Probablement, totes aquestes hipòtesis corresponen a comportaments diferencials de grups específics d'estudiants. Tal com indica Troiano (2005), cal tenir en compte que «no podem considerar els estudiants com un grup unitari que evoluciona homogeniament en una mateixa direcció, sinó que es tracta més aviat de grups dispersos que presenten expectatives i demandes diferenciades entre si» (p. 168).

## 5. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

BEATSON, M. «Job “quality” and job “security”», *Labour Market Trends*, octubre de 2000.

BELFIELD, C. R.; BULLOCK, A.; CHEVALIER, A. N.; FIELDING, A.; SIEBERT, W. S.; THOMAS, H. R. (1997) *Mapping the Careers of Highly Qualified Workers*, Research Series M10/97. Higher Education Funding Council for England (HEFCE). Disponible a: [http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/1997/m10\\_97.htm](http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/1997/m10_97.htm) (consultat el 20/03/2006).

BRYNIN, M. (2002) «Graduate density, gender, and employment», *The British Journal of Sociology*, 53, p. 363-383.

BURCHELL, B.; NOLAN, J.; WICHERT, I. (1999) «Job insecurity, psychological well-being and family life». A: BURCHELL, B. *Job insecurity and job intensification*. York: Joseph Rowntree Foundation.

CAMELLI, A. (2006) *An overview of graduate employment*. Disponible a: <http://www.almalaurea.it/eng/universita/occupazione03/> (consultat el 12/06/2006).

CAPELL, D.; VILLAR, E.; JUAN, J.; COROMINAS, E. (2001) «Enfocaments d'orientació cultural estudiantil i inserció socioprofessional dels titulats universitaris. Gabinet d'Orientació Universitària (Ed.)», *Congrés d'Orientació Universitària*. Barcelona: Edicions Universitat de Barcelona, p. 487-499.

EASTERLIN, R. A. (2001) «Income and happiness: towards a unified theory», *Economic Journal*, 111, p. 465-484.

FERNEX, A.; LIMA, L. (2005) «Les perceptions par les étudiants du marché du travail et de leur insertion, et leurs effets sur les stratégies de travail universitaire», *Papers*, 76, p. 135-165.

FERRER, A.; VAN PRAAG, B. M. S.; THEODOSSIU, I. (2006) *Image and reality: The case of job satisfaction*. Disponible a: <http://www.uva-aias.net/files/articles/Image&Reality-March2006.pdf> (consultat el 14/07/2006).

GAMERO, C. (2003) *Análisis económico de la satisfacción laboral*. Màlaga: Universidad de Màlaga. [Tesi doctoral]

HAMERMESH, D. S. (2001) «The changing distribution of job satisfaction», *Journal of Human Resources*, 36, p. 1-30.

HARMON, C.; OOSTERBEEK, H.; WALKER, I. (2003) «The returns to education: microeconomics», *Journal of Economics Surveys*, 17, p. 115-156.

HUMBERTO, B.; MELIS, I. G.; GONZÁLEZ, M. A. (2003) *Perfil profesional y calidad laboral de los graduados de medicina de la Universidad Nacional del Nordeste – UNNE*. Disponible a: <http://unne.edu.ar> (consultat el 02/05/2006).

LEONTARIDI, R. M.; SLOANE, P. J.; JONES, R. J. (2004) «Low pay, higher pay, earnings mobility and job satisfaction». Welmerc. [Document de treball no publicat]

MASJUAN, J. M. (2005) «Progresos en los aprendizajes, características de los estudios y motivaciones de los estudiantes», *Papers*, 76, p. 97-133.

MASJUAN, J. M.; TROIANO, H.; MOLINS, C. (2003) *Els estudiants universitaris davant els estudis i el futur professional*. Barcelona: AQU Catalunya.

MUÑOZ DE BUSTILLO, R.; FERNÁNDEZ, E. (2005) «Job satisfaction as an indicator of the quality of work», *Journal of Socio-economics*, 34, p. 656-673.

NABI, G. R. (2003) «Graduate employment and underemployment: opportunity for skill use and career experiences amongst recent business graduates», *Education + Training*, 45, p. 371-382.

NAYLOR, R. *et al.* (2002) «Why is there a graduate learning Premium for students from independent schools?», *Bulletin of Economic Research*, 54, p. 315-339.

ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL (2004) *The future of work and quality in Information Society*. Ginebra: International Labour Organization.

POULIAKAS, K.; THEODOSSIU, I. (2005) «Socio-economic differences in the perceived quality of high and low-paid jobs in Europe», *Labor and Demography*, 0506002, EconWPA. Disponible a: <http://129.3.20.41/eps/lab/papers/0506/0506002.pdf> (consultat el 02/05/2006).

PURCELL, K.; ELIAS, P. (2004) *Seven Years On: Graduate careers in changing labour market*, Economic and Social Research Council (ESRC) / Higher Education Careers Services Unit (HECSU). Disponible a: <http://http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/current/7yrs2/> (consultat el 28/04/2006).

RODGERS, G. (1997) «The quality of employment: Issues for measurement, research and policy». Organització Internacional del Treball. [Document no publicat]

SEASHORE, S. E. (1974) «Job satisfaction as an indicator of the quality of employment», *Social Indicators Research*, 1, p. 135-168.

SEHNBRUCH, K. (2003) *From the quantity of employment to the quality of employment: An application of Amartya Sen's Capability Approach to the Chilean labor market*. Universitat de Cambridge. [Tesi doctoral]

SEHNBRUCH, K. (2004) «From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market», *CLAS Working Papers*. 9. Center for Latin American Studies. Disponible a: <http://repositories.cdlib.org/clas/wp/9> (consultat el març de 2006).

TAL, B. «On the quality of employment in Canada», *Economics and Strategy*, març de 2006.

TEICHLER, U. (2003) «Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios». A: VIDAL, J. [coord.] *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Salamanca: Consejo de Coordinación Universitaria, Ministeri d'Educació, Cultura i Esports, p. 15-29.

TROIANO, H. (2005) «Consistencia y orientación del perfil profesional, percepción del mercado laboral y reacciones previstas ante posibles dificultades de inserción», *Papers*, 76, p. 167-197.



## *Capítol 4*

# L'ADEQUACIÓ DE LA FORMACIÓ UNIVERSITÀRIA

*Ferran Mañé Vernet i Daniel Miravet Arnau*



# 1. INTRODUCCIÓ

És prou conegut que un dels fets que caracteritza l'evolució de la societat catalana durant els darrers anys ha estat la gran millora del nivell educatiu de la població. Concretament, un dels elements més destacables ha estat l'elevat nombre de joves que han accedit a la universitat. D'aquesta manera, entre el curs 1992-1993 i el curs 2002-2003 han sortit de les nostres universitats gairebé 300.000 nous graduats, i molts d'ells s'han incorporat al mercat de treball. Sense cap mena de dubte, aquest influx de capital humà és en part responsable del creixement econòmic que ha experimentat el país aquests darrers anys i ha facilitat l'expansió de certs sectors de serveis que, en darrera instància, han generat una part important de la creació d'ocupació. Tanmateix, alguns analistes han apuntat amb preocupació que l'evolució negativa d'algunes variables, com, per exemple, la reduïda taxa de productivitat dels darrers anys i l'increment del nombre de graduats universitaris en ocupacions que, inicialment, no semblen necessitar un nivell tan elevat d'educació, podrien estar indicant problemes de desajustos educatius i formatius en la mà d'obra catalana (García Montalvo, 2005; Mañé, 2005). Com es comenta més endavant, evitar aquests desajustos és vital per poder assegurar la supervivència i el creixement de les empreses catalanes, la qual cosa és condició imprescindible per afrontar els reptes de la creació d'ocupació, l'atur o bé la creixent exclusió social de part de la nostra població.

L'objectiu bàsic d'aquest capítol, doncs, és contribuir al debat respecte als processos d'ajust entre demanda i oferta de qualificacions en el mercat de treball dels graduats universitaris catalans. Les dades aportades per l'Enquesta d'Inserció Laboral 2005 permeten adreçar el tema de la sobreeducació i —cosa encara més interessant— aprofundir en el tema de la sobrequalificació/infraqualificació dels graduats de les universitats catalanes.

Aquest capítol s'organitza de la manera següent: en el pròxim apartat apuntem breument alguns aspectes que ens permeten veure la importància d'aconseguir un bon ajust entre demanda i oferta de qualificacions; en el tercer apartat discutim la incidència de la sobreeducació i la infraqualificació/sobrequalificació entre els graduats catalans; en el quart apartat resumim l'anàlisi realitzada per explorar la relació causal entre els desajustos i els salaris i la satisfacció en la feina, i finalment, en l'apartat cinquè resumim i fem alguns comentaris de valoració de la situació.

## 2. L'ADEQUACIÓ DE LA FORMACIÓ UNIVERSITÀRIA A LES NECESSITATS EMPRESARIALS: BREU NOTA TEÒRICA I DE L'EVIDÈNCIA EMPÍRICA

Des de l'aparició el 1976 del llibre *Overeducated America* del professor Freeman, hi ha hagut una fructífera activitat investigadora respecte a l'existència, les causes i els problemes que pot provocar un desajust entre les qualificacions aportades pels treballadors i les demanades per les empreses (Bishop, 1995; Sloane, 2003). Hi ha dos desajustos potencials: que aquest desajust sigui degut a una demanda més gran respecte a l'oferta existent (falta de qualificacions) o que, al contrari, sigui degut a una oferta més gran respecte a la demanda existent (excés de qualificacions). Tradicionalment, s'ha aproximat el tema a partir d'indicadors de nivells educatius i, per tant, s'ha parlat d'infraeducació o de sobreeducació. Més recentment, a partir de l'aparició de fonts d'informació més detallades pel que fa a les «característiques» dels coneixements i les habilitats dels individus, s'ha començat a introduir el concepte molt més interessant de sobrequalificació i infraqualificació, que permet abandonar la utilització del nivell educatiu (o tipus de credencial educativa) com a *proxi* de la dotació real del treballador en habilitats i competències productives.

L'explicació teòrica de l'aparició d'aquests fenòmens és ben diferent depenent del marc explicatiu en què ens situem. Des de la teoria del capital humà, de tall neoclàssic, es parteix del fet que en el mercat de treball un canvi en l'oferta relativa de treball (per exemple, un increment dels treballadors qualificats) conduirà a un nou equilibri en el qual els treballadors tindran un salari menor. En aquesta situació, i suposant que les tècniques de producció són flexibles i els costos d'ajust són zero, les empreses poden redissenyar els seus processos productius per tal d'aprofitar una força de treball qualificada més abundant i barata. Pel costat de l'oferta, els individus variaran les seves decisions educatives, s'ajustaran al menor premi salarial esperat i reduiran les inversions en educació. Com a resultat d'aquests ajustos, la teoria del capital humà preveu que a llarg termini el problema de la sobreeducació haurà desaparegut. En definitiva, els desajustos en la demanda-oferta de capital humà (persones amb determinats nivells educatius) són un fenomen temporal en el mercat de treball.<sup>1</sup> Dins d'aquest àmbit neoclàssic, la teoria de la selecció, com que desmenteix la hipòtesi de la informació perfecta dels agents participants en el mercat de treball, introdueix la possibilitat que aparegui sobreeducació permanent.

---

<sup>1</sup> De fet, els neoclàssics es troben incòmodes amb el concepte mateix de sobreeducació, perquè consideren que la productivitat del treballador depèn de la seva educació i, per tant, com més educació sempre millor.



Thurow (1988) presenta un model en el qual defineix dues «cues»: una cua per als llocs de treball i una altra per a les persones. Cada lloc de treball de la primera cua té unes característiques determinades fixades pels empresaris. Els individus formen l'altra cua, de tal manera que la posició d'una persona en aquesta cua es determina per la quantitat de capital humà que tingui (indicació del seu cost de formació). Així, apareix el que s'anomena un fenomen d'*inflació de credencials*, ja que un individu sempre ha d'invertir més que els altres per poder situar-se bé. Malauradament, si els requeriments dels llocs de treball no varien en la mateixa direcció i intensitat poden aparèixer fenòmens de sobreeducació. Aquests conceptes són desenvolupats en la teoria del *job assignment*, en la qual es reforça la idea de problemes per assignar treballadors heterogenis a llocs de treball que difereixen en la seva complexitat.

Més enllà dels aspectes teòrics, la pregunta rellevant és si és important preocupar-nos per aquests fenòmens de desajust. La resposta és que sí que ho és. Ara en veurem les raons.

## 2.1. La infraqualificació

Centrant-nos en el primer problema (falta de qualificacions), s'han detectat diversos efectes negatius. Un primer aspecte que s'ha posat en relleu és la pressió a l'alça que experimenten els salaris. Això és així per dues raons. D'una banda, les empreses han d'oferir un salari més alt per atraure treballadors amb les qualificacions que escassegen; d'altra banda, els treballadors que les posseeixen tenen un poder de negociació salarial més alt (Haskel i Martin, 1996).

Un segon aspecte se centra en els efectes sobre l'eficiència productiva. Si les empreses han de cobrir els llocs de treball amb persones amb nivells d'educació inferior als que es necessiten, el nivell i el creixement de la productivitat quedaran afectats. Això és així a causa tant dels problemes d'utilització d'un capital cada cop més complex com de la influència negativa que pot exercir una mà d'obra poc qualificada sobre les expectatives de rendiment de les inversions en R+D i innovació, que, en conseqüència, es reduïren (Haskel i Martin, 1996). Aquest problema també ha estat tractat a escala macroeconòmica i s'han obtingut conclusions similars (Barro, 2001). Addicionalment, s'ha comprovat que la qualitat dels productes també es redueix per raó d'aquests problemes en el funcionament del procés productiu (Haskel i Holt, 1999).

Finalment, s'hauria d'assenyalar la literatura que ha analitzat el concepte de *low skill-low wage equilibrium* (equilibri de salaris baixos / baixa demanda de qualificacions), en la qual es fa incís sobre els efectes més estructurals (no temporals) que pot generar la manca de qualificacions en el mercat de treball (Snower, 1996). L'argument és que, davant de problemes per cobrir llocs de treball qualificats amb la mà d'obra adequada i assumint un cert grau de

complementarietat entre treball i capital, les empreses reaccionaran invertint en tecnologies que utilitzin mà d'obra poc qualificada. D'aquesta manera, el mercat de treball es caracteritzarà per ser un mercat de salaris baixos i pocs llocs de treball molt qualificats. Com que no hi haurà oportunitats per als individus de trobar llocs de treball d'alta qualificació, deixaran d'invertir en l'adquisició de qualificacions (no existeix incentiu a invertir, ja que no es podrà materialitzar el benefici associat a tal inversió). El cercle viciós que es generarà portarà l'economia a trobar-se atrapada en un *low skill-low wage equilibrium*.

## 2.2. La sobrequalificació

Respecte a la segona de les formes que pot prendre el desajust demanda-oferta de qualificacions i que consisteix en un excés d'oferta (sobreeducació dels treballadors), també hi ha una literatura abundant que ha detectat diversos problemes. En termes agregats es planteja, en primer lloc, el problema del malbaratament de recursos que significa «produir» un bé (educació) que no és plenament utilitzat. Si els recursos són públics, aquest problema s'agreuja, atès l'alt cost d'oportunitat que tenen en entorns pressupostaris restrictius.

En segon lloc, és important assenyalar que els processos de sobreeducació poden ser un senyal d'una mala estratègia de país quant a les seves inversions educatives. Com ha posat en relleu la literatura que ha analitzat el creixement de les economies del Sud-est asiàtic (Asthon i Green, 1996), un element molt important d'aquest creixement ha estat el fet que el desenvolupament de les diferents fases del sistema educatiu ha continuat complementant i potenciant les fases de transició tecnològica d'aquests països. L'estratègia aplicada va ser, inicialment, assegurar per a tota la població una educació secundària de gran qualitat, que va proporcionar la mà d'obra que necessitava el país, per després desenvolupar un sistema ampli d'educació terciària. Potenciar processos d'ampliació del sistema educatiu terciari no ha de representar, segons quin sigui el nivell de desenvolupament tecnològic del país, la millor estratègia per proporcionar a les empreses les qualificacions que els permetran millorar la seva competitivitat.

El tercer problema se centra en l'efecte redistributiu que provoca la sobreeducació. S'ha comprovat que aquesta sobreeducació genera l'aparició de processos de *crowding-out* (expulsió) dels col·lectius menys educats pels més educats (Dolado *et al.*, 2000). Normalment, aquests col·lectius de menor educació també són els que per altres raons tenen una dificultat més gran per incorporar-se al mercat de treball, per la qual cosa, com que les seves vies tradicionals d'incorporació es tanquen, la seva situació s'agreuja. A banda dels problemes de caràcter social, també és important observar que les polítiques actives de mercat de treball implantades per solucionar els problemes dels col·lectius de menor formació redueixen la seva efectivitat notablement.

Finalment, des d'una perspectiva individual, hi ha evidència que la sobreeducació afecta el nivell de satisfacció dels treballadors (Allen i Velden, 2001). A més del cost que això representa en termes de benestar dels individus, aquest baix nivell de satisfacció provoca que el treballador tingui més predisposició a canviar de lloc de treball, cosa que afecta negativament les empreses en la seva gestió de la mà d'obra (augment de les taxes de rotació). Addicionalment, i essent aquest aspecte més controvertit, la sobreeducació pot afectar negativament la productivitat dels treballadors i, per tant, també de les empreses.

En resum, és evident que els desajustos entre demanda i oferta de qualificacions poden causar problemes importants que dificulten els processos de creixement econòmic d'una societat. Desgraciadament, la solució a aquests desajustos no és senzilla, ja que ens enfrontem, en primer lloc, amb un problema d'incertesa sobre quines seran les qualificacions que demanaran les empreses en el futur, i, en segon lloc, amb una certa rigidesa institucional dels sistemes educatiu i formatiu, als quals costa reaccionar amb la flexibilitat necessària.

### **3. L'ADEQUACIÓ DE LA FORMACIÓ UNIVERSITÀRIA: UNA APROXIMACIÓ DESCRIPTIVA**

L'Enquesta d'Inserció Laboral 2005 és una font d'informació molt rica i interessant per analitzar en quina mesura la universitat catalana proveeix els nostres graduats de les qualificacions que necessiten les empreses del nostre país. Un dels aspectes més rellevants d'aquesta riquesa d'informació és que tenim dues mesures de desajust entre oferta i demanda de treballadors qualificats. Malgrat que totes dues mesures estan relacionades, tenen certes especificitats que les diferencien. Per tant, en aquest apartat analitzarem per separat els resultats que es poden derivar de totes dues mesures, tot i que anirem introduint comentaris per relacionar-los.

#### **3.1. La sobreeducació: mesurant el desajust a partir del nivell educatiu**

La primera de les fonts d'informació es refereix al que podríem anomenar el desajust educatiu bàsic, ja que recull la valoració subjectiva per part del graduat respecte a si el nivell educatiu que té és el necessari per fer la feina que fa. Les preguntes introduïdes al qüestionari per mesurar-lo tenen la forma següent:

*Amb relació a la vostra feina actual (la principal) o la vostra darrera feina:*

*Què calia per a aquesta feina?*

- 1. La vostra titulació específica*
- 2. Només ser titulat*
- 3. No calia titulació universitària*

*Si (1): la feina que feu / va fer és pròpia de la vostra formació? Sí / No*

*Si (2) o (3): Per a la feina que feu / va feu, creieu que us cal ser un titulat universitari?  
Sí / No*

La nostra proposta de classificació dels diferents «estats» en què es pot trobar un graduat pivota al voltant de la segona part de la pregunta, és a dir, no ens fixem en els requisits d'entrada i sí en la qualitat de l'ajust.<sup>2</sup> Així doncs, la nostra proposta de classificació de possibilitats d'ajust entre el nivell educatiu aportat al mercat de treball i el necessari en el lloc de treball es concreta en:

- **Adequadament educats:** independentment del requisit que se'ls va demanar per accedir a la feina, l'individu afirma que el seu nivell educatiu és necessari en la feina que fa (per tant, en la segona pregunta es va contestar SÍ).
- **Sobreeducats:** en cas que l'individu respongui que la titulació universitària que ha obtingut no és necessària per al seu lloc de treball, independentment de si era exigida o no abans d'entrar a treballar (per tant, en la segona pregunta es va contestar NO, excepte el grup que es defineix a continuació).
- **Desajustats:** aquest grup és problemàtic perquè no podem saber exactament la seva situació. Aquí trobem les persones que han contestat afirmativament a la pregunta sobre si se'ls va demanar la seva titulació específica per ser contractats, però segons la resposta a la segona pregunta aquesta titulació no és necessària per fer la feina. Cal veure que la segona resposta genera una certa confusió, ja que podria obeir al fet que no és necessària una formació específica, però sí universitària o, alternativament, que no és necessària ni tan sols la formació universitària. Per tant, doncs, hem decidit mantenir-los en una categoria pròpia.

Aquestes tres seran les categories bàsiques de treball, tot i que és evident que la categoria «desajustats» és residual i no en podem dir gaire cosa, ja que no sabem exactament què significa.

---

<sup>2</sup> Hi ha altres propostes de classificació que introdueixen la informació aportada per la primera pregunta (Rodríguez *et al.*, 2003; García Montalvo, 2005).

Adicionalment, hem creat dues categories més que responen als casos extrems, tant des de la perspectiva de bon ajust com de mal ajust:

- **Adequadament titulats:** en cas que creguin que la titulació específica que se'ls demanava realment és necessària per al seu lloc de treball.
- **Sobreeducats amb coneixement previ:** individus que consideren que no és necessària una titulació universitària per fer la seva feina i que, de fet, ja ho sabien quan la van acceptar, ja que no se'ls hi va demanar com a requisit d'entrada.

Cal observar que la informació que podem derivar de les preguntes que acabem d'esmentar no ens permeten definir amb rotunditat l'existència del fenomen de la infraeducació (nivell educatiu per sota del que seria necessari a la feina que es fa). Efectivament, la pregunta sobre la necessitat de la formació universitària no obre la possibilitat a poder expressar que aquesta formació és inadequada per insuficient (la inclusió de la paraula *necessària* porta immediatament a considerar la sobreeducació, no pas la infraeducació). És evident que es pot argumentar que difícilment es donaran situacions d'infraeducació entre un col·lectiu de nivell educatiu elevat i que fa poc temps que és en el mercat de treball, però en cap cas hauríem de considerar que no pot existir el fenomen.

### 3.1.1. Una visió general de l'ajust educatiu

La primera visió de l'ajust educatiu dels nostres universitaris es presenta en la taula 1. Els resultats mostren que el 75% dels graduats catalans, tres anys després d'haver finalitzat els estudis, afirma que el seu nivell d'educació s'ajusta correctament al necessari per fer la seva feina de manera eficient («adequadament educats»). Tanmateix, també és cert que al voltant del 25% dels titulats no ha trobat una feina que justifiqui plenament la inversió pública i privada realitzada durant el temps d'estudi.<sup>3</sup> Aquest grup està compost majoritàriament —el 20%— pels classificats com a sobreeducats, que són aquells que consideren que el nivell educatiu universitari que tenen no és necessari per fer la seva feina. El 5% restant, els desajustats, són aquells que o bé tenen un desajust «parcial», és a dir, els estudis específics (el títol) no s'ajusten a les necessitats del lloc de treball, o bé són equivalents als sobreeducats i el desajust és «total» (no cal educació universitària per fer la feina).

---

<sup>3</sup> Cal tenir present que estem parlant dels treballadors ocupats (o que han tingut alguna feina). No sabem si els inactius o aquells que no han trobat mai cap feina estan reaccionant a fenòmens de desànim a causa del fet que no troben feines d'acord amb la seva formació.

**Taula 1 | Adequació de la formació per sexe i tipus de titulació (en percentatges)**

	Total	Dona	Home	Diplomat	Llicenciat
Adequadament educats	75,85	77,18	77,52	79,4	75,62
Desajustats	4,49	4,38	4,47	4,11	4,67
Sobreeducats	19,66	18,44	18,01	16,48	19,7
	100	100	100	100	100
Sobreeducats amb coneixement previ situació	15,43	14,28	14,28	13,05	15,27
Adequadament titulats	58,67	61,36	59,03	64,25	57,29

Inclou tots els titulats universitaris que estan treballant o han treballat en algun moment.

Com cal valorar aquest resultat d'un desajust al voltant del 25% dels ocupats? Una possibilitat és comparar-los amb els nivells de sobreeducació obtinguts en altres treballs. Malauradament, aquesta comparació de resultats és un exercici una mica arriscat, atès que els diferents treballs poden tenir poblacions d'anàlisi i mètodes de càlcul força dispars. Especialment important és el fet que en la nostra mostra tan sols tenim persones que fa poc temps que són en el mercat de treball, per la qual cosa, en la mesura que la sobreeducació sigui un fenomen temporal, potser no tenim el nombre d'anys necessaris per observar la seva disminució i podem establir conclusions mal informades. Per tant, potser el millor serà referir-nos només a dos treballs que sí que són estrictament comparables. El primer és de García Montalvo i Ginés-Mora (2000), que utilitzen dades del projecte CHEERS per a un conjunt de països europeus, i el segon és la primera enquesta d'inserció d'AQU Catalunya amb graduats catalans de l'any 1997 (vegeu, per exemple, García Montalvo, 2005). De la comparació amb aquests treballs podem concloure:

- El nivell de sobreeducació dels graduats catalans és elevat, i més si el comparem amb el que s'ha observat en altres països.
- L'evolució de la sobreeducació defineix una situació de manteniment amb una lleugera tendència a la reducció.

En definitiva, doncs, és clar que la sobreeducació entre els graduats catalans en les primeres fases d'inserció en el mercat de treball no és un fenomen marginal, ans al contrari, cal considerar-lo com a important i, en conseqüència, com un fet preocupant. La taula 1 també aporta informació respecte a una distribució de la sobreeducació per gènere i per tipus de diploma.

Malgrat que pot semblar contraintuïu, els estudis que han analitzat la incidència de la sobreeducació per gènere, tot i que hi ha excepcions, solen concloure que no hi

ha grans diferències (Sloane, 2003). Efectivament, els resultats de la taula 1 mostren una gran similitud entre la situació dels homes i la de les dones. Sabem que les dones i els homes difereixen en les seves decisions educatives i, també, que s'insereixen al mercat de treball a partir de sectors diferents. Tanmateix, aquestes diferents decisions acaben generant el mateix resultat en termes d'ajust educatiu.

Una mica més diferent és la situació entre els diplomats i els llicenciats, amb un xic més d'incidència en els segons de la situació de sobreeducació. Aquest és un resultat que entraria dins de la normalitat, ja que, com més elevat és el nivell educatiu, més probabilitat hi ha d'estar sobreeducat (mantenint constants els llocs de treball). De totes maneres, també es pot considerar que les diplomatures tenen una adequació més gran al que es necessita en el mercat de treball. En aquest sentit, el percentatge d'individus adequadament titulats és significativament superior entre els diplomats, un fet que corroboraria aquesta hipòtesi.

Aprofundint en l'anàlisi d'aquesta taula 1, és important destacar que una part molt rellevant dels sobreeducats coneixien prèviament que s'enfrontarien amb aquesta situació (persones agrupades dins «sobreeducats amb coneixement previ situació»). Aquest fet ens porta a considerar que els graduats pensen que no podran obtenir una feina que efectivament s'ajusti a les seves qualificacions i que cal que acceptin el que el mercat de treball els ofereixi. Alternativament, es podria considerar que aquestes feines són un «port d'entrada» cap a una situació millor, si més no, més ajustada a la seva formació. En definitiva, doncs, estem qüestionant el tema de la permanència en la situació de sobreeducació. Com que no tenim informació longitudinal de l'individu i no sabem com va variant el seu encaix en el mercat de treball, no podem afirmar res respecte a aquest tema, però, al nostre entendre, cal veure amb preocupació que un volum important dels nostres graduats no considerin, després d'haver acumulat certa experiència, ja sigui laboral o bé de coneixement de la situació del mercat de treball, que l'única alternativa que tenen és agafar una feina que no els correspondria.

Finalment, cal destacar que un percentatge molt elevat dels individus que afirmen estar fent una feina ajustada al seu nivell educatiu també consideren que és el títol específic que van obtenir el que necessiten («adequadament titulats»). Per tant, hi ha un bon ajust a aquest nivell més concret de tipus d'estudi. Així doncs, sembla que hi ha una certa polarització cap als extrems amb un grup de persones ben ajustades convivint amb un altre grup d'inserció més problemàtica en el mercat de treball.

### **3.1.2. La influència del tipus d'estudis en l'ajust educatiu**

Un dels aspectes que solen tenir més importància en la probabilitat d'estar sobreeducat és el tipus d'estudis que s'han seguit. La taula 2 ens presenta el nivell d'adequació per àrees de coneixement:

**Taula 2 | Adequació de la formació per àrees de coneixement, any 2005  
(en percentatge)**

	Humanitats	C. Socials	C. Exper.	C. Salut	Tècnica
Adequadament educats	60,78	74,21	71,87	93,71	82,1
Sobreeducats	35,14	21,39	21,1	3,78	13,13
Desajustats	4,08	4,4	7,03	2,52	4,77
	100	100	100	100	100
Sobreeducats amb coneixement previ situació	30,07	16,49	14,4	2,62	10,22
Adequadament titulats	39,98	57,43	52,31	86,34	63,45

Inclou tots els titulats universitaris que estan treballant o han treballat en algun moment.

És prou clar que la sobreeducació té un component d'especificitat important pel que fa als tipus d'estudis. Les dades mostren que es passa d'un nivell negligible en l'àrea de Ciències de la Salut a uns valors alarmants de més del 35% en el cas de les Humanitats. Les Ciències Socials i les Ciències Experimentals tampoc no presenten una situació gaire bona, mentre que l'àrea Tècnica se situa en un punt intermedi. Aquests resultats s'ajusten força bé al que s'ha anat observant en estudis previs.

Els graduats de les àrees de Ciències de la Salut i Tècnica presenten ajustos molt bons. És interessant comprovar que aquestes dues són les àrees més «específiques» (on la formació seria menys traslladable als àmbits laborals no estrictament propis). En conseqüència, cal pensar que el bon ajust està sustentat en mercats de treball on aquests graduats tenen bones oportunitats d'aconseguir feines adequades a la formació aportada. Seguint aquesta línia de raonament, els graduats de les àrees de Ciències Socials i Ciències Experimentals es trobarien en una situació intermèdia. D'aquesta manera, tenen oportunitats considerables de trobar feina en l'àrea específica, al mateix temps que la seva formació sembla que els ha donat capacitat per adaptar-se a altres feines menys ajustades a la seva àrea, però on encara la seva formació universitària té força sentit. Tanmateix, un grup important d'ells es veu «expulsat» del mercat de treball de graduats universitaris. Finalment, la situació dels graduats en l'àrea d'Humanitats és molt dolenta. Cal veure que la taxa d'adequadament titulats és només del 40%. El restant 60% ha cursat uns estudis que l'han dotat amb una formació específica que no té demanda en el mercat de treball. Sortosament, un percentatge important pot trobar una feina adequada a la formació universitària, és a dir, la formació més general associada al pas per la universitat és valorada per certes empreses. De totes maneres, el percentatge de joves sobreeducats és molt gran. De fet, si comparem aquest grup amb els dos anteriors de Ciències Socials i Ciències Experimentals, es pot plantejar



una situació en la qual una part important dels graduats de les tres àrees competeixen per un nombre reduït de feines que busquen la «part general» de la formació universitària, i no tant la part més específica. Sigui perquè els graduats de l'àrea d'Humanitats tenen una pitjor formació general (cosa que, val a dir-ho, les dades no semblen indicar) o bé perquè els empresaris «prioritzen» la contractació de persones amb certes titulacions per damunt d'altres, aquests graduats tindrien menys oportunitats en el mercat de «persones universitàries». Si hi sumem el fet que tenen mercats «propis» reduïts, s'explicaria el percentatge elevat de sobreeducació.

### **3.1.3. La influència de l'àmbit de treball en l'ajust educatiu**

Ja hem introduït alguns comentaris que ens porten a situar el lloc de treball com un element important per entendre la sobreeducació. En l'enquesta es recull un bon nombre d'informació que ens permet descriure l'àmbit de treball dels graduats i, per tant, aprofundir en aquest aspecte. En primer lloc, tenim informació respecte a si la feina és dins l'àmbit de l'Administració pública o en una empresa privada. Les dades mostren que els titulats universitaris catalans que treballen en el sector públic tenen un nivell de sobreeducació sensiblement inferior que els que treballen en el sector privat. D'aquesta manera, la taxa de sobreeducació en el sector públic és només del 14%, mentre que la del sector privat s'enfila fins al 22%. La millor adequació dels titulats que treballen en el sector públic també s'observa en el cas dels desajustats. Malgrat, doncs, que sembla que el sector públic estaria creant llocs de treball més adequats per als graduats universitaris, aquest resultat ha de ser matisat, ja que és molt sensible a la inclusió o no en els càlculs dels joves que treballen en el sector educatiu i, en menor mesura, del sector sanitari. En aquests dos sectors cal ser específicament graduat per poder treballar-hi, cosa que fàcilment, més enllà que la formació sigui necessària o no, tendirà a fer que el graduat consideri que la seva formació és adequada al lloc de treball. A més a més, en ambdós casos la presència del sector públic és important. D'aquesta manera, calculant la taxa de sobreeducació sense incloure les persones que treballen al sector educatiu i sanitari, observem que a l'àmbit públic aquesta taxa s'ha incrementat fins al 23%, mentre que la de l'àmbit privat només ho fa fins al 24,5% (la part més gran d'aquest canvi correspon a l'efecte de treure el sector educatiu). Cal observar, doncs, que ara les diferències són molt petites i no justifiquen l'afirmació que hi ha més sobreeducació en les empreses privades. De fet, en el que entendríem que està estrictament sota control públic, com és el sector productiu de l'Administració pública, la taxa de sobreeducació està al voltant del 25%, ben ajustada a la mitjana general.

Per tal d'aprofundir una mica més en aquest aspecte sectorial, veurem la distribució de l'adequació de la formació pels diferents sectors productius en què treballen els graduats. A Mañé (2002) s'analitza detalladament la distribució sectorial de la sobreeducació i s'arriba a la conclusió que hi ha un important component «país» (generalització de la sobreeducació amb taxes intersectorials relativament

semblants), malgrat que els sectors amb menys contingut tecnològic o d'intensitat en capital humà presenten taxes més elevades. Els resultats per als graduats catalans de l'any 2001 es presenten en la taula 3:

**Taula 3 | Adequació de la formació per sectors (en percentatges)**

	Agricultura	Energia	Indústria química	Metall	Manufactura	Construcció	Comerç
Adequament educats	81,94	79,10	72,59	73,15	68,55	86,36	48,22
Desajustats	0	4,51	9,14	5,79	2,36	2,59	3,08
Sobreeducats	18,06	16,4	18,27	21,06	29,08	11,05	48,69
	100	100	100	100	100	100	100
Adequament titulats	65,97	60,25	57,87	51,4	47,99	70,47	36,36
Sobreeducats amb coneixement previ	15,28	11,48	12,94	17,02	22,7	8,29	42,68
	Hoteleria	Transport	Telecom.	Serveis financers	Serveis empreses	Serveis públics	Serveis socials
Adequament educats	32,77	44,64	72,06	70,98	78,53	83,54	61,95
Desajustats	2,52	5,36	4,68	7,02	5,25	4,03	3,98
Sobreeducats	64,7	50	23,27	22	16,22	12,43	34,07
	100	100	100	100	100	100	100
Adequament titulats	19,33	26,79	52,4	50,89	60,77	67,59	39,38
Sobreeducats amb coneixement previ	59,66	42,26	17,39	14,15	12,2	9,65	27,88

Inclou tots els titulats universitaris que estan treballant o han treballat en algun moment. Queden exclosos els titulats de Belles Arts de la UB, l'enquesta dels quals no incloïa la pregunta de la branca productiva.

A partir de la taula anterior es pot observar ràpidament que hi ha diferències sectorials importants quant als nivells de sobreeducació, un fet, per tant, que no concorda amb l'evidència prèvia. D'una manera simplificada, podem distingir tres grups: un primer de baixa sobreeducació (per sota la mitjana), on tenim construcció, serveis públics, serveis a les empreses, energia, agricultura i química; un segon grup que considerem de sobreeducació elevada (per sobre la mitjana), on tenim metall, serveis financers, telecomunicacions, manufactura i serveis socials, i en tercer lloc, un grup de sobreeducació molt elevada, amb comerç, transports i hoteleria.

Aquestes grans diferències entre sectors ja són un primer element que cal destacar, ja que posa en relleu la importància que té poder inserir-se en el mercat de treball a partir de determinats sectors. En els valors específics de cada sector, i tenint en ment una idea de com més tecnològicament desenvolupat sigui el sector (o més necessitat de capital humà tingui) menor hauria de ser la seva taxa de sobreeducació, podem observar alguns resultats lògics, però altres una mica sorprenents. En el grup de sobreeducació molt alta, els resultats s'ajusten al que s'esperava, ja que hi trobem sectors normalment considerats de baixa intensitat de capital humà. Potser caldria destacar la baixa taxa del sector de la construcció. En el grup de sobreeducació elevada sorprèn trobar els sectors de serveis financers i de telecomunicacions, que solen presentar en altres treballs taxes més baixes. Una possible explicació és que són sectors on els joves s'insereixen en llocs de treball relativament de baixa necessitat de qualificació i un cop han desenvolupat certs coneixements específics del sector van progressant laboralment i ajustant-se millor al seu nivell educatiu. Un altre aspecte que cal destacar en aquest grup de sectors és la preocupant alta taxa de sobreeducació dels sectors de serveis socials i el manufacturer. Finalment, en el grup de baixa taxa trobem, com era d'esperar, els serveis públics i, cosa una mica més sorprenent, els serveis a les empreses. De fet, aquests dos sectors són els que ocupen més graduats, i per això són els que en definitiva estan determinant la mitjana.

El darrer element relacionat amb l'àmbit de treball que volem considerar molt breument és el de la dimensió de l'empresa. No hi ha una predicció teòrica clara pel que fa a quina és la relació entre grandària i sobreeducació, especialment en el curt termini (en el llarg termini s'espera que les possibilitats més grans de mobilitat en les empreses grans tendeixin a reduir la sobreeducació). De fet, el càlcul del grau de desajust posa en evidència que no apareixen grans diferències entre les grandàries considerades en el nivell de sobreeducació dels graduats que hi treballen.

### **3.2. La sobrequalificació/infracualificació: mesurant el desajust a partir de les competències adquirides i necessitades**

Tal com dèiem anteriorment, l'enquesta proporciona dues maneres de mesurar l'adequació de la formació rebuda pels nostres estudiants respecte al que necessita el mercat de treball. La segona manera d'aproximar-nos al tema es pot construir a partir d'un seguit de preguntes en les quals es demana als entrevistats, en primer lloc, que valorin el grau de satisfacció de la formació rebuda en catorze àrees competencials, i tot seguit també se'ls demana una valoració de la seva utilització en el lloc de treball. Concretament, la pregunta introduïda al qüestionari va ser:

Què opineu de la formació que vau rebre a la universitat? Puntueu de l'1 (molt baix) al 7 (molt bo) el nivell de formació rebut a la universitat / la utilitat per a la feina:

<i>Formació teòrica</i>	<i>Formació pràctica</i>
<i>Expressió</i>	<i>Comunicació escrita</i>
<i>Treball en equip</i>	<i>Lideratge</i>
<i>Gestió</i>	<i>Resolució de problemes</i>
<i>Presa de decisions</i>	<i>Creativitat</i>
<i>Pensament crític</i>	<i>Competències instrumentals: informàtica</i>
<i>Competències instrumentals: idiomes</i>	<i>Competències instrumentals: documentació</i>

Seguint l'estratègia de definició de dèficit o superàvit competencial que s'aplica quan es té aquest tipus d'informació, un dèficit (superàvit) s'estableix com «una discrepància negativa positiva de més d'un punt de l'escala entre les competències adquirides i aquelles que es requereixen». L'enquesta utilitza una escala de l'1 al 7, per la qual cosa tindrem:

- Si l'individu experimenta un dèficit competencial superior a un punt, s'entendrà que l'individu es troba **infraqualificat**. Per exemple, una persona que valori la seva capacitat d'expressió oral en 2 i atorgui un valor de 4 a la utilització d'aquesta competència en el seu lloc de treball pertanyerà a la categoria dels infraqualificats. Quan la diferència entre el valor que mesura el grau de competència adquirida i el grau del seu ús en el treball sigui superior a 5 punts classifiquem l'individu com a **molt infraqualificat**.
- Si l'individu experimenta un superàvit competencial superior a un punt, aleshores s'entendrà que l'individu es troba **sobrequalificat**. Per exemple, una persona que valori la capacitat rebuda per treballar en equip en 5 i consideri que la seva aplicació en el lloc de treball mereix un valor de 3 pertanyerà a la categoria dels sobrequalificats. Quan la diferència entre el valor que mesura el grau de competència adquirida i el grau del seu ús en el treball sigui superior a 5 punts classifiquem l'individu com a **molt sobrequalificat**.
- Si les competències rebudes per l'individu són iguals al seu grau d'utilització o bé les desviacions són a tot estirar d'un punt en valor absolut, aleshores l'individu serà classificat com a **correctament qualificat**.

En definitiva, un individu farà palès un dèficit (superàvit) en una competència si el nivell que afirma haver adquirit en els seus estudis universitaris és inferior (superior) respecte al nivell de necessitat de la competència en el lloc de treball.

Per tant, si comparem aquesta manera d'aproximar-nos al problema amb l'anterior, passem d'una manera «generalista» de mesurar el desajust sustentada simplement en el

nivell educatiu a una manera molt més rica en contingut, ja que podem saber exactament en quines competències els graduats se senten sobrequalificats o infraqualificats i, també, quina és la intensitat d'aquest fenomen. Cal observar que a partir d'aquestes preguntes, a diferència del que passava en el cas dels nivells educatius, sí que podem calcular la presència de fenòmens d'infraeducació, un fet que, evidentment, millora la qualitat de l'anàlisi.

Malgrat la informació, doncs, hi ha un aspecte metodològic que cal tenir molt present per la seva influència sobre la interpretació del resultat. Ens referim al fet que l'enquesta recull el nivell competencial dels individus en el moment d'acabar els estudis universitaris, mentre que la mesura de les necessitats en el lloc de treball és contemporània (és a dir, tres anys després d'acabar els estudis). Per tant, quan en els propers apartats comentem la incidència de déficits formatius, ens referirem de manera general a les mancances associades al període d'incorporació al mercat de treball, més que no pas a la situació específica en el moment de l'enquesta. Aquesta, de fet, actualment pot ser bona, fins i tot si detectem nivells d'infraqualificació, ja que els individus poden haver millorat el seu nivell de qualificació a partir de formació continuada o simplement pel propi procés d'aprenentatge que es genera quan es desenvolupa una feina (*learning-by-doing*).

### 3.2.1. Una visió general de l'ajust competencial

La taula 4 presenta el grau de desajust competencial calculat per al conjunt de la mostra en les catorze competències incloses en el qüestionari. Uns primers comentaris generals ens porten a destacar dos aspectes dels resultats, un dels quals és inicialment sorprenent. En primer lloc, tomem a trobar un col·lectiu de graduats molt majoritari que considera que la formació rebuda a la universitat l'ha dotat correctament amb aquelles qualificacions que se li exigeixen en el mercat de treball. D'aquesta manera, per a la gran majoria de competències, entre el 65 i el 70% dels graduats ha rebut una formació que s'ajusta bé a les seves necessitats. En aquest sentit, doncs, tomem a trobar evidència que a les universitats catalanes s'està fent una bona feina de preparació dels futurs treballadors de la nostra societat.

**Taula 4 | Distribució de l'ajust de la formació rebuda i la que s'aplica en cada lloc de treball, per a cadascuna de les competències (en percentatges)**

	Coneix. teòrics	Coneix. pràctics	Expressió escrita	Expressió oral	Treball en equip	Lideratge	Resolució de problemes
Molt infraqualificats	0,16	2,92	2,43	6,47	2,3	4,74	4,27
Infraqualificats	4,6	16,42	17,35	25,23	18,89	25,85	25,94
Adequats	64,97	68,7	72,3	63,91	71,34	65,65	65,62
Sobrequalificats	27,14	10,84	7,2	4,01	6,72	3,54	3,95
Molt sobrequalificats	3,14	1,11	0,73	0,36	0,75	0,21	0,22

	Presa de decisions	Pensament crític	Creativitat	Gestió	Documentació	Idiomes	Informàtica
Molt infraqualificats	5,6	1,87	2,74	4,41	2,2	10,33	10,35
Infraqualificats	31,54	17,37	23,13	25,08	17,67	25,53	32,07
Adequats	59,56	70,62	66,77	66,91	67,37	58,6	53,1
Sobrequalificats	3,12	9,05	6,74	3,38	11,29	5,09	4,16
Molt sobrequalificats	0,19	1,11	0,62	0,23	1,46	0,43	0,3

Les competències de lideratge i de gestió no inclouen els alumnes de Belles Arts de la UB, atès que en la seva enquesta no es van incloure aquestes qüestions.

Tanmateix, i en segon lloc, cal destacar que hi ha un problema ben visible de desajust competencial entre els nostres graduats. El que sorprèn és que aquest desajust no té forma de sobrequalificació (com era d'esperar arran dels resultats en termes de sobreeducació), sinó que el gran problema és un grau elevat d'infraqualificació. Si considerem la suma dels molt infraqualificats i dels infraqualificats en totes les competències considerades (excepte els coneixements teòrics), hi ha com a mínim el 20% de graduats amb déficits formatius i, en el cas de presa de decisions, informàtica i idiomes, s'arriba al voltant del 40%. Al contrari, els nivells de sobrequalificació, excepte en el cas dels coneixements teòrics, són molt baixos.

Un aspecte que cal comentar davant dels resultats que obtenim és en quina mesura són contradictoris amb els que s'han obtingut anteriorment. És a dir, té lògica que tinguem al mateix temps nivells elevats de sobreeducació i d'infraqualificació? El primer que hem de comprovar és si els graduats que es consideren sobreeducats són diferents dels que es consideren infraqualificats. La resposta és que majoritàriament és així. D'aquesta manera, el 44% dels graduats correctament ajustats a nivell educatiu afirma tenir un nivell d'infraqualificació o inexistent o molt baix. En canvi, entre els sobreeducats el percentatge de nul·la o baixa infraqualificació arriba fins al 60%. Per tant, entre els sobreeducats hi ha menys infraqualificació. Si ens fixem ara en la sobrequalificació, observem que entre els ben ajustats educativament hi ha el 90% de nul·la o baixa sobrequalificació. Aquesta xifra es redueix fins al 60% en el cas dels sobreeducats. Així doncs, i de manera plenament lògica, entre els sobreeducats hi ha més sobrequalificació.

En conseqüència, una part de l'explicació de per què trobem nivells elevats de desajust educatiu per «excés» convivint amb elevats nivells de desajust competencial per «defecte» rau en el fet que són col·lectius de persones diferents. Atès que la quantitat de persones desajustades en les dues formes considerades és elevada, la conclusió és que la problemàtica pot ser força greu.

Tanmateix, una revisió dels percentatges anteriors permet veure fàcilment que hi ha una part dels sobreeducats que es consideren al mateix temps infraqualificats. En

aquest cas, explicar aquesta situació és difícil. Podem plantejar la hipòtesi que tots dos fenòmens representen aspectes diferents. La sobreeducació estaria lligada a una consideració de caràcter «social», mentre que la infraqualificació respondria més específicament a les característiques reals del lloc de treball (per tant, el fenomen estaria relacionat amb el que «et penses» que faràs). D'aquesta manera, la sobreeducació sorgiria del no-compliment de certes expectatives dels individus en les quals lligaven la formació universitària que obtenen a una posició laboral determinada, que no assoleixen (i que implica menor salari, consideració social o pitjors condicions laborals). Aquesta frustració els porta a considerar-se sobreeducats.

En canvi, la infraqualificació respondria a la manca efectiva de certes qualificacions per ocupar el lloc de treball que, malgrat no estar socialment ben posicionat, en termes reals sí que té un nivell d'exigència elevat. La infraqualificació estaria lligada a consideracions pràctiques del lloc de treball (per tant, el fenomen estaria relacionat amb el que «efectivament fas»). La qüestió és que els empresaris, davant de l'augment important dels graduats universitaris que arriben al mercat de treball, en poden haver reclutat alguns per fer feines associades a persones de menor nivell educatiu, mantenint les condicions laborals tradicionals del lloc de treball, però aprofitant per modificar—de fet, per augmentar— el contingut real de complexitat de tasques del lloc de treball. Per exemple, poden haver contractat un diplomant en Ciències Empresarials per a una feina d'administratiu, però donant-li més responsabilitat en àrees de comptabilitat i gestió, més adequades per a un càrrec intermedi. El sou i la jerarquia associada a la feina són menors que la complexitat efectiva de la feina.

### **3.2.2. Ajust competencial per àrees d'estudi**

Un aspecte que hem observat anteriorment que tenia una importància cabdal en la incidència de la sobreeducació era l'àrea dels estudis cursats. Ara veurem quina és la influència sobre els nivells de sobrequalificació/infraqualificació. L'intent de reproduir la taula anterior per a les cinc àrees d'estudi considerades ens portaria a construir una taula difícil d'utilitzar (cinc àrees per catorze competències per dos tipus d'ajust per cinc categories dins de cada tipus d'ajust). En conseqüència, ens cal simplificar la informació. Com que tenim totes les categories competencials mesurades en la mateixa escala de l'1 al 7 (tant per dotació com per utilització) podem agregar-les finalment en un indicador general que ens indiqui en quantes competències es té dèficit o superàvit de coneixements. Aquest exercici es presenta en la taula 5:

**Taula 5 | Nombre de competències en les quals es pateix infraqualificació i sobrequalificació (entre 0 i 14) per àrees d'ensenyament (en percentatges)**

Infraqualificació	Humanitats	C. Socials	C. Exper.	C. Salut	Tècnica
Fins a 2	52,56	53,05	45,55	44,26	44,54
Entre 3 i 5	22,38	21,14	21,41	23,27	25,08
Entre 6 i 8	16,59	15,92	18,89	15,57	18,83
Entre 9 i 11	7,1	7,83	10,81	13,3	8,99
Més de 12	1,38	2,06	3,33	3,6	2,57

Sobrequalificació	Humanitats	C. Socials	C. Exper.	C. Salut	Tècnica
Fins a 2	67,84	82,42	73,33	88,89	86,54
Entre 3 i 5	20,35	11,15	13,43	6,55	8,98
Entre 6 i 8	4,89	2,1	3,14	0,94	1,41
Entre 9 i 11	2,27	0,88	1,01	0,38	0,47
Més de 12	4,66	3,45	9,09	3,23	2,6

Inclou tots els titulats universitaris que estan treballant o han treballat en algun moment. Queden exclosos els titulats de Belles Arts de la UB, l'enquesta dels quals no incloïa la valoració referent a algunes de les competències.

En la taula es pot veure que les Humanitats i les Ciències Socials són els àmbits d'estudi amb un nivell d'infraqualificació més baix, tal com calia esperar. Per a aquestes dues grans àrees d'ensenyament, el grup d'individus amb cap, una o dues competències on asseguruen patir infraqualificació està al voltant del 53%. En canvi, per a les Ciències Experimentals, les Ciències de la Salut i les Tècniques, aquest percentatge se situa entorn del 45%. Un tret que tenen en comú les cinc àrees és que en totes la infraqualificació domina àmpliament la sobrequalificació. Per tant, es pot establir que, en les àrees en què la sobreeducació és alta, la infraqualificació és baixa i la sobrequalificació és elevada.

Hi ha un parell d'excepcions a aquestes regularitats. En primer lloc, podem observar que l'àrea de Ciències Experimentals té un nivell elevat d'infraqualificació, malgrat que cal recordar que és una àrea on la sobreeducació és força important. La segona excepció la detectem a l'àrea de Ciències Socials, on la sobrequalificació és relativament baixa, tot i que el grau de sobreeducació és més aviat elevat.

Un aspecte de gran interès és analitzar en quines competències apareixen dèficits o superàvits en cadascuna de les àrees d'estudi. La taula 6 presenta les dades:



**Taula 6 | Competències amb més incidència de sobrequalificació/infraqualificació, per àrees d'estudi (en percentatges)**

**Competències ordenades per percentatge d'infracualificació en cada àrea de coneixement**

Humanitats		C. Socials		C. Experimentals	
Informàtica	47,43	Informàtica	42,56	Idiomes	43,70
Pr. decisions	35,13	Pr. decisions	33,85	Expressió oral	41,12
Res. problemes	33,46	Idiomes	31,15	Informàtica	41,12
Expressió oral	29,25	Res. problemes	30,63	Pr. decisions	39,40
Idiomes	27,03	Expressió oral	28,02	Lideratge	38,00
C. de la Salut		Tècnica			
Informàtica	47,11	Idiomes	42,74		
Pr. decisions	41,43	Pr. decisions	39,63		
Idiomes	41,14	Lideratge	38,80		
Expressió oral	34,49	Informàtica	35,40		
Res. problemes	33,72	Gestió	34,07		

**Competències ordenades per percentatge de sobrequalificació en cada àrea de coneixement**

Humanitats		C. Socials		C. Experimentals	
Teoria	44,47	Teoria	28,67	Teoria	43,81
Documentació	21,52	Documentació	13,39	Pràctica	25,30
Pens. crític	21,46	Pens. crític	12,39	Documentació	14,75
Pràctica	17,56	Pràctica	10,80	Pens. crític	12,81
Expr. escrita	17,44	Expr. escrita	8,82	Treball equip	12,38
C. de la Salut		Tècnica			
Teoria	19,08	Teoria	27,30		
Documentació	11,18	Pràctica	11,04		
Pràctica	10,12	Documentació	10,07		
Treball equip	7,71	Creativitat	7,42		
Expr. escrita	7,61	Informàtica	6,84		

Elaboració pròpia

Centrant-nos inicialment en la infraqualificació, el primer aspecte que cal comentar és que hi ha una gran similitud en el tipus de competències amb dèficits entre les cinc àrees d'estudi. D'aquesta manera, doncs, la informàtica, la presa de decisions, la resolució de problemes, l'expressió oral i els idiomes, malgrat que ocupen diferent ordre, es repeteixen com les cinc competències amb un nombre més elevat de persones manifestant que el seu nivell no és suficient per la necessitat que es té al lloc de treball. L'única excepció apareix en l'àrea Tècnica, en què l'expressió oral i la

resolució de problemes són substituïdes pel lideratge i la capacitat de gestió, tot i que val a dir que les dues competències substituïdes les trobem en els llocs sisè i setè, per la qual cosa tampoc no podem parlar d'unes diferències importants respecte a les altres àrees (en què, també cal dir-ho, les dues competències que apareixen com a pròpies de l'àrea Tècnica ocupen posicions elevades). El segon aspecte que hem de destacar és que la similitud entre àrees també es pot observar pel que fa al grau d'incidència de la infraqualificació en les diferents competències. Els percentatges de persones desajustades competencialment per defecte és força similar, tot i que es pot observar una lleugera menor incidència en les àrees d'Humanitats i Ciències Socials, un fet del tot lògic, ja que hem observat anteriorment que on la sobreeducació és elevada la infraqualificació és menor.

Si passem a la sobrequalificació, també ens trobem amb una similitud important en el tipus de competències amb superàvits entre les cinc àrees d'estudi. En aquest cas, són les competències de teoria, documentació, pensament crític, pràctica i expressió escrita les que es van repetint com a competències més excedentàries. Un altre cop, una certa excepció la representaria l'àrea d'estudis tècnics, amb la introducció de creativitat i, sorprenentment, informàtica, que era una de les competències detectades com a deficitàries. Aquest darrer aspecte pot estar reflectint simplement la presència d'un grup amb necessitats molt elevades de qualificacions en informàtica (per exemple, els enginyers informàtics), conjuntament amb la resta de grups on aquestes necessitats són menors. Un altre aspecte que cal destacar és la diferent intensitat d'incidència de la sobrequalificació entre les àrees d'estudi. D'aquesta manera, a les àrees d'Humanitats i Ciències Experimentals aquesta sobrequalificació és molt més elevada que a la resta d'àrees. Cal observar que aquestes dues són àrees de sobreeducació elevada. En aquest sentit, és molt interessant veure que a les Ciències Socials la intensitat de la sobrequalificació és bastant baixa, malgrat que tenia un considerable nivell de sobreeducació. Per tant, cal pensar en la hipòtesi que hi hagi diferents intensitats d'«excedents educatius», un cop els matisem pel seu contingut d'«excedents competencials».

### **3.2.3. Àmbit de treball**

Tal com hem fet abans, ara veurem quines diferències podem trobar en la incidència dels desajustos competencials a partir de considerar algunes característiques generals del lloc de treball dels graduats.

Comentarem breument la influència de treball al sector públic o privat. Tampoc en aquest cas apareixen diferències. A més a més, en comprovar si els resultats per al sector públic són molt sensibles a la no-consideració dels subsectors sanitari i educatiu, observem que no hi ha cap canvi substancial si els eliminem dels càlculs.

Un altre aspecte que hem tractat breument sense observar cap influència diferencial és la dimensió de l'empresa. Com era d'esperar atesos els resultats anteriors, aquesta dimensió de l'empresa no sembla que generi cap tipus d'efecte específic sobre el

desajust competencial, ja que en totes les subdivisions de grandàries que fem la incidència d'ambdues, la infraqualificació i la sobrequalificació, és molt semblant.

El que sí que hem detectat anteriorment són grans diferències en les taxes de sobreeducació segons el sector productiu que considerem. Vegem, doncs, quina influència té en la incidència dels desajustos competencials. Les dades es presenten en la taula 7:

**Taula 7 | Nombre de competències en les quals es pateix infraqualificació i sobrequalificació (entre 0 i 14) per branques econòmiques (en percentatge)**

Infraqualificació	Agricultura	Energia	Indústria química	Metal·l	Manufactura	Construcció	Comerç
Fins a 2	43,06	49,18	46,7	41,58	48,23	41,8	61,48
Entre 3 i 5	18,06	23,36	24,62	25,61	23,4	26,77	20,8
Entre 6 i 8	21,53	18,44	16,24	20,53	16,31	20,38	11,71
Entre 9 i 11	12,5	7,79	9,64	8,95	9,22	8,81	4,93
Més de 12	4,86	1,23	2,79	3,33	2,84	2,25	1,08
	Hoteleria	Transport	Telecom.	Serveis financers	Serveis empreses	Serveis públics	Serveis socials
Fins a 2	55,46	52,07	50,12	48,81	43,89	48,67	48,02
Entre 3 i 5	14,29	22,49	24,1	24,58	22,44	22,21	25,99
Entre 6 i 8	20,17	18,34	17,39	16,98	18,99	16,83	17,18
Entre 9 i 11	8,4	7,1	6,35	7,72	11,22	9,87	7,05
Més de 12	1,68	0	2,04	1,9	3,46	2,42	1,76
Sobrequalificació	Agricultura	Energia	Indústria química	Metal·l	Manufactura	Construcció	Comerç
Fins a 2	85,42	85,66	85,53	87,19	78,01	88,26	64,71
Entre 3 i 5	13,19	12,3	10,66	10,18	17,26	9,67	20,96
Entre 6 i 8	1,39	0,82	2,28	1,4	3,31	1,04	5,7
Entre 9 i 11	0	0,82	0,51	0,35	0,47	0,69	5,86
Més de 12	0	0,41	1,02	0,88	0,95	0,35	2,77
	Hoteleria	Transport	Telecom.	Serveis financers	Serveis empreses	Serveis públics	Serveis socials
Fins a 2	71,43	70,41	84,05	82,9	86,32	86,72	77,97
Entre 3 i 5	18,49	19,53	12,83	13,18	9,84	9,74	16,3
Entre 6 i 8	5,04	6,51	2,16	2,49	1,84	1,86	2,64
Entre 9 i 11	3,36	1,18	0,6	0,71	0,61	0,67	0,88
Més de 12	1,68	2,37	0,36	0,71	1,38	1,01	2,2

Inclou tots els titulats universitaris que estan treballant o han treballat en algun moment. Queden exclosos els titulats de Belles Arts de la UB, l'enquesta dels quals no incloïa la pregunta de la branca productiva ni la valoració referent a algunes de les competències.

La infraqualificació es presenta com un fenomen que afecta la majoria de sectors. De fet, exceptuant el transport, el comerç, l'hoteleria i les telecomunicacions, en tota la resta de sectors hi ha més del 50% d'individus que es consideren infraqualificats en més de dues competències. No és casual que tres d'aquests sectors —l'excepció són les telecomunicacions— presentin els nivells de sobrequalificació més destacats. Un aspecte general que es pot observar quan analitzem les dades és que la dispersió és menor que en el cas de la sobreeducació, és a dir, les diferències entre els sectors de les percepcions dels individus del seu desajust competencial són menys pronunciades que les diferències de percepció d'ajust educatiu. Segurament, doncs, les feines desenvolupades en els diferents sectors tenen més en comú a escala efectiva de necessitats de qualificació per ser ben desenvolupades que no pas quant a les característiques de condicions laborals i salarials.

Pel que fa a la sobrequalificació, els resultats mostren clarament una tendència molt homogènia a través de la majoria de sectors d'incidència molt baixa del fenomen, amb la lògica excepció dels sectors en els quals hi ha alta sobreeducació (transport, comerç i hoteleria).

## **4. ELS EFECTES DELS DESAJUSTOS EDUCATIUS I COMPETENCIALS EN LA QUALITAT DEL PROCÉS D'INSERCIÓ**

En aquest apartat volem fer una valoració dels costos que implica per a l'individu el fet que en el seu procés d'inserció al mercat de treball es desenvolupin fenòmens de desajust educatiu o competencial. En concret, analitzarem l'impacte de la sobreeducació, la sobrequalificació i la infraqualificació en els salaris i el grau de satisfacció en la feina dels individus. Considerem que aquests dos elements (salari i satisfacció en el lloc de treball) ens permeten assolir l'objectiu de valorar si per a l'individu estar en una situació de desajust educatiu i/o competencial a la feina és negatiu o simplement és una situació que pot interessar les autoritats educatives, però que a l'individu li és indiferent, ja que no comporta cap cost.

Per poder fer aquesta valoració correctament cal utilitzar tècniques d'anàlisi econòmiques, que ens permeten parlar de causalitats de relació (en el nostre cas podrem afirmar si, per exemple, estar sobreeducat causa un increment o una reducció del salari). Malgrat que les tècniques utilitzades són relativament senzilles, la descripció d'aquestes tècniques i l'explicació detallada del procés d'anàlisi no són estrictament necessàries per entendre els resultats obtinguts. Per tant, hem decidit fer més àgil aquest apartat a partir de presentar una taula simple amb els principals resultats per poder comentar-los a una escala conceptual, però no tècnica.

**Taula 8 | Incidència dels desajustos educatius i competencials sobre els guanys i la satisfacció a la feina (en percentatges)**

	Salari		Satisfacció	
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Desajustats	-0,043** (0,0183)		-0,187*** (0,0185)	
Sobreeducats			-0,173*** (0,0146)	
Infraqualificats pràctica		0,0316*** (0,0049)		0,0175*** (0,0031)
Sobrequalificats pràctica		-0,0233* (0,0121)		-0,1067*** (0,0167)
Infraqualificats coneixements		-0,0072 (0,0062)		-0,0024 (0,0075)
Sobrequalificats coneixements		-0,0149*** (0,0046)		-0,0436*** (0,0049)
Infraqualificats instruments		0,0041 (0,0039)		-0,0086** (0,0035)
Sobrequalificats instruments		-0,0421*** (0,0104)		-0,0113* (0,006)
Control característiques personals	Sí	Sí	Sí	Sí
Control característiques lloc treball	Sí	Sí	Sí	Sí
N	9234	8930	9229	8926
Pseudo R <sup>2</sup>			0,058	0,0680
X <sup>2</sup>	6043,68***	5729,85***		

Regressió per intervals en els models de guanys. *Logit* en els models de satisfacció.

\*\*\* Variables significatives a l'1%; \*\* al 5%, i \* al 10%

Nota: de la mostra inicial s'han eliminat tots aquells subjectes que no estiguin treballant en el moment actual, els becaris, els que han cursat Belles Arts a la UB i els titulats de la UAB dels ensenyaments d'Antropologia Social i Cultural, Geografia, Història de la Ciència i de la Música, Teoria de la Literatura i Literatura Comparada, Sociologia, Ciències Polítiques i de l'Administració, Filologia Catalana, Publicitat i Relacions Públiques, Educació Social, Química, Bioquímica, Geologia, Física, Matemàtiques, Ciència i Tecnologia dels Aliments, Veterinària, Enginyeria Química i Enginyeria Informàtica. La raó és la manca de dades en algunes de les variables independents i dependents d'interès.

## 4.1. Efectes sobre els salaris

Si ens fixem inicialment en els resultats obtinguts en l'anàlisi sobre l'impacte en els salaris, el primer element que destaca és que el fet d'estar sobreeducat comporta una reducció del salari considerable. En concret, la diferència salarial entre una persona correctament ajustada en termes educatius i una altra que es troba en una situació de desajust és del 17%. Per tant, per a l'individu, el fet de no poder fer una feina en la qual tots els seus coneixements poden ser posats en funcionament representa un cost important, que evidentment justifica que s'intenti evitar l'aparició del fenomen. Aquesta diferència salarial entre correctament i incorrectament ajustats educativament està en part mediatitzada per les característiques dels individus. Això implica que les persones que acaben trobant-se sobreeducades i les que es troben correctament ajustades poden ser «estructuralment» diferents, és a dir, les diferències salarials serien degudes no tant al fet del desajust educatiu, sinó al fet que tindrien característiques productives diferents que els empresaris buscarien i, per tant, pagarien per aquestes característiques. Aquesta hipòtesi que els dos grups (els ajustats i els desajustats) estan en realitat formats per persones diferents i que això explicaria la diferència salarial, i no el desajust, no la podem comprovar correctament, ja que ens falta més informació dels individus. En qualsevol cas, cal tenir present que la important diferència salarial potser està, en major o menor mesura, esbiaixada a l'alça.

Un segon exercici que hem realitzat ha estat mesurar l'impacte en els salaris dels diferents desajustos competencials, tant la sobrequalificació com la infraqualificació. Per simplificar l'anàlisi hem agrupat les catorze competències en tres grups:

- **Competències pràctiques:** expressió oral, expressió escrita, treball en equip, lideratge, resolució de problemes, presa de decisions, pensament crític, creativitat i gestió
- **Competències de coneixements:** formació teòrica i formació pràctica
- **Competències instrumentals:** habilitats de documentació, idiomes i informàtica

Els resultats respecte a l'efecte sobre els salaris d'estar infraqualificat mostren que un dèficit en la quantitat de competències pràctiques genera un increment important del salari. En canvi, els altres dos tipus de dèficit competencial no mostren tenir cap efecte sobre els salaris. Com podem interpretar que una persona amb un dèficit de competències gaudirà d'un salari més elevat que una altra persona que no tingui aquest dèficit? L'explicació cal buscar-la en el fet que un dèficit pot ser produït per un lloc de treball molt «exigent» (en el sentit de ser una bona feina) que fa que el treballador, malgrat disposar d'un bon nivell competencial, tingui també la sensació de no tenir suficient capacitat. Per tant, el que segurament estem obtenint és una aproximació als estudiants més motivats per millorar i que han aconseguit feines

que els imposen reptes importants. Dit en altres paraules, aquest dèficit seria un senyal que l'individu està en una bona feina associada a un bon salari. De fet, el valor d'aquest «premi salarial», per raó d'estar infraqualificat en competències pràctiques, és força elevat, ja que cada competència adicional d'infraqualificació implica un increment del 3,2% en el salari. Això dóna peu a pensar que els titulats universitaris han estat capaços d'incrementar el seu capital humà per altres vies.

Respecte a l'impacte sobre els salaris d'estar sobrequalificat, observem que es reproduïxen els resultats negatius obtinguts quan mesuràvem l'impacte de la sobreeducació. D'aquesta manera, per a les tres categories en què hem agrupat les catorze competències, estar sobreeducat implica reduccions importants dels salaris, especialment pel que respecta a les competències instrumentals. Considerem que la interpretació també es determina per les característiques del lloc de treball. En una part molt important dels llocs de treball més ben remunerats, les necessitats de coneixements informàtics, d'idiomes i de documentació són elevades. Per tant, el fet de tenir molta més dotació d'aquestes competències que no pas les que necessita el lloc de treball ens aproxima a llocs de treball «dolents», si més no en termes de condicions salarials.

## 4.2. Efectes sobre la satisfacció en el treball

Ara veurem els efectes sobre la satisfacció en el treball d'estar sobreeducat i sobrequalificat/infraqualificat.

Respecte a l'impacte d'estar sobreeducat, observem un efecte negatiu molt important pel fet d'estar en aquesta situació. Concretament, els joves sobreeducats tenen el 17% menys de satisfacció en el lloc de treball que no pas aquells que estan correctament ajustats. Per tant, tornem a observar que la sobreeducació té uns costos considerables.

Els resultats que obtenim pel que respecta a la situació d'infraqualificació confirmen en part les hipòtesis plantejades més amunt. D'aquesta manera, l'impacte en la satisfacció d'estar infraqualificat en les competències que hem agrupat sota la consideració de «pràctiques» és positiu i força rellevant (un increment de l'1,8% per cada competència addicional en què s'estava en dèficit). Per tant, la possibilitat que l'impacte positiu del dèficit competencial sigui reflex de llocs de treball més bons queda reforçada per aquest resultat que el nivell de satisfacció augmenta amb la presència de dèficits. Tanmateix, també cal comentar que s'observa una influència negativa (malgrat que tingui un valor del 0,9%, cal veure-la com a petita) de la infraqualificació de competències instrumentals sobre la satisfacció, un fet que ens suggereix que en certes qualificacions, si no es té un nivell suficient, l'esforç que cal fer per suplir les mancances pot ser molt considerable i pot generar una pèrdua de benestar.

Pel que fa a la influència de la sobrequalificació en la satisfacció, els resultats van clarament en la línia ja apuntada que la sobrequalificació té costos importants. Les dades mostren resultats consistents i apunten a una reducció molt gran del nivell de satisfacció dels graduats (en el cas de la sobreeducació en competències de coneixements, la reducció és de l'11% davant d'incrementos en la taxa de sobreeducació).

## 5. CONCLUSIONS

Al llarg d'aquest capítol hem analitzat si els graduats de les universitats catalanes patien desajustos educatius i competencials. Hem definit les dues formes de tipologia de desajust, començant pel mesurament de desequilibris educatius en la forma que els graduats perceïben tenir un nivell educatiu per sobre del necessari per desenvolupar la tasca que estaven fent. Hem seguit amb el desajust competencial, que es defineix com la diferència entre el nivell de competències que ha desenvolupat el graduat a la universitat i les que necessita per fer la seva feina d'una manera efectiva.

Els resultats obtinguts confirmen que el fenomen de la sobreeducació és important entre els graduats catalans. Gairebé el 25% d'ells, tres anys després d'haver finalitzat els estudis, es troba en aquesta situació de desajust educatiu. Per tant, la valoració ha de ser negativa. Especialment és així perquè hem observat que els costos per als individus associats a patir aquesta situació són ben elevats, tant en forma de menor salari com perquè tenen menys satisfacció al lloc de treball.

La sobreeducació no afecta tothom de la mateixa manera. És especialment elevada entre els graduats d'Humanitats i afecta amb moderada intensitat els de Ciències Socials i Ciències Experimentals. En canvi, els graduats de Ciències de la Salut i Tècniques presenten unes taxes significativament inferiors. També hem observat diferències en el grau d'incidència de la sobreeducació depenent del sector productiu en què s'insereix l'individu. Una primera influència l'exerceix el fet de treballar en el sector privat o en el públic, amb més incidència en el primer. Tanmateix, cal matisar aquest fet, en el sentit que les diferències s'igualen molt en el moment en què no es consideren les persones que treballen en el sector educatiu i en la sanitat. En canvi, les diferències per subsector productiu són molt pronunciades, i els sectors menys tecnificats presenten, amb una regularitat bastant clara, taxes de sobreeducació més elevades.

L'anàlisi de la infraqualificació/sobrequalificació ens dibuixa una situació ben diferent. La incidència de la sobrequalificació és gairebé marginal i, en canvi, el desequilibri que té importància quantitativa és la infraqualificació. On hi ha més problemes és en les competències d'idiomes, informàtica i presa de decisions, i on n'hi ha menys és en els coneixements teòrics. Un aspecte interessant és que,



malgrat que tenen diferents intensitats, les competències amb dèficits i superàvits es repeteixen amb gran similitud per a les cinc diferents àrees d'estudi considerades.

Aquests resultats de sobreeducació i infraqualificació alhora elevades semblen a priori contradictoris, però no ho són perquè en gran manera afecten persones diferents. Tanmateix, hi ha un grup que presenta totes dues situacions. La hipòtesi és que, en entorns de gran oferta de persones amb nivells educatius elevats, els empresaris poden contractar-los per a feines relativament senzilles i utilitzar la seva formació per assignar més continguts a aquesta feina, però mantenint les condicions laborals i salarials de la teòrica feina senzilla. En conseqüència, és molt possible que la pregunta respecte a l'ajust del nivell educatiu hagués estat interpretada per alguns més aviat com un «desajust d'expectatives» de les condicions laborals i salarials que creien que els aportaria la formació universitària. La frustració per no assolir les expectatives provocaria sentir-se sobreeducat, però quan realment cal descriure la feina d'una manera més acurada les efectives necessitats de formació apareixen en forma d'infraqualificació.

Aquests darrers comentaris es veuen sustentats pel fet que hem observat que els sobreeducats estan menys satisfets a la seva feina, mentre que els infraqualificats hi estan més satisfets. L'explicació que hi ha darrere d'aquestes repercussions dels desajustos rau en la motivació associada a feines que demanen més esforç i que segurament es consideren amb unes potencialitats més grans de promoció, personal i professional. En aquest sentit, és molt interessant observar que quan els «reptes» tenen un caràcter molt tècnic, com ara la informàtica, deixen de veure's positivament i, en comptes d'associar els dèficits a nivells més alts de satisfacció, passa el contrari: estan associats a menors nivells.

Com a comentari final voldríem reflexionar respecte a quines implicacions tenen aquests resultats en termes d'on cal centrar la responsabilitat dels excedents i els dèficits educatius i competencials. Hom podria estar temptat immediatament a pensar en el sistema educatiu com a «culpable» de no formar els graduats en les matèries i les competències que es necessiten al mercat de treball. Segurament des del sector educatiu cal assumir part de la responsabilitat, però en cap cas no hem d'oblidar que en un problema de desajust sempre hi ha dues parts, i que ambdues en poden ser les responsables. En aquest sentit, és important tenir present que hi ha força evidència que apunta a una certa dificultat de l'economia catalana per crear llocs de treball que necessitin força de treball altament qualificada (Mañé i Oliver, 2005). Així doncs, la sobreeducació de part dels nostres graduats pot respondre en gran manera a problemes del sistema productiu, no de l'educatiu. Tanmateix, això tampoc no eximeix les autoritats universitàries de la culpabilitat d'una certa manca de flexibilitat i agilitat per adaptar la composició dels estudis a les necessitats del sistema productiu.

La qüestió de la infraqualificació segurament comporta una quota més important de responsabilitat en l'actuació de la universitat. El tema no és tan sols de les matèries cursades durant els estudis i la carrera concreta (que ens portaria a parlar de la sobreeducació), sinó també de l'estratègia que se segueix per educar els nostres graduats i l'èmfasi que es fa en les diferents habilitats i capacitats que adquireixen. El nivell elevat de sobrequalificació en la competència de formació teòrica (i una mica menys però encara important, en la formació pràctica) sembla que ens indica que les classes encara continuen estan massa centrades en la tècnica d'explicació magistral, que no dota els alumnes amb les competències que el modern lloc de treball demana (presa de decisions, resolució de problemes, etc.). A més a més, cal afegir el problema de la pobra dotació dels nostres graduats en algunes competències instrumentals (com ara la informàtica i els idiomes), un problema del qual, val a dir, es lamenten des de fa temps moltes empreses. El que no és segur és si la universitat s'hauria de sentir responsable o dedicar esforços a resoldre problemes que segurament s'haurien d'haver adreçat abans.

García Montalvo (2005) parla que, d'alguna manera, la universitat s'ha convertit en una fàbrica de «desanimats». La nostra conclusió no és tan pessimista, però sí que hem de coincidir en el fet que hi ha problemes importants d'ajust entre la preparació que reben els nostres estudiants i el que necessiten les empreses. La nostra preocupació, però, no està tant en el col·lectiu de sobreeducats, en part perquè més enllà d'ajustar els tipus d'estudis a les noves necessitats no es pot fer gaire més des de la universitat. En canvi, sí que ens mostrem més preocupats per l'extensió de la infraeducació entre una part molt important dels nostres graduats. Aquesta preocupació és en part el reflex que per donar-li resposta calen canvis profunds en la manera com s'ensenya als estudiants, cosa que, sense cap mena de dubte, no és un procés fàcil.

## BIBLIOGRAFIA

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, 3, p. 434-452.

ASHTON, D.; GREEN, F. (1996) *Education, Training and the Global Economy*. Cheltenham, Regne Unit: Edward Elgar.

BARRO, R. J. (2001) «Human capital and growth». *American Economic Review*, 91, 2, p. 12-17.

BISHOP, J. (1995) «Expertise and Excellence». *Working Paper*, 95-13. Center for Advanced Human Resource Studies, ILR, Cornell University.

DOLADO, J.; JIMENO, J. F.; FELGUEROSO, F. (2000) «Youth Labour Markets in Spain: Education, Training and Crowding-out». *European Economic Review*, 44, p. 943-956.

GARCÍA MONTALVO, J. (2005) «La inserció dels universitaris: la qüestió de la sobrequalificació i el desajust formatiu». *Nota d'Economia*, núm. 81, p. 99-119.

GARCÍA MONTALVO, J.; MORA, F. (2000) «El mercado laboral de los titulados superiores en Europa y en España». *Papeles de Economía Española*, 86, p. 111-127.

HASKEL, J.; HOLT, R. (1999) *Anticipating future skill needs: Can it be done? Does it need to be done?* Informe per a The Skill Task Force, Queen Mary and Westfield College, Mimeo.

HASKEL, J.; MARTIN, C. (1996) «Skill shortages, productivity growth and wage inflation». A: BOOTH, A. L.; SNOWER, D. J. [eds.] *Acquiring Skills, Market Failures, their Symptoms and Policy Responses*. Cambridge University Press, CEPR, p. 147-173.

MAÑÉ, F. (2005) «Reflexions entorn el nivell educatiu de la població catalana». *Nota d'Economia*, 80, p. 105-118.

—«Sobreeducación y sector de actividad: ¿existe alguna especialización relativa?». A: OLIVER, J.; RAYMOND, J. L. [dirs.]. (2002) *Educación formal y demanda de cualificación de la mano de obra en España: una visión a largo plazo*. Barcelona: Cercle d'Economia Industrial, Fundació Empresa i Ciència.

MAÑÉ, F.; OLIVER, J. (2005) «Competitividad de la industria española». A: GENESCÀ, E.; GOULA, J.; OLIVER, J.; SALAS, V.; SURÍS, J. M. [coord.] *La industria en España: claves para competir en un mundo global*. Barcelona: Ariel Sociedad Económica, Editorial Ariel.

RODRÍGUEZ, S. [dir.]; PRADES, A.; ARBOIX [et. alt.]. (2003) *Educació superior i treball a Catalunya. Estudi de la inserció laboral dels graduats de les universitats públiques catalanes*. Barcelona: AQU Catalunya.

SNOWDER, D. J. (1996) «The low-skill, bad-job trap». A: BOOTH, A. L.; SNOWDER, D. J. [eds.] *Acquiring Skills, Market Failures, their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge University Press. CEPR, p. 109-124.

SLOANE, PETER J. (2003) «Much Ado about Nothing? What Does the Overeducation Literature Really Tell Us?». *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy*, p. 11-45.

THUROW, L. (1998) «La competencia por los puestos de trabajo: la lista de contratación de mano de obra». A: MEIXIDE, A. [ed.] *El mercado de trabajo y la estructura salarial*. Madrid: Ministeri de Treball i Seguretat Social.

## *Capítol 5*

# FUNCIONAMENT DELS PROCESSOS D'ACCÉS AL MERCAT QUALIFICAT

*Pilar Figuera Gazo, Immaculada Dorio Alcaraz  
i Mercè Torrado Fonseca*



## INTRODUCCIÓ

L'estudi del binomi formació-treball ha esdevingut un camp d'interès creixent en les últimes dècades. Són dos conceptes destinats a interaccionar al llarg del cicle vital, en la mesura que el progrés social depèn de la capacitat de l'educació, és a dir, dels sistemes formatius i dels recursos que l'acompanyen, de formar ciutadans i ciutadanes que donin resposta a un món laboral en canvi continu. Els estudis actuals sobre el tema coincideixen a ressaltar el fet que la demanda de graduats està condicionada per l'estructura i les tendències del mercat laboral: factors com ara l'evolució de l'economia i el desenvolupament tecnològic afecten les polítiques de contractació de les empreses. És a dir, quins mecanismes de reclutament utilitzen —per tant, quines són les vies efectives d'inserció— i quin perfil de professional volen —quins són els factors de contractació.

En aquest capítol es pretén conèixer i comprendre amb més profunditat quins són i com són els processos d'inserció que segueixen els graduats. D'aquesta manera, el treball presentat s'estructura en cinc apartats. En el primer apartat, s'analitzen les diferents aproximacions laborals que presenten els graduats i el seu posicionament en el temps davant la primera feina. El segon apartat s'endinsa en l'efectivitat de les vies d'accés a la primera feina (indicadors dels mecanismes d'apropament dels graduats i dels mecanismes de reclutament de les empreses) i assenjala la importància de les àrees disciplinàries i de l'empresa. En el tercer apartat es fa una anàlisi sobre els factors de contractació que han facilitat l'accés al mercat de treball i s'indica quins són els més valorats pels graduats i les empreses, així com la percepció d'utilitat que tenen els graduats sobre aquests factors amb relació a la tasca que desenvolupen en el seu lloc de treball. El quart apartat se centra en l'abast i el significat de l'autoocupació com a via d'inserció dels graduats. Finalment, en l'últim apartat es fa una descripció de la situació dels graduats aturats de la promoció 2001, amb la finalitat d'esbrinar quines estratègies d'aproximació utilitzen —i la seva relació amb les vies d'accés al treball— i quines són les mancances que perceben en el moment d'enfrontar-se amb el mercat laboral.

## 1. TEMPS D'ACCÉS AL MERCAT DE TREBALL

El concepte de transició al treball es defineix com un procés ampli en el qual coincideixen processos de qualificació i de maduresa personal que estan condicionats, sens dubte, per l'estructura formativa i laboral en el moment en què es produeix.

La línia de treball sobre la inserció dels graduats universitaris en el context espanyol, i a Catalunya en particular, posa de manifest la consolidació d'una sèrie de tendències pel que fa a la comprensió d'aquest procés. La transició s'inicia dintre del trajecte formatiu, on l'estudiant modela i construeix el seu currículum, amb

components formatius cada vegada més variats —formació base, pràctica, competències transversals— i, dinàmicament, gesta actituds i comportaments, elabora estratègies i pren decisions que orientaran el procés amb el qual farà front al seu desenvolupament futur.

En aquest primer apartat s'analitzen el pes i el significat de les diferents aproximacions laborals dels graduats durant la realització dels estudis i el temps total que triguen a accedir a una primera feina al mercat de treball qualificat.

## 1.1. Aproximacions laborals dels estudiants universitaris

La realitat universitària actual permet identificar, amb relació a la combinació estudi-treball, la coexistència de tres tipologies bàsiques d'estudiants que podrien representar patrons, bàsicament diferents, d'inserció socioprofessional:

- **L'estudiant a temps complet:** inclou aquells alumnes el rol principal dels quals durant la carrera universitària és el d'estudiant, bé a temps complet o bé amb feines esporàdiques que no impliquen un contacte formalitzat amb el món laboral. El final de la seva trajectòria acadèmica comporta l'inici de la transició al món laboral.
- **L'estudiant treballador:** és l'estudiant que combina l'estudi i la feina d'una manera equilibrada. Fa una feina formalitzada a temps parcial, que en alguns casos representa l'inici de la trajectòria professional, ja que la feina està relacionada en part o totalment amb els estudis en curs. En altres casos, la realització de l'activitat laboral té una finalitat merament econòmica.
- Finalment, la tercera tipologia fa referència al **treballador estudiant**, que té com a rol principal el de treballador. En cas que la feina estigui relacionada amb els estudis cursats, la finalitat dels estudis és l'ampliació de la formació. La inserció en el mercat de treball es produeix abans o durant la trajectòria acadèmica i l'obtenció del títol implicarà un nou grau en la seva carrera professional. Quan la feina no té cap relació amb els estudis cursats, els estudis comporten un canvi de direcció de la trajectòria laboral.

Diversos estudis que es van portar a terme en la dècada dels anys vuitanta i noranta al nostre país van constatar que la distribució d'aquest perfil d'estudiants varia segons les carreres, l'estatus socioeconòmic i el gènere. A més, manifesten el caràcter evolutiu d'aquests perfils al llarg de la trajectòria acadèmica. D'aquesta manera, a l'inici de les carreres predomina l'estudiant a temps complet i, durant la formació acadèmica, es va produint un desplaçament cap al perfil d'estudiants treballadors a temps parcial i de treballadors a temps complet que estudien (Figuera, 1996).



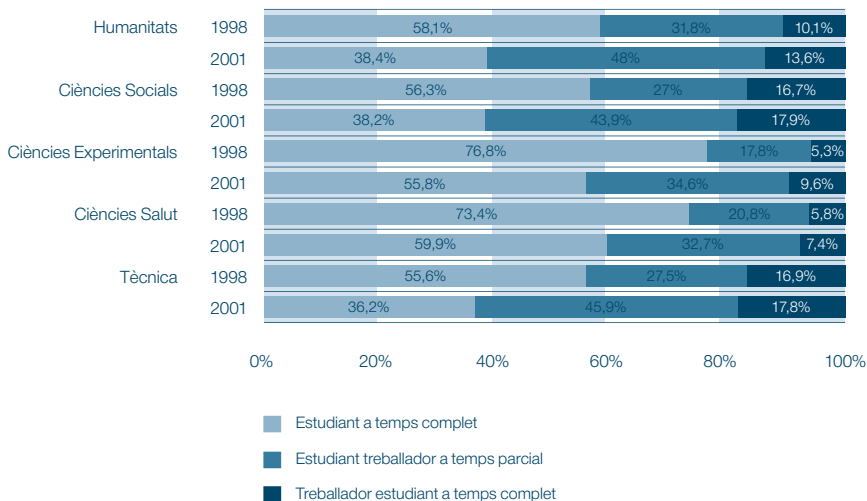
Quina és, però, la realitat actual? Quines variacions s'han produït en el decurs de l'última dècada i quines en poden ser les causes explicatives? Una primera lectura de les dades de l'estudi de la promoció de graduats catalans del 2001 confirma, en primer lloc, el manteniment de les diferents tipologies; ara bé, des d'una perspectiva temporal, és a dir, a través de la comparació de cohorts (vegeu la figura 1), es constata un traspàs d'estudiants d'una tipologia a l'altra. Només quatre de cada deu estudiants de la promoció 2001 es dediquen de manera exclusiva a l'estudi durant els dos últims cursos de la carrera, i predomina la tipologia d'estudiant que concilia la feina i els estudis (43%), mentre que el treball a temps complet és minoritari.

L'anàlisi de les dades entre àrees i subàrees disciplinàries permet confirmar l'existència d'estereotips molt diferents per afrontar o construir la vida acadèmica. Les àrees de Ciències de la Salut i Ciències Experimentals formarien un subgrup diferenciat pel que fa a una presència més important de la tipologia d'estudiants a temps complet (el 56% i el 60%, respectivament), davant dels estudiants de l'àrea d'Humanitats, l'àrea de Ciències Socials i l'àrea Tècnica. Tanmateix, dins de l'àrea de Ciències de la Salut hi ha una dispersió de les dades produïda per l'efecte d'un percentatge significatiu d'estudiants de les diplomatures sanitàries amb un comportament, pel que fa a la participació laboral, més proper a l'àrea de Ciències Socials.

Pel que fa a la relació del treball amb els estudis, són els estudiants de l'àrea Tècnica els més ben posicionats; destaca de manera significativa el comportament dels futurs arquitectes, amb el 16% d'estudiants a temps complet. En canvi, l'alumnat d'Humanitats inverteix en activitats laborals no relacionades amb la seva formació acadèmica, amb valors que arriben fins al 50% en el cas de l'ensenyament de Filosofia i Humanitats.

Quina ha estat l'evolució temporal d'aquestes dades? La comparació de dues cohorts relativament properes pel que fa al temps de graduació permet fer valoracions interessants (figura 1). Comparant els resultats de la promoció 2001 amb l'estudi d'AQU Catalunya sobre la promoció 1998, s'observa que en la promoció 2001 el tipus d'estudiant a temps complet (E-TC) disminueix considerablement en totes les àrees disciplinàries.

**Figura 1 | Perfil de l'estudiant universitari: promoció 1998 respecte a promoció 2001**



També, aquesta disminució comporta un augment força significatiu de l'estudiant treballador a temps parcial amb feines relacionades i no relacionades (ET-TP). Aquest augment posa en evidència, d'una banda, els estudiants la feina dels quals representa una primera aproximació a l'àmbit laboral propi dels seus estudis i, d'altra banda, els estudiants amb una feina que té un significat proper a l'obtenció d'ingressos.

Quan la feina és relacionada, una anàlisi més acurada de les àrees disciplinàries ens mostra que, en l'àrea d'Humanitats, el treball parcial relacionat s'incrementa considerablement en la subàrea de Geografia i Història, que passa del 8% en la promoció 1998 al 20% en la promoció 2001, o el cas de Belles Arts, on s'observa un increment del treballador a temps complet amb feines relacionades (de l'1% el 1998 al 10% el 2001).

## 1.2. El posicionament en el mercat de treball: la primera feina

Sens dubte, la participació dels estudiants en el món laboral durant la carrera pren diferents significats segons llur motivació i interès. Per a alguns estudiants, és una opció merament econòmica i, per a altres, una opció formativa i complementària als estudis. Això comporta que cadascú situï en un moment determinat l'accés al mercat de treball qualificat, un fet que condiciona la resposta que el graduat dona a la pregunta: «Quant de temps us va costar trobar la primera feina?»

En aquest apartat s'analitza què succeeix amb els estudiants que s'insereixen després d'haver finalitzat els estudis, quant temps triguen i quina relació hi ha entre dos dels descriptors fonamentals del pas de la universitat al mercat de treball: la velocitat i la qualificació del treball.

L'anàlisi del moment en què els graduats manifesten haver accedit al mercat de treball presenta, de manera significativa, tres patrons d'inserció diferencials segons l'àrea disciplinària de procedència:

- **Els qui accedeixen ABANS.** Les dades de l'estudi d'AQU Catalunya (2005) reflecteixen que és el graduat de l'àrea Tècnica, a diferència del de les altres àrees (Humanitats, Ciències Socials, Ciències Experimentals i Ciències de la Salut), qui s'insereix abans d'acabar els estudis, especialment el d'Arquitectura (60%), Informació i Comunicació (59%) i Enginyeria Civil (56%). En les tres subàrees, en el 90% dels casos el treball realitzat està relacionat amb la carrera.
- **Els qui accedeixen DURANT el primer any.** L'àrea de Ciències de la Salut integra, però, el patró d'inserció d'aquells graduats que tenen una inserció més gran durant el primer any després d'haver cursat la carrera (65%). De les diferents subàrees, la més significativa és la de Medicina i Odontologia (78%). El mateix passa en l'àrea de Ciències Experimentals, on els titulats s'insereixen de manera homogènia i similar (55%) tant en Química com en Biologia i Natura, i Física i Matemàtiques.
- **Els qui NO TENEN UN PERFIL CLAR respecte al moment de la seva inserció laboral.** En aquest cas són les titulacions de les àrees de Ciències Socials i d'Humanitats les que mostren percentatges similars. Les titulacions de l'àrea de Ciències Socials que tendeixen a trobar feina abans de finalitzar els estudis són Documentació (60%) i Empresarials (55%); en canvi, les titulacions que presenten concentracions més elevades de casos amb una inserció entre un mes i un any són, amb percentatges que oscil·len entre el 54% i el 56%, Dret, Magisteri i Comunicació. Una anàlisi dels antecedents laborals confirma el fet d'haver establert uns primers contactes amb el món laboral durant els estudis; d'aquesta manera, els estudiants que han trobat feina abans de finalitzar els estudis ja treballaven en feines relacionades a temps parcial, a diferència dels companys i les companyes que ho van fer més tard perquè es dedicaven amb exclusivitat als estudis.

Una altra realitat són aquells graduats universitaris que tenen un accés al mercat de treball amb retard, és a dir, una transició lenta. Encara que el percentatge global se situa en el 6% del total dels 9.598 graduats inserits, es considera important analitzar-los i intentar descriure qui són i com són.

**Taula 1 | Moment d'inserció segons l'àrea disciplinària**

Àrees	Abans d'acabar la carrera		Durant el primer any		Més d'un any		Total
	(f)	%	(f)	%	(f)	%	
Humanitats	571	44,13%	611	47,22%	112	8,66%	1.294
Ciències Socials	1.902	44,66%	2.047	48,06%	310	7,28%	4.259
Ciències Experimentals	233	35,68%	361	55,28%	59	9,04%	653
Ciències de la Salut	259	30,15%	562	65,42%	38	4,42%	859
Tècnica	1.257	49,62%	1.191	47,02%	85	3,36%	2.533
<b>Total</b>	<b>4.222</b>	<b>43,99%</b>	<b>4.772</b>	<b>49,72%</b>	<b>604</b>	<b>6,29%</b>	<b>9.598</b>

Com hem vist, la possibilitat d'inserir-se abans d'acabar els estudis o després depèn de diversos factors. La recerca ha posat de manifest la influència de la situació del mercat de treball en el moment del trànsit, sobretot pel que fa a les oportunitats disponibles per a les persones que s'acaben de graduar. Una mirada retrospectiva a aquest tipus d'estudis localitza moments especialment complicats, coincidents amb importants recessions econòmiques al nostre país (Figuera, 1996) i en el context europeu (Walter, 2005). Especialment difícil va ser la situació de la promoció de graduats universitaris del 1986, recollida als treballs d'Homs (1991: el 50% dels graduats va trigar més d'un any a trobar la primera feina) i Del Río i Wiedmainer (1991), i les promocions de començament dels anys noranta. Les promocions següents coincideixen amb uns anys de certa tendència expansionista i de reactivació de l'ocupació, a la qual sens dubte va contribuir la liberalització dels mecanismes de contractació.

Aquests valors s'han d'interpretar, doncs, dins del marc econòmic del país, però la seva influència sobre les titulacions específiques respon al comportament que mostren els diferents sectors de treball (Figuera i Vivas, 2000; Henkens *et al.*, 2005; Cammelli, 2005). D'aquesta manera, són diferents els factors que expliquen que la inserció dels arquitectes es produeix, en un percentatge majoritari, abans de finalitzar els estudis, mentre que la realitat de titulacions de la mateixa àrea és força diferent. Carreres com ara Medicina tenen un procés d'apropament al camp professional molt diferent, vehiculat per la mateixa organització dels estudis: l'entrada al mercat propi està fortament jerarquitzada i exigeix l'acreditació específica de titulació, per exemple, metges.

Factors objectius del mercat de treball interactuen amb altres de més subjectius, com ara la percepció del mercat de treball sobre l'oferta de graduats i les interpretacions que l'estudiant o l'acabat de graduar té de les oportunitats d'ocupació, percepcions que es configuren en el marc d'un mercat de treball «imperfecte» en paraules de Mungaray (2001), definit per una manca de transparència i per un encaix difícil entre les necessitats immediates del sistema productiu i els ritmes del sistema educatiu. El resultat configura diferents patrons pel que fa a la variable «temps d'inserció». «Accelerar el trànsit», encara que signifiqui l'accés a situacions no qualificades, o bé «conservar una feina», sense relació o amb poca relació amb els estudis cursats, són decisions que cal interpretar davant de la percepció d'un escenari de manca d'oportunitats, sigui real o no. L'«alentiment de la inserció, invertint en formació o no» pot respondre a situacions força diferenciades: «esperar la millor oportunitat», «invertir per posicionar-se» o, simplement, «manca d'oportunitats». La valoració qualitativa que podem fer d'aquestes situacions posa de manifest el pes de les expectatives sobre el mercat del treball en les decisions i les estratègies de l'estudiant, no tan sols pel que fa a la velocitat, sinó també quant als mecanismes o vies que utilitza.

### **1.2.3. La inserció després d'un any d'haver acabat els estudis**

De la promoció 2001 només el 6% de graduats no accedeix al món laboral fins passat un any des que va acabar els estudis: set de cada deu són dones i sis de cada deu han prioritzat la dedicació intensiva a la carrera. A què respon aquest retard en l'accés? És una opció personal (continuar els estudis o esperar una opció millor) o bé una imposició del mercat de treball? Quines implicacions té el retard en el treball finalment assolit? Aquestes són les qüestions clau tractades en aquest apartat.

Una primera aproximació ens situa la continuació d'estudis com l'explicació més important. Més de la meitat dels casos ha cursat un màster o postgrau (principalment a l'àrea de Ciències Experimentals) o bé ha fet una llicenciatura (en les diplomatures de l'àrea Tècnica i de Ciències Socials), motivada, probablement, pel desig d'ampliar coneixements i possibilitats laborals. Tenint en compte la seva distribució, entre les àrees disciplinàries on hi ha un percentatge més alt destaquem, dins de Ciències Experimentals, Química amb l'11%, i Biologia i Natura amb el 10%; dins d'Humanitats, Filologia Clàssica, Hebrea, Àrab, Eslava (17%), Geografia i Història (10%), Filologia Catalana i Hispànica (9%), i dins de Ciències Socials, Psicologia (15%), Dret (11%) i Polítiques (10%).

Per estudiar les implicacions del retard sobre el treball finalment assolit, s'ha analitzat la relació entre els patrons de transició i l'accés a feines no qualificades. Com a primera dada, es pot afirmar la independència entre «transició lenta» i «tipus de treball»: de fet, només cinc del total de graduats amb transició lenta estan en feines sense qualificar. Els resultats estadístics no significatius de l'anàlisi de

l'associació entre la velocitat d'accés<sup>1</sup> i el treball qualificat i desqualificat ho verifica, tant un estudi global de la mostra com un estudi per àrees disciplinàries.

## 2. LES VIES D'ACCÉS AL MERCAT DE TREBALL

L'etapa de finalització dels estudis universitaris constitueix un moment especialment crític per als estudiants. La dificultat d'orientar-se (CEDEFOP, 2005) per trobar camins d'accés a un mercat laboral qualificat queda agreujada per diferents factors, entre els quals destaquem la manca de transparència del mateix mercat laboral, la diversitat o falta d'homogeneïtat en les polítiques de reclutament i selecció i la falta de correspondència entre els perfils acadèmics i els professionals. Les decisions i les estratègies que prenguin o utilitzin els graduats catalans estaran condicionades, en part, per la claredat de la informació de què es disposa, tant a nivell general sobre les fluctuacions del mercat de treball com a un nivell més proper i específic, com ara les característiques pròpies del mercat laboral del seu àmbit professional (Salas, 2003).

Un dels objectius de l'estudi ha estat analitzar en profunditat quins són els mecanismes per accedir al treball en el context del mercat professional qualificat. L'anàlisi comporta la diferenciació de dos processos que conflueixen per definir l'efectivitat de les diferents vies d'accés dels graduats: les estratègies dels estudiants i els mecanismes de reclutament<sup>2</sup> de les empreses. En el primer apartat s'estudia l'efectivitat de les diferents vies d'accés a l'ocupació, a nivell global i per àrees; l'existència de dades comparatives de la promoció 1998 permet extreure conclusions sobre els canvis que, com es veurà, afecten l'accés. El segon apartat analitza les implicacions des del mateix mercat de treball. La variable «via d'accés» és, a la vegada, un indicador indirecte de les principals fonts o entitats a què recorren els empresaris a l'hora de contractar titulats quan necessiten incorporar un nou professional. Des d'aquesta perspectiva, les dades globals ens permeten inferir algunes conclusions pel que fa al comportament dels sectors en el procés de

---

<sup>1</sup> La variable «velocitat d'inserció» s'ha deduït de la pregunta «quant de temps us va costar trobar la primera feina?» Les respostes a aquesta pregunta s'han agrupat en tres categories: «abans d'acabar els estudis», «durant el primer any després d'haver finalitzat els estudis (des de "menys d'un mes" fins a "entre sis mesos i un any")» i «més d'un any».

<sup>2</sup> El reclutament fa referència als mecanismes a què opta l'empresa per captar el màxim de candidats idonis per accedir a un lloc de treball. Les pràctiques de reclutament s'han d'emmarcar en el context de la planificació dels recursos humans en l'organització laboral, que defineix els criteris o la política general de personal en termes de promoció interna enfront de contractació externa; formació generalista enfront d'especialització, i personal expert enfront de titulats novells. Tal com s'ha constatat, aquests criteris determinen les principals fonts o entitats a les quals recorren els empresaris a l'hora de contractar titulats.

selecció; però, a més, l'anàlisi des de la perspectiva del perfil de l'empresa (pública enfront de privada), de la branca d'activitat i del perfil de funcions ens donarà una imatge més nítida de la realitat.

## 2.1. Vies d'inserció i efectivitat en l'accés al mercat qualificat

En el procés de cerca de feina, un graduat pot accedir a diversos mitjans o canals, com ara els formalitzats o els establerts com a canals d'intermediació institucionals de l'ocupació, i informals, és a dir, aquells que no depenen d'una institució. La taula 2 presenta una classificació de les principals vies d'accés al mercat de treball i permet comparar els canvis que hi ha hagut en aquesta classificació entre els anys 1998 i 2001 (AQU Catalunya, 2005).

Algunes dades emergeixen com a conclusions més importants. Les vies informals, i de manera especial la xarxa de coneguts, continuen essent el principal mitjà d'inserció, amb uns percentatges d'efectivitat molt per sobre de les vies més formalitzades (com ara els serveis públic i privat d'intermediació laboral). La premsa, segona via en importància per a la promoció que va accedir al mercat de treball el 1998, ha perdut, en el decurs de quatre anys, dues posicions (nou punts percentuals menys). La baixa influència de mitjans com ara el SOC/INEM i les ETT confirma que l'accés al mercat qualificat té connotacions pròpies. Els canvis configuren el valor en alça de dos tipus de mitjans: d'una banda, les pràctiques d'estudi i l'eficiència dels serveis universitaris i, de l'altra, Internet. Finalment, les oposicions (3%) i la creació de la pròpia empresa<sup>3</sup> (0,8%) tenen, sense variacions, un valor mínim en l'accés a una primera feina i són canals més importants per a la promoció.

---

<sup>3</sup> Atès el seu interès, el perfil dels graduats que opten per aquesta opció d'inserció s'analitzarà amb més profunditat en l'apartat 4 d'aquest capítol: Abast i significat que té l'autoocupació com a via d'inserció dels graduats.

**Taula 2 | Vies d'accés a la primera feina: comparació de les promocions 2001 i 1998**

	2001	1998
Contactes	35%	41%
Altres vies	18%	9%
Serveis universitaris	11%	7%
Pràctiques d'estudi	10%	9%
Premsa	10%	19%
Internet	5%	0,4%
ETT	4%	6%
Oposicions	3%	2%
SOC/INEM	2%	4,9%
Empresa de selecció	1%	1%
Pròpia empresa	0,8%	0,7%

Sens dubte, les dades s'han d'anar matisant per poder entendre de manera clara quines són les causes d'aquests canvis. Una anàlisi acurada de cada via mostrarà les constants i les diferències en l'efectivitat d'aquests diferents mitjans, depenent de l'àmbit d'estudi i del context universitari de procedència.

### **2.1.1. Xarxes de contactes: valor i funcionament**

La xarxa de contactes personals es consolida com el primer mitjà d'accés al treball, independentment de l'àmbit disciplinari; aquest fet apareix, a més, com una constant en els estudis d'inserció conduïts en els diferents contextos d'inserció dels graduats (García Montalvo, 2001). El 35% del total dels graduats de les universitats catalanes va accedir a la feina actual mitjançant els contactes personals, amb escasses variacions al si de les àrees. Per sota només destaca Documentació (amb el 15%), i en l'extrem de més efectivitat (per sobre del 45%) destaquen Filosofia i Humanitats, Medicina, Arquitectura i Enginyeria Civil.

Com funcionen les xarxes de contacte? Les organitzacions laborals en general i el mercat laboral dels graduats en particular donen molta importància al perfil del candidat. D'aquest perfil es destaca el «saber fer», o sigui, el bagatge de coneixements i destreses i la capacitat per aplicar aquest bagatge. Tanmateix, de manera creixent es dona valor a les característiques personals, el «saber ser», que inclou aspectes com ara les actituds, la motivació i el compromís amb el treball i la capacitat d'adaptació, aspectes que són reconeguts amb escreix com a bàsics per a la productivitat laboral. Per comprendre el mecanisme de funcionament de les



«xarxes de contacte» en el procés d'accés al mercat de treball qualificat, cal tenir present la dificultat per valorar aquestes capacitats de la persona a través d'un procés de selecció. Aquest fet ens permet formular la hipòtesi que la selecció de candidats amb referència, mitjançant la promoció de treballadors de la mateixa empresa o, en major mesura, la contractació de persones amb un aval, o sigui, persones recomanades mitjançant la xarxa de coneguts, seria una via de reclutament important. Sovint, el món universitari sol ser el recurs per a la recerca d'aquestes persones; tanmateix, n'hi ha altres com ara el valor de les pràctiques.

### **2.1.2. Les pràctiques com a espai d'observació**

Gairebé deu de cada cent graduats van accedir a una primera feina a través de les pràctiques d'estudis, igualant en proporció aquells que hi van accedir mitjançant la premsa. On les pràctiques presenten una efectivitat més gran és a les titulacions de l'àrea de Ciències Experimentals (amb el 17% a Química) i, sobretot, a Ciències de la Salut (Farmàcia i Ciència i Tecnologia dels Aliments destaca amb el 25,47%, i Diplomats Sanitaris, amb el 13%). Altres carreres, com ara Documentació, Comunicació, Laboral i Enginyeria Civil, tenen percentatges per sobre del 15%. D'aquestes dades i considerant l'estructura dels diferents plans d'estudi, es confirma l'efectivitat en els dos tipus de pràctiques existents en les institucions universitàries: les pràctiques de cooperació educativa (per exemple, Química) i les pràctiques curriculars (cas de Farmàcia, on les pràctiques tutelades tenen un paper important i rellevant dins del pla d'estudis).

Els estudis conduïts amb empresaris coincideixen a ressaltar el valor d'aquest mitjà. En la línia de l'argument donat més amunt, les pràctiques en empreses són una bona via «per donar-se a conèixer» dins la mateixa empresa i iniciar l'experiència professional en un sector. En aquest sentit, l'empresa aprofita sovint espais laborals, com ara les pràctiques i les beques, com un mitjà d'observació per poder conèixer els futurs candidats, sobretot quan es tracta de professionals novells (Barbosa i Figuera, 2005).

### **2.1.3. El valor actual de les vies formalitzades**

Tradicionalment, la premsa ha estat un mitjà de comunicació de les ofertes de treball, sobretot en determinats sectors, i fins ara era considerada la via més efectiva entre les oficials o formalitzades. Ho continua essent, però només en determinants mercats de treball, si es té en compte el volum absolut que representa: destaquen Filologies (16%), Polítiques (17%), Química (15%), Nàutica (20%) i Tecnologies Avançades de la Producció (17%).

Tanmateix, la pèrdua de valor global (deu punts percentuals) és un indicador de canvis profunds en els sistemes d'intermediació en l'accés al mercat qualificat. Cap on van aquests canvis? La nostra primera hipòtesi apunta a la idea de l'increment en

l'ús d'Internet com un factor que està alterant els mecanismes de funcionament de les vies tradicionals.

Però aquest no és segurament l'únic factor. D'aquesta manera, cal no perdre de vista que, des de la dècada dels anys noranta, les universitats catalanes han fet una aposta important per millorar les relacions amb el món empresarial i han adquirit un compromís més gran amb la transició dels titulats al sistema productiu. Sens dubte, és encara aviat per veure aquests canvis (si bé la seva incidència s'ha incrementat en quatre punts percentuals), però les dades palesen els bons resultats d'aquells àmbits que han estat pioners i ens poden servir de referència, com és el cas de les titulacions de l'àrea Tècnica, on el 19% dels graduats accedeix a una primera feina mitjançant els serveis universitaris; aquest percentatge arriba a quatre de cada deu en Arquitectura i Informació i Comunicació. En aquests col·lectius, influeix la bona salut del mercat, però hi ha altres grups amb resultats sorprenents: amb el 18%, els serveis universitaris es configuren com la segona via d'accés dels Físics i els Matemàtics, i amb el 16%, la tercera en importància per a Farmàcia i Tecnologia dels Aliments.

#### **2.1.4. Internet: un espai creixent d'intermediació de l'ocupació**

Tot i que la incidència no arriba al 5%, l'increment respecte a la promoció 1998 (0,4%) fa pensar que els portals de treball d'Internet s'estan configurant com un nou espai d'intermediació de l'ocupació. Un total de 489 graduats van accedir a la primera feina a través d'Internet, i el 95%, a una feina qualificada.

Hi ha indicadors indubtables de les àmplies funcions que Internet està assolint, i que han estat analitzats amb rigor en l'interessant treball de Bartram (2000),<sup>4</sup> qui destaca l'impacte sense precedents d'aquest mitjà sobre els processos de reclutament i selecció a Amèrica del Nord i pronostica canvis semblants a Europa. Des de la perspectiva de l'empresa, en cal destacar la flexibilitat d'ús, l'efectivitat, la rapidesa i el menor cost (Hausdorf i Duncan, 2004); per a cercadors d'ocupació, la flexibilitat d'ús i la varietat d'opcions i funcions.

La recerca posa de manifest que Internet ha passat, en dues dècades, de ser un mitjà d'accés i reclutament de professionals dins de l'àrea tecnològica, seguida de posicions qualificades en llocs de direcció, a ampliar-se durant l'última dècada de

---

<sup>4</sup> El recent *Electronic Recruiting Index* (ERI, 2000) informa d'un increment important del cost en pràctiques d'*e-reclutament*. El mateix índex estimava en 150 milions els llocs de treball anunciats a Internet. Aquest fet és confirmat per un altre estudi conduït per l'Association of Graduate Recruiters del Regne Unit (AGR, 2000), que conclou que el nombre de reclutadors en línia s'havia doblat i arribava a dues terceres parts del total de reclutament. En el mercat de treball britànic, una enquesta de l'Institut of Personnel and Development va fixar l'increment de l'ús d'Internet com a font de reclutament entre les organitzacions britàniques del 14% el 1997 al 32% el 1999. Les dades s'incrementaven en el reclutament de graduats universitaris de manera significativa (Bartram, 2000).

manera significativa a molts més àmbits. A més, i si bé els primers anys l'ús d'Internet era més clar entre la gran empresa (tant pel que fa a l'ús de portals propis o d'altres *Internet recruiters*), a hores d'ara s'han reduït les diferències amb la petita empresa (Bartram, 2000).<sup>5</sup>

Quina és la nostra realitat? Les dades de la promoció 2001 estarien situades en aquest primer nivell d'expansió: el perfil de graduats que accedeix a través d'Internet procedeix fonamentalment de carreres com ara Tecnologies de la Informació i la Comunicació (13%), Informació i Comunicació (9%), Economia, ADE (9%) i Empresarials (7%), Física i Matemàtiques (9%). Possiblement amb cert retard respecte a països més avançats, com ara Estats Units, la realitat ja deu ser diferent (moltes titulacions es mouen amb uns nivells del 4-6%), hipòtesi que resta pendent per a estudis posteriors.

## 2.2. Vies d'inserció i continuïtat en la feina

Les aportacions comentades més amunt presenten una visió global de les vies d'accés més utilitzades per trobar la primera feina. Com s'ha constatat, l'estabilitat no és precisament un tret característic en la primera inserció i, per tant, és normal trobar-nos amb una certa mobilitat laboral. Dels 9.598 graduats inserits només el 33% continua treballant en el mateix lloc: mostren aquests graduats el mateix perfil pel que fa a les vies d'accés a la primera feina?.

L'anàlisi d'aquests dos col·lectius de graduats treballadors segons la seva continuïtat o no a la primera feina mostra tendències lleugerament diferents. La simple inspecció visual dels gràfics bidimensionals que obtenen amb l'aplicació de la prova d'escalament òptim (HOMALS) per a dades categòriques proporcionen dos perfils (vegeu la figura 2): la primera representació gràfica, només d'aquells que treballen a la primera feina (3.123 graduats), amb agrupacions més nítides que no pas la segona i per tant, amb una associació més clara entre l'àrea disciplinària i les vies d'accés. Humanitats i Ciències Socials estan més properes, pel que fa a les vies d'accés, que les altres, com ja s'ha vist en la part anterior. Les àrees de Ciències Experimentals i Ciències de la Salut presenten un perfil similar: són estudiants que han accedit a la feina actual mitjançant les pràctiques i gairebé la totalitat presentaven una dedicació d'exclusivitat a l'estudi. En el cas de l'àrea Tècnica, el gràfic posa de manifest el valor d'intermediació dels serveis universitaris de l'àrea tecnològica vinculada a una universitat concreta.

---

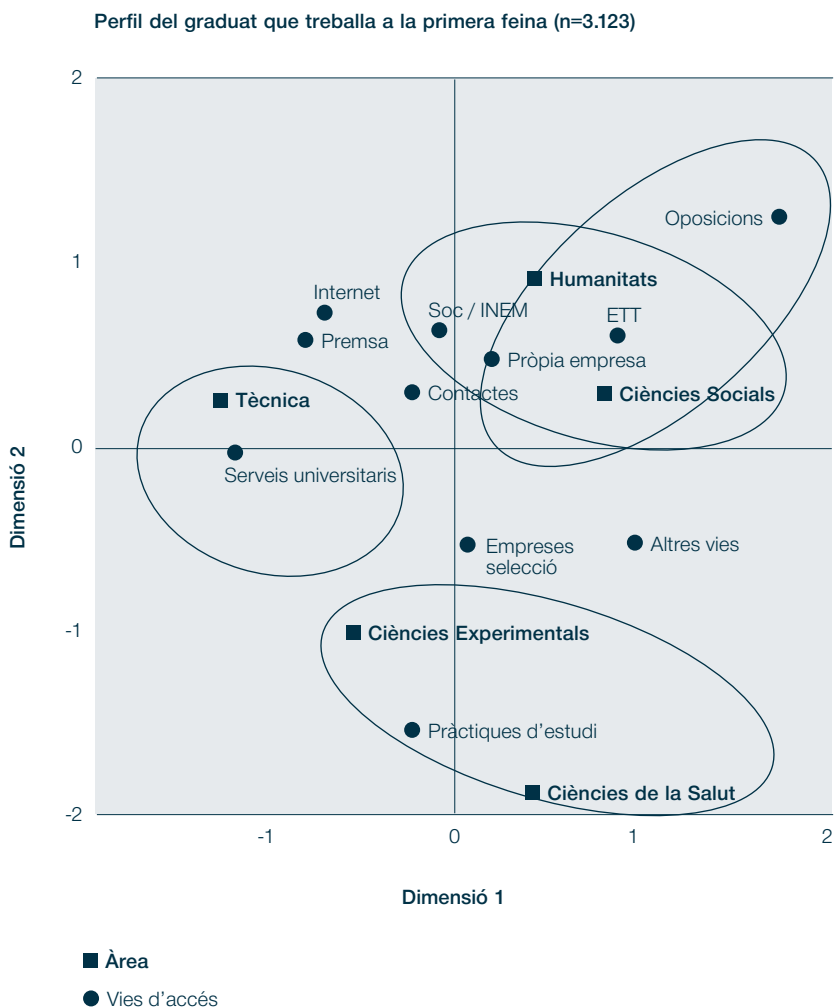
<sup>5</sup> De manera que, en paraules de Hausdorf i Duncan (2004), Internet ha contribuït a reduir les diferències en el procés de reclutament i ha fet incrementar el grau de formalització del procés entre la petita empresa.

### 2.3. Empresa, reclutament i accés

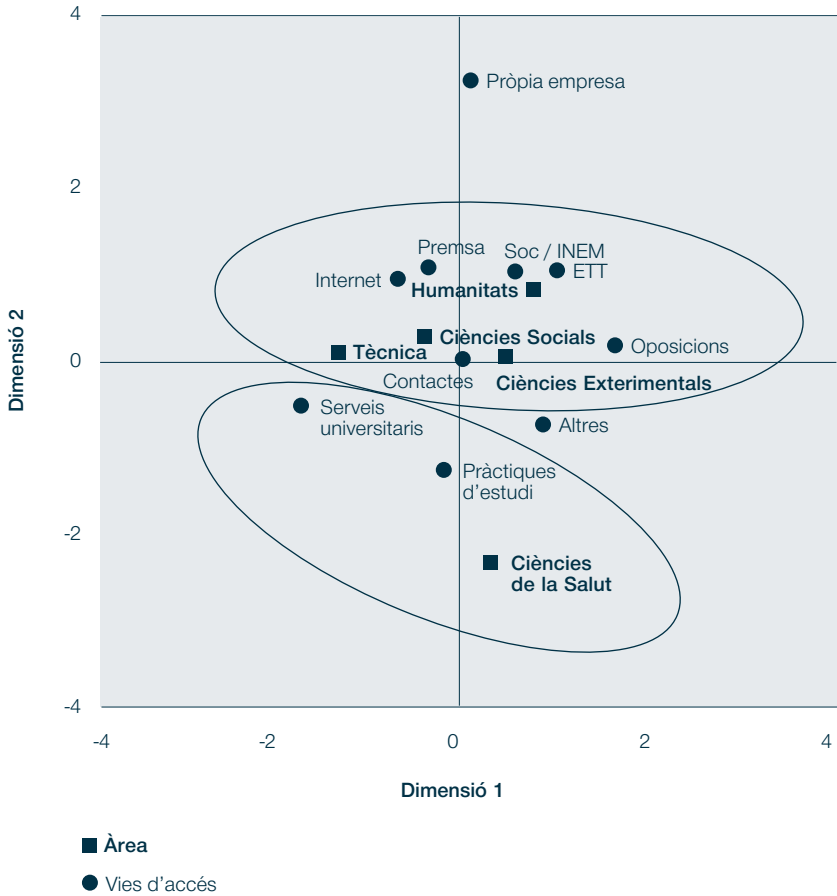
Les organitzacions utilitzen diferents tipus de font de reclutament i sovint es combinen procediments variats. Una de les estratègies més utilitzades és l'ús de les xarxes de contactes, que sovint inclou l'ús de les xarxes socials dels mateixos treballadors o d'altres ocupadors, un fet que a més de generar demandes fa una preselecció de l'oferta. Però sovint el procés inclou altres fonts.

Avui sabem que el tipus de reclutament, els mètodes i el grau de formalització i totes les decisions que una empresa pren quan necessita contractar un professional nou s'associen a diferents variables. La conjuntura o cicle econòmic i la seva influència sobre el volum i la composició de la força de treball és una de les variables que influeixen en el procés de reclutament. L'interessant treball de Henkens *et al.* (2005) documenta de quina manera les variacions cícliques en l'oferta-demanda en el mercat de treball holandès, i específicament en treballadors qualificats, influenciaven sobre l'activitat de cerca de personal i els mètodes utilitzats.

**Figura 2 | Vies d'accés segons el tipus de feina**



Perfil del graduat amb una altra feina (n=6.475)



Però en aquest apartat ens centrarem en la influència de les variables relacionades amb el perfil de l'empresa i amb les funcions específiques del lloc per exercir. L'anàlisi es fa a partir del grup que resta a la seva primera feina (3.123 graduats).

La relació entre el perfil de l'empresa i el procés d'accés al mercat de treball està ben documentada en la recerca empírica. Des de la perspectiva dels processos de reclutament es destaquen diferències importants en els processos, lligades a la titularitat de l'empresa —amb dos patrons força diferenciats de reclutament i selecció (públic-privat)—, la grandària de l'empresa i el sector d'activitat.

La grandària de l'empresa és una de les variables que ha rebut més atenció en l'àmbit de la recerca organitzacional. La conclusió dels estudis és molt clara: la formalització dels processos s'incrementa paral·lelament a l'augment de la grandària de l'empresa, i es poden diferenciar un rang més gran de fonts de reclutament formal, més intensificació dels procediments de preselecció i l'ús de tècniques variades de selecció (Barber *et al.*, 1999; Belfield, 1999). El procés en el marc de la gran empresa tendeix a ser més formal, burocràtic, allà on l'empresa petita destaca per la utilització de procediments més informals (basats en la promoció de treballadors, l'ús de referències i les xarxes de contacte dels mateixos empleats). Kotey i Slade (2005) matisen que el coneixement de la persona és una condició prèvia per al reclutament en allò que ells identifiquen com a «microempresa» (menys de cinc treballadors).

Per damunt de la mida, la variable que significativament diferencia els processos de reclutament i, per tant, condiona les vies d'accés és el sector. Enfront del sector privat, el sector públic utilitza mètodes de reclutament més formals a causa del grau de transparència requerit. D'aquesta manera, l'anàlisi de l'associació «vies d'accés per branques d'activitat» presenta dos patrons diferencials depenent del sector: públic-privat (taula 3).

**Taula 3 | Associació vies d'accés i branques d'activitat econòmica per àmbit empresarial i funcions**

	Àmbit empresa	Branca d'activitat amb més pes	Vies d'accés principals
Funcions qualificades	Públic (n=227)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Administració pública (51%)</li> <li>■ Educació (19%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Oposició (34%), Altres vies (15%), Pràctiques (13%)</li> <li>■ Contactes (23%), Altres vies (19%), Pràctiques (16%)</li> </ul>
	Privat (n=904)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Serveis empreses / Institucions financeres (33%)</li> <li>■ Construcció / Comerç i reparacions (18%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contactes (27%), Pràctiques i serveis universitaris (16%)</li> <li>■ Contactes (48%)</li> </ul>
Funcions tècniques	Públic (n=129)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Administració pública (53%)</li> <li>■ Educació (19%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Oposició (23%), Altres vies (21%), Pràctiques (16%)</li> <li>■ Pràctiques i serveis universitaris (48%), Contactes (24%)</li> </ul>
	Privat (n=525)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Serveis empreses / Institucions financeres (32%)</li> <li>■ Indústria (24%)</li> <li>■ Construcció / Comerç i reparacions (13%)</li> <li>■ Tecnologia comunicació (13%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contactes (29%), Altres vies (22%), Pràctiques (24%)</li> <li>■ Contactes (28%), Pràctiques (21%)</li> <li>■ Contactes (38%), Serveis universitaris (17%)</li> <li>■ Contactes (30%), Serveis universitaris (20%)</li> </ul>
Docència	Públic (n=304)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Educació (83%)</li> <li>■ Administració pública (15%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Oposició (23%), Contactes (20%)</li> <li>■ Oposició (32%), Altres vies (28%)</li> </ul>
	Privat (n=217)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Educació (89%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contactes (42%), Altres vies (33%)</li> </ul>
Direcció / gestió	Públic (n=25)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Administració pública (44%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Oposició (36%)</li> </ul>
	Privat (n=266)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Serveis empreses, Institucions financeres (39%)</li> <li>■ Construcció (12%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Contactes (22%), Altres vies (23%), Pràctiques i serveis universitaris (16%)</li> <li>■ Contactes (56%)</li> </ul>
Assistència mèdica i social	Públic (n=164)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sanitat i assistència social (65%)</li> <li>■ Administració pública (31%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Altres vies (33%), Pràctiques (25%), Contactes (24%)</li> <li>■ Altres vies (33%), Pràctiques (20%)</li> </ul>
	Privat (n=135)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sanitat i assistència social (81%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Altres vies (34%), Contactes (31%)</li> </ul>



L'estructura laboral de la força de treball de l'empresa pública està dividida entre funcionaris i contractats. La seva composició, en les diferents branques d'activitat de les empreses del sector públic, està sotmesa a decisions polítiques (creació de places en determinats sectors, inversions, prioritats derivades de les línies polítiques, etc.). Per tant, en aquest àmbit, l'accés està condicionat pel tipus d'estabilitat de la plaça que determinarà les vies utilitzades. Però independentment d'això, la transparència, que necessàriament s'imposa en tot procés de selecció a l'empresa pública, és la variable més clarament associada a l'efectivitat de les vies d'accés del graduat i que transcendeix les diferències al si de les branques d'activitat.

El sector privat utilitza altres vies de reclutament, que presenten algunes diferències més relacionades amb la grandària de l'empresa que no pas amb la branca d'activitat, com ja s'ha dit anteriorment. Les empreses del sector privat usen majoritàriament per reclutar els seus empleats la xarxa de contactes, la recerca directa, les pràctiques d'estudi, els serveis universitaris i, seguit amb menor proporció, la premsa i Internet. En el nostre estudi les diferències s'observen en aquelles empreses que tenen com a branca d'activitat el servei d'empreses i institucions financeres, la indústria o bé l'educació. Cal incidir que s'observen diferències d'ús depenent de la grandària de l'empresa.

Una anàlisi més aprofundida de les vies d'accés a partir del perfil professional (vegeu la taula 3) ens il·lustra, d'una banda, una certa associació entre algunes funcions i determinades vies d'inserció. De fet, altres estudis anteriors evidencien la relació entre ambdues variables. Hausdorf i Duncan (2004) demostren que l'ús d'Internet com a via de reclutament té una relació inversament proporcional a la categoria professional (més entre *non-managers* i menys entre *senior-managers*). També, l'estudi de Kotey i Slade (2005) confirma l'ús d'agències governamentals en el reclutament de personal a nivell directiu davant dels operaris tècnics. Destaca també la diferència que hi ha quan a l'empresa l'interessa un professional molt qualificat (professional experimentat) i quan necessita un professional per formar (professional novell; Barbosa i Figuera, 2005). Ara bé, no es pot oblidar el pes discriminador del sector (públic/privat), que sobresurt de manera independent a les funcions i que indirectament consolida el que ja s'esmentava més amunt.

### 3. ELS FACTORS DE CONTRACTACIÓ I L'ACCÉS

El coneixement en profunditat dels mecanismes per accedir al mercat de treball inclou els factors que valoren les empreses com a imprescindibles i que determinen la contractació del graduat. La identificació d'aquests factors implica per al candidat poder valorar la seva possibilitat d'inserció i ajustar les seves expectatives laborals a les exigències del mercat. Per als empresaris, els factors de contractació representen els elements clau que permetran seleccionar els candidats més productius d'acord amb les vacants que s'han de cobrir (Bédoué i Planas, 2003).

La incidència d'uns factors o altres respon a diversos aspectes: el comportament del mateix mercat laboral, on l'oferta-demanda fa variar el grau de dificultat en l'accés; el perfil professional, relacionat amb les tasques que la persona haurà de desenvolupar en el lloc de treball, i les característiques de la mateixa empresa o institució, que fan que s'utilitzin prioritàriament determinats factors a l'hora de fer la selecció (AAUPC, 2004; FUE, 2004; Barbosa i Figuera, 2005).

En aquest apartat s'analitzarà el comportament de la promoció 2001 davant les exigències del mercat laboral i s'esbrinarà quins són els factors amb més demanda des de la perspectiva de l'empresa i quin és el pes específic amb relació a les àrees i les subàrees disciplinàries i al perfil de l'empresa. Finalment, s'analitzarà la concordança entre el grau d'utilitat que tenen els factors de contractació per als graduats i les demandes de l'empresa.

### **3.1. Factors de contractació: situació actual i canvis**

Com s'ha dit anteriorment, el coneixement que ens ha ofert l'anàlisi de les vies d'inserció a determinats llocs de treball i la importància d'algunes d'aquestes vies segons l'àmbit empresarial i la branca d'activitat econòmica poden ajudar a emfasitzar unes estratègies de recerca de feina o altres. L'enquesta introdueix un bloc d'ítems que recullen els factors més valorats en el procés de selecció de personal. D'aquesta manera, l'enquestat ha de valorar, en una escala tipus Likert de set punts, el grau d'importància del factor o la raó en el fet de contractar-lo.

Disposar de la informació de dues promocions de graduats universitaris catalans (1998 i 2001), reflectida en la taula 4, permetrà detectar si hi ha evolucions o canvis significatius en les demandes per part de l'empresa i identificar els factors que perduren en el temps. Globalment no hi ha diferències molt significatives, però sí que es poden detectar petits canvis que no han de passar desapercebuts i que, des de la nostra perspectiva, denoten una evolució en la concepció de l'ensenyament universitari i, alhora, una consolidació de tendències.

En primer lloc, els graduats entrevistats afirmen que la forma de ser (personalitat, habilitats socials, comunicació, etc.) és el factor més important per accedir al mercat laboral; ho és per als graduats de la promoció 2001 i ho va ser per als de la promoció 1998. D'altra banda, destaca el pes de les competències transversals —la capacitat de gestió i planificació i la capacitat de treball en grup—, que, a diferència de la promoció 1998, passen a ocupar els primers llocs entre els factors valorats per a la contractació. Així mateix, pot sorprendre l'escàs valor que els graduats atribueixen a les competències instrumentals —informàtica i idiomes— en l'accés al mercat de treball, sobretot quan en altres estudis s'ha vist que aquests factors són determinants en alguns llocs de treball (AAUPC, 2004; Barbosa i Figuera, 2005). Aquesta primera lectura convé matisar-la, ja que la dispersió de les dades, més

significativa en aquests factors, posa de manifest diferències que caldrà situar adequadament quan es faci una anàlisi per àrees disciplinàries i per funcions.

**Taula 4 | Factors de contractació per promocions**

Factors de contractació	Promoció 1998		Promoció 2001	
	Mitjanes	Desv.	Mitjanes	Desv.
Coneixements teòrics	4,69	1,83	4,55	1,80
Coneixements pràctics	3,83	2,14	4,39	1,92
Formació en idiomes	3,43	2,11	3,09	2,01
Formació en l'ús de la informàtica	4,42	2,00	4,09	1,98
Habilitats socials i personalitat	5,09	1,59	5,06	1,66
Capacitat de gestió i planificació	3,88	1,88	4,72	1,73
Capacitat de treball en grup	3,56	1,95	4,92	1,78
Formació global universitària	4,66	1,68	4,78	1,71

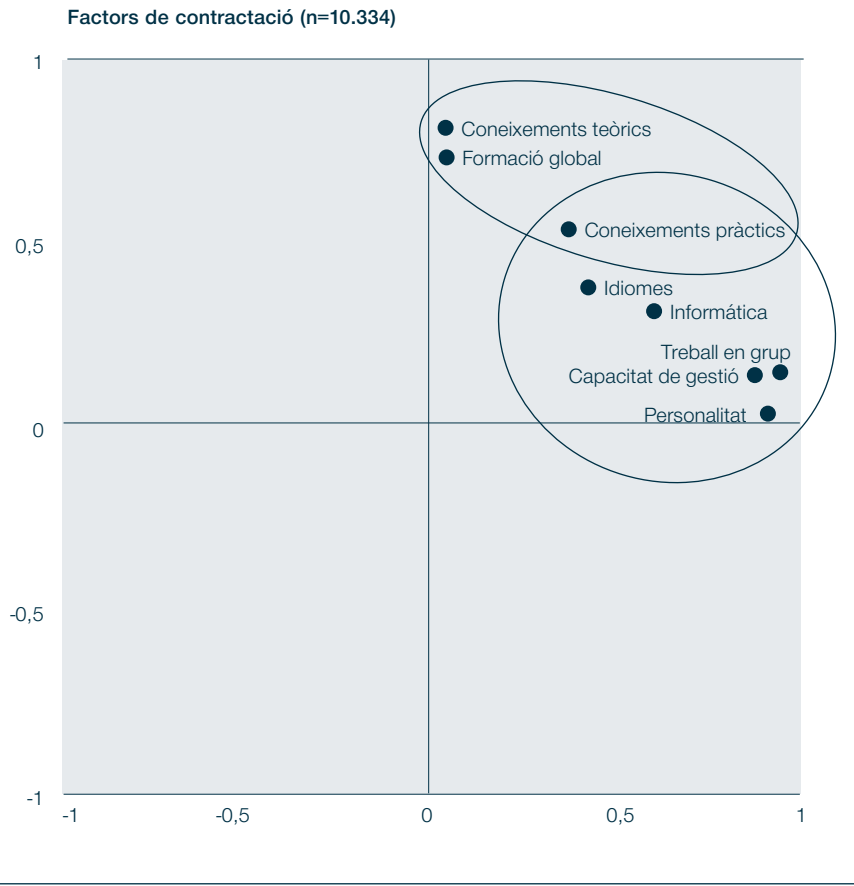
*Però hi ha factors que estan més relacionats que no pas uns altres? Fins a quin punt es poden establir agrupacions de factors de contractació?* En un primer apropament a les dades a partir de les respostes dels graduats catalans inserits de la promoció 2001 s'estableixen dues agrupacions clares sobre el grau d'importància de determinats factors.<sup>6</sup> La figura 3 il·lustra en un gràfic de saturacions de components rotats com s'ubiquen els diferents factors analitzats. D'aquesta anàlisi es desprenen unes primers conclusions generals. En primer lloc, les empreses tendeixen a considerar el domini de l'àmbit quant a coneixements teòrics i formació global i, en àrees i subàrees específiques, el coneixement pràctic. Aquest grup de factors conformarien aquella formació prèvia derivada de la formació universitària. D'altra banda, els trets característics del treballador i, concretament, la seva forma de ser (personalitat, habilitats socials, comunicació, etc.), la capacitat de gestió i planificació i el treball en equip s'agrupen en un factor que conforma el *background* personal, al qual s'afegirien les competències instrumentals (formació complementària en idiomes i informàtica). Aquests factors poden variar depenent de l'àrea disciplinària i del perfil de l'empresa.

Un dels primers interrogants que apareixen en l'anàlisi dels factors de contractació és saber fins a quin punt hi ha diferències segons l'àrea disciplinària. És cert que determinats llocs de treball requereixen més uns coneixements teòrics i pràctics

<sup>6</sup> L'aplicació de l'anàlisi factorial de components principals (amb el mètode de rotació varimax de Kaiser) amb tota la mostra de graduats treballadors agrupa els factors de contractació en dos factors amb saturacions elevades en la majoria dels casos. La variància explicada és del 58%.

que no pas altres llocs on les habilitats personals, les socials, la capacitat de treball en grup, etc., són imprescindibles per tenir èxit laboral. També és cert que les funcions pròpies del lloc de treball són les que marquen la raó o factor fonamental per contractar un universitari. D'altra banda, les característiques de l'empresa poden ser un factor determinant que expliqui algunes diferències entre els aspectes considerats imprescindibles per poder accedir a un lloc de treball. En els apartats següents s'analitzaran amb deteniment aquests factors.

**Figura 3 | Components en espai rotats dels factors de contractació**



### 3.2. Els factors de contractació: diferències i similituds entre les àrees disciplinàries

S'han agrupat els factors de contractació en la **formació universitària** (coneixements teoricopràctics i formació global) i en el **background personal** (competències instrumentals: idioma i informàtica i, d'altra banda, les competències transversals, com ara les habilitats socials i la personalitat, la capacitat de gestió i planificació i la capacitat per treballar en grup). S'han guardat aquests factors com a variables<sup>7</sup> i s'ha aplicat una prova de contrast (ANOVA)<sup>8</sup> per confirmar les diferències significatives entre els dos grups de factors i les àrees disciplinàries:

- La **formació universitària** es valora més en aquelles àrees on el perfil professional està més dibuixat, com són l'àrea de Ciències de la Salut i l'àrea Tècnica. Per a aquests graduats, la inserció es produeix en camps molt definits i tancats, on l'acreditació és imprescindible. En canvi, en àrees no tan professionalitzadores, com ara Humanitats, la formació teoricopràctica no està lligada a un perfil professional clar i permet ser més polivalent; ara bé, com a contrapartida, el valor del factor formatiu és menys clar per la competitivitat entre titulacions afins (Barbosa i Figuera, 2003).
- Del **background personal**, les habilitats socials i la personalitat són factors que han estat exigits a la totalitat dels graduats. Respecte a les competències instrumentals, la informàtica és un factor de contractació que es valora més en les titulacions de l'àrea Tècnica. Una situació similar succeeix en l'àrea d'Humanitats amb els graduats de les titulacions de Filologia, on es destaca l'alta valoració de l'idioma. La informàtica i els idiomes són competències que van molt lligades al lloc de treball i a les tasques que cal desenvolupar. Les empreses necessiten graduats capaços d'utilitzar les noves tecnologies (informàtica com a recurs) i competir en el mercat global (necessitat de l'idioma).

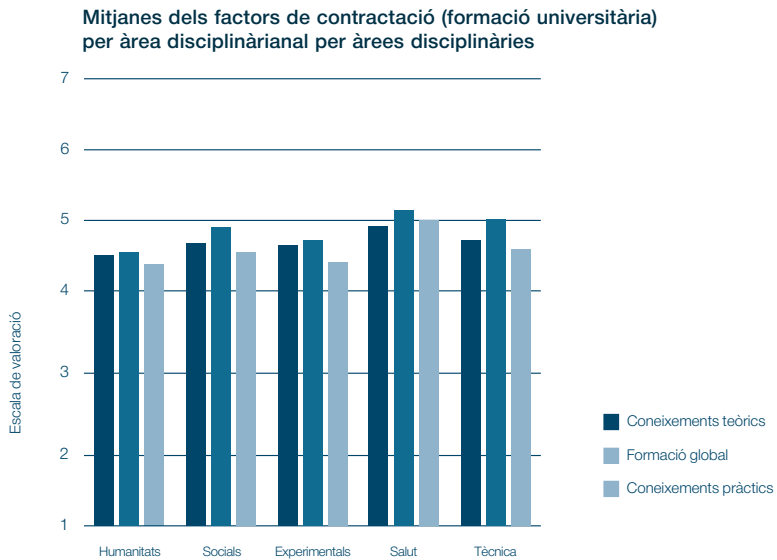
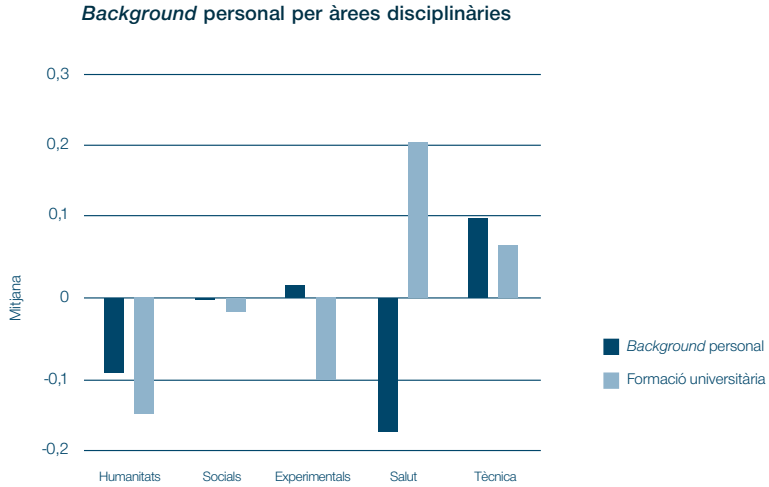
Una anàlisi més minuciosa ens permet descriure que, dins de cada àrea disciplinària, hi ha diferents preferències quant a la valoració dels factors de contractació, relacionades amb les necessitats pròpies de cada àmbit professional.

---

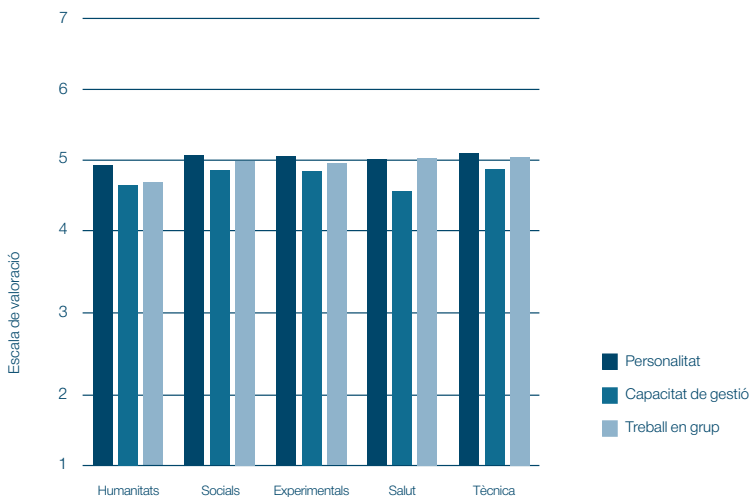
<sup>7</sup> L'anàlisi factorial permet guardar els factors o dimensions en variables. En aquest cas, s'ha optat per les puntuacions factorials segons el mètode de regressió.

<sup>8</sup> ANOVA: anàlisi de la variància d'un factor com a prova de contrast. Atès que la prova ha donat significativa s'ha utilitzat posteriorment la prova Scheffe de prova de contrast. Els resultats i els comentaris fan referència als resultats d'aquesta prova.

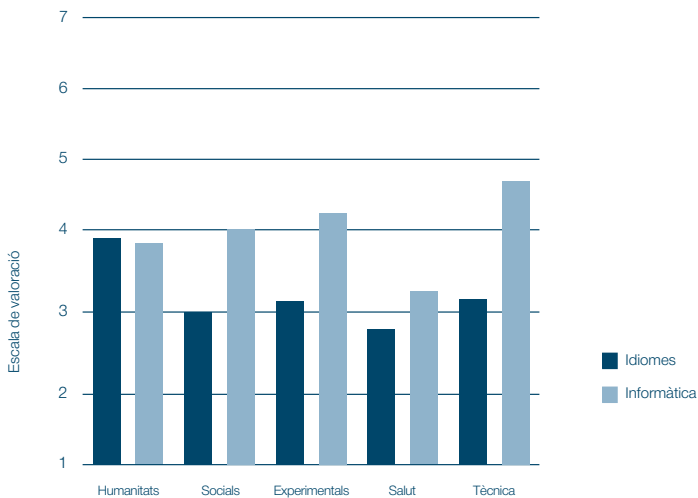
**Figura 4 | Factors de contractació per àrees disciplinàries**



### Mitjanes dels factors personals per àrees disciplinàries



### Mitjanes dels factors «idiomes» i «informàtica» àrees disciplinàries



Les «habilitats socials» i la «personalitat», factors globalment importants, tenen més puntuació a Filologia Anglesa i Alemanya, i a Traducció i Interpretació (d'Humanitats); i a l'àrea de Ciències Experimentals, els graduats que han assenyalat la importància de les habilitats socials i la personalitat pertanyen a Química i a Biologia i Natura. Els químics destaquen<sup>9</sup> «saber treballar en grup», valoració a la qual se sumen els coetanis de Geografia i Història; i tenir «capacitat de gestió i planificació» ho assenyalen els graduats d'Estudis Comparats. Aquestes dues capacitats són, entre els graduats de Ciències Socials, més importants per a Economia, ADE i Empresarials. Una formació global adequada és una demanda per als graduats en Documentació i Magisteri, en la mateixa mesura que es demana a metges i odontòlegs. En l'àrea Tècnica es valora l'habilitat social, i la personalitat en Arquitectura, Tècnica, Tecnologies Avançades de la Producció i, a més, tenir una formació global universitària (Enginyeria Civil, Nàutica, Tecnologies Avançades i Informació i Comunicació).

### 3.3. L'empresa: la importància dels factors de contractació

L'empresa actual es troba abocada a afrontar una situació on la conjuntura política i econòmica, les noves tecnologies i la societat de la informació li estan provocant canvis estructurals que a la vegada configuren unes noves necessitats laborals (FUE, 2004). Davant d'aquesta realitat cal preguntar-se: què demana l'empresa als graduats catalans? Quins són els factors de contractació exigits? En aquest apartat buscarem respondre a aquestes qüestions.

Com ja s'ha esmentat en apartats anteriors d'aquest capítol, el comportament de l'empresa es vincula a dos factors diferenciadors: la dimensió (petita, mitjana i gran) i el sector (públic i privat). Respecte a la dimensió de l'empresa<sup>10</sup> i, en una relació lògica amb les multinacionals, apareix de manera significativa<sup>11</sup> que el factor «idiomes» es considera molt més important en les empreses mitjanes i grans que no pas en les petites, on el mercat de treball és proper i se situa al seu voltant. Aspectes com ara coneixements d'informàtica, personalitat, capacitat de gestió i treball en grup també mostren diferències significatives; d'aquesta manera, l'empresa mitjana considera més importants tots aquests factors. Aquestes diferències es poden explicar a partir d'aspectes més qualitius que fan referència al tarannà de la relació que s'estableix entre els treballadors i la polivalència en les tasques que es duen a

---

<sup>9</sup> En el treball realitzat per Barbosa i Figuera (2005) sobre el perfil dels professionals de Química, ja es posa de manifest la importància de les competències personals i socials com un valor afegit i amb el pes suficient per a la selecció dels candidats.

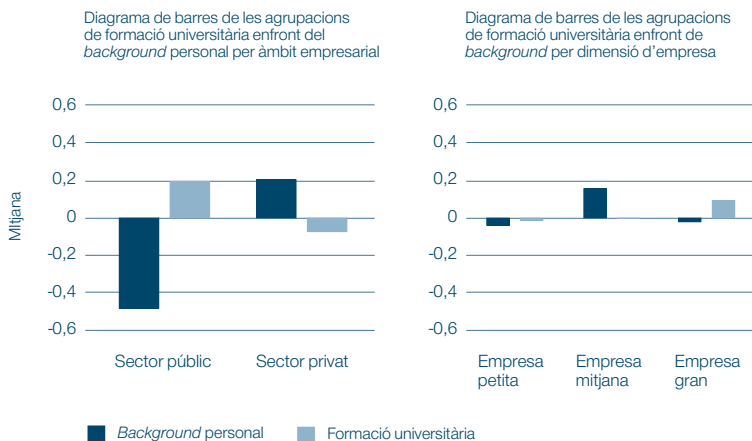
<sup>10</sup> La variable «nombre de treballadors» s'ha agrupat en tres categories segons la dimensió. Les categories resultants són empresa petita (entre 10 i 50 treballadors), empresa mitjana (entre 50 i 100 treballadors) i empresa gran (més de 100 treballadors).



terme (Barbosa i Figuera, 2005). D'altra banda, des d'una perspectiva global, aquests resultats estarien en sintonia amb altres estudis sobre la inserció tant a nivell espanyol com europeu (García Montalvo, 2001).

L'àmbit de l'empresa públic o privat és una altra variable que explica tendències significatives<sup>12</sup> en tots els factors, a excepció dels coneixements pràctics. L'àmbit públic considera més important els coneixements teòrics i la formació global que no pas l'àmbit privat. En la resta de factors, la mitjana que es presenta és més gran en el privat que no pas en el públic. La interacció amb l'àrea disciplinària agreuja aquestes diferències (vegeu la figura 5). En totes les àrees, els coneixements teòrics, els pràctics i la formació global són més importants com a factor de contractació en l'àmbit públic. Només en el cas de l'àmbit de Ciències de la Salut en el sector privat també és un requisit. Aquest fet s'explica per les vies d'accés utilitzades en els diferents àmbits empresarials: en el sector públic, les vies d'accés prioritàries són les formals o institucionals, com, per exemple, les oposicions (Salas, 2003).

**Figura 5 | Formació universitària enfront de *background* personal per al perfil d'empresa**



<sup>11</sup> Aplicació de la prova de significació ANOVA d'un factor.

<sup>12</sup> Aplicació de la t de Student com a prova de contrast de mitjanes entre dades independents.



El tipus de funció que ha de realitzar el treballador és un aspecte que, sens dubte, està associat al factor de contractació (FUE, 2003; García Montalvo, 2001). Si s'analitzen les mitjanes de valoració dels diferents factors de contractació (vegeu la taula 5), es poden apreciar aspectes coincidents i aspectes diferencials. Els factors relacionats amb la formació universitària en general presenten valors alts en totes les funcions, especialment en aquelles on el títol és un requisit (per exemple, assistència mèdica i social). En els aspectes del *background* personal, i concretament en la informàtica i l'idioma, es concentren les diferències més importants: la informàtica està més valorada en funcions tècniques i de direcció, i l'idioma, en tasques de direcció, i, en el cas de les feines tècniques, en tasques relacionades amb el perfil professional.

El tipus de treball qualificat o no també podria ser un factor que ajudés a explicar l'ús de diferents factors de contractació per part de les empreses.<sup>13</sup> De tots els factors, el que té més pes explicatiu és la formació global, seguida dels coneixements teòrics i pràctics, és a dir, la dimensió anomenada formació universitària. D'altra banda, la capacitat de gestió és, dins de la dimensió del *background* personal, la que fa diferenciar més aquests dos grups de qualificació en el treball. D'aquesta manera, l'idioma i la informàtica són factors que gairebé no discriminen, i els seus valors en la funció són pràcticament zero.

### 3.4. La percepció d'utilitat dels factors de contractació

La percepció del que és útil o no en el moment de la recerca de la feina no es confirma fins que no s'accedeix a un lloc de treball i el graduat pot contrastar la formació i les funcions que està duent a terme. Per aquest motiu, als graduats inserits se'ls va plantejar aquesta qüestió: «Quins aspectes són percebuts útils per a la realització de les tasques en el lloc de treball?» A partir de les respostes dels 10.334 graduats treballadors, s'identifiquen dues agrupacions diferencials:<sup>14</sup> l'anomenada formació universitària, que engloba la formació teòrica i pràctica, i el *background* personal, amb la resta de factors de contractació.

Es confirma la tendència observada que la percepció d'utilitat dels coneixements teòrics i pràctics és directament proporcional a l'adequació de la tasca realitzada amb la formació universitària rebuda (Rodríguez, 2003; Barbosa i Figuera, 2003). Tal com es pot observar en la taula de la figura 6, en els graduats que treballen en tasques que no s'ajusten a la seva formació i fan tasques no qualificades, la mitjana de valoració en tots els aspectes és més baixa. En canvi, la diferència no és tan pronunciada en els factors que conformen el *background* personal. L'explicació rau en el fet que són atributs personals i competències instrumentals relacionades amb les exigències del mercat laboral i, per tant, poden ser igualment importants en les tasques qualificades com en les no qualificades.<sup>15</sup>

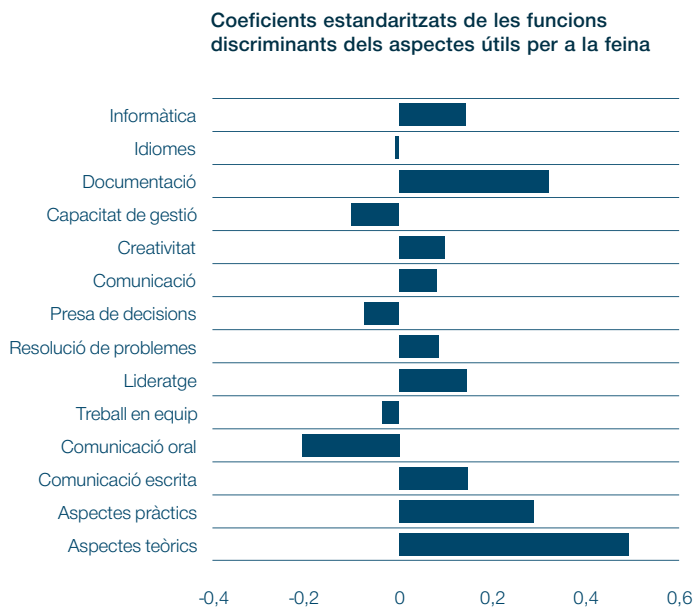
---

<sup>13</sup> Per tal de poder quantificar el poder de discriminació i/o explicació de pertànyer a un grup o un altre definit prèviament, com és el cas del tipus de tasques qualificades o no, s'ha aplicat la prova d'anàlisi discriminant, considerant els dos grups com si fossin de grandària similar. La funció discriminant ha classificat correctament el 73% dels casos.

<sup>14</sup> Igual que en els factors de contractació, s'ha aplicat en aquest cas la prova d'anàlisi factorial per trobar una reducció de factors. La variància explicada és del 53,8% i els factors «formació universitària» i «*background* personal» tenen un pes explicatiu del 37,8%.

<sup>15</sup> Per tal de poder quantificar el poder de discriminació i/o explicació de pertànyer a un grup o un altre definit prèviament, com és el cas del tipus de tasques qualificades o no, s'ha aplicat la prova d'anàlisi discriminant, considerant els dos grups com si fossin de grandària similar. La classificació resultant coincideix amb la realitat dels graduats catalans en el 73% dels casos; el 64% en el treball no qualificat, i el 73% en el treball qualificat. Els aspectes teòrics, la capacitat de cerca d'informació i documentació i els aspectes pràctics (coeficients estandarditzats de 0,503, 0,325 i 0,292, respectivament) són els que presenten un pes explicatiu més gran en la funció discriminant.

**Figura 6 | Aspectes percebuts com a útils en el lloc de treball**



Aspectes útils per a la feina	TIPUS DE FEINA*		Total (n=9.887)
	No qualificades (n=462)	Qualificades (n=9.425)	
Aspectes teòrics	2,8	4,2	4,1
Aspectes pràctics	2,8	4,1	4,1
Comunicació escrita	3,9	4,8	4,7
Comunicació oral	4,1	4,7	4,7
Treball en equip	4,4	5,1	5,1
Lideratge	3,4	4,2	4,2
Resolució de problemes	4,4	5,2	5,2
Presa de decisions	4,4	5,1	5,1
Comunicació	4,0	4,9	4,8
Creativitat	3,7	4,6	4,6
Capacitat de gestió	4,0	4,7	4,7
Documentació	3,6	4,8	4,7
Idiomes	2,9	3,6	3,6
Informàtica	3,9	4,8	4,8

\* Els valors són mitjanes en una escala de valoració de 7 punts

Una anàlisi més detallada sobre la percepció dels factors amb relació a les funcions qualificades permet dibuixar patrons diferencials. La formació teòrica i la formació pràctica són factors percebuts com a més útils per aquells graduats que realitzen funcions on han hagut d'acreditar la titulació, com és el cas de les funcions d'assistència mèdica i social. La comunicació oral i escrita es percep més útil per dur a terme tasques docents i el lideratge és més propi de les tasques de direcció. De la mateixa manera, els graduats que realitzen aquestes tasques també sobresurten per valorar amb més puntuació el treball en equip, la resolució de problemes, la presa de decisions i la creativitat.

Els idiomes i la informàtica es mantenen com els factors menys valorats, excepte quan s'estan duent a terme en camps d'especialització propis, com és el cas de la informàtica per a les tasques tècniques o bé quan la informàtica és un recurs de suport a la feina.

Finalment, les dades ens confirmen<sup>16</sup> que la percepció que tenen els graduats sobre la utilitat dels factors de contractació és força ajustada per a la formació universitària, les competències instrumentals —idiomes i informàtica— i les competències transversals de treball en grup i de capacitat de gestió. L'àmbit de l'empresa on es treballa afecta la percepció d'utilitat dels altres aspectes. En el sector públic, hi ha una correspondència més gran en els aspectes teòrics (coeficient 0,283), en la capacitat de gestió (coeficient 0,279) i, en darrer lloc, en els aspectes pràctics (coeficient 0,196). En canvi, en el sector privat hi ha una permutació: en primer lloc la relació és més elevada en la capacitat de treballar en grup com a útil per a la feina i, alhora, com a factor de contractació (coeficient 0,427), seguit, a poca distància, dels aspectes teòrics (coeficient 0,414) i, finalment, de la capacitat de gestió (coeficient 0,339) i dels aspectes pràctics (coeficient 0,327).

---

<sup>16</sup> S'aplica el coeficient de correlació simple de Pearson. En un primer nivell d'anàlisi, les correlacions que s'estableixen entre ambdós factors són significatives. De totes aquestes correlacions, destaquen per la seva variància explicada el coneixement de l'idioma i el domini d'informàtica com a requisit de selecció i important per al lloc de treball.

## 4. ABAST I SIGNIFICAT QUE TÉ L'AUTOOCUPACIÓ COM A VIA D'INSERCIÓ DELS GRADUATS

L'accés al mercat de treball, enfocat des de la perspectiva de les estratègies, ha de tenir en compte un altre focus d'interès, l'autoocupació, com a estratègia de posicionament en el mercat de treball qualificat i categoria laboral amb connotacions pròpies.

Els resultats de l'enquesta ens ofereixen dades sòlides sobre la incidència de l'autoocupació entre graduats de les universitats catalanes i permet respondre a algunes preguntes clau: fins a quin punt la via d'inserció de l'autoocupació pot ser més característica d'un àmbit disciplinari que no pas d'un altre? Són els diferents mercats de treball la variable diferenciadora? O bé es pot considerar que és la interacció entre ambdues variables la que pot explicar l'autoocupació universitària? Aquest apartat analitza l'abast i el significat que té l'autoocupació entre els universitaris, les característiques de les persones autoocupades i el perfil del seu lloc de treball.

### 4.1. Taxa d'autoocupació

Un primer apropament a la realitat de l'autònom es presenta a partir del volum respecte del total de graduats treballadors, que en aquest cas és del 9%, sense canvis remarcables en els graduats l'any 1998 (10%).

La incidència és moderada a nivell global, però té punts específics amb una presència més important: els valors mitjans de les àrees oscil·len entre el 13% a les àrees de Ciències de la Salut i Ciències Tècniques i el 4% a Ciències Experimentals. Si s'analitza per subàrees, les primeres conclusions que es poden extreure són que hi ha presència d'autònoms en les subàrees on l'exercici lliure de la professió és una tradició. La classificació situa com a destacats els estudis següents: Arquitectura (56%), Dret (30%), Belles Arts (20%), Medicina i Odontologia (18%), Agrària (15%), Estudis Comparats (14%), Filologia anglesa, Alemanya, Traducció i Interpretació (12%), Psicologia (10%) i Diplomats Sanitaris (11%).

En la taula 8 s'aprecien les concentracions de percentatges segons el tipus d'autònom, pregunta específica de l'enquesta per a aquest col·lectiu. Les mostres resultants d'aquest nivell de segregació en determinades subàrees fan que les conclusions s'hagin d'interpretar com a aproximacions a la realitat de la mostra d'estudi, i no com a possibles generalitzacions de tota la població universitària (García Montalvo, 2001). La realitat dels sectors com ara Dret o Arquitectura mostra la doble via de l'autoocupació: crear el propi gabinet o bufet o bé treballar com a autònom per un altre. La situació d'autònom per compte d'altri apareix, en part, com una conseqüència de l'externalització de serveis i àrees i altres estratègies de l'empresa.

**Taula 8 | Proporcions d'autònoms per àrees<sup>17</sup>**

Àrees	Total treballadors (f)	Total Autònoms (f)	%	Tipus d'autònom			
				Compte propi (f)	%	Compte d'altri (f)	%
Humanitats	1.464	125	8,54%	77	61,60%	13	10,40%
Ciències Socials	4.569	305	6,68%	225	73,77%	58	19,02%
Ciències Experimentals	721	29	4,02%	23	79,31%	3	10,34%
Ciències de la Salut	892	114	12,78%	86	75,44%	23	20,18%
Tècnica	2.684	333	12,41%	264	79,28%	68	20,42%
<b>TOTAL</b>	<b>10.330</b>	<b>906</b>	<b>8,77%</b>	<b>675</b>	<b>74,50%</b>	<b>165</b>	<b>18,21%</b>

## 4.2. L'autoocupació: una via alternativa al treball assalariat?

El valor de les dades absolutes confirma la idea que el col·lectiu d'autoocupats és una categoria important de la força de treball qualificada. I, sens dubte, justifica l'interès per comprendre quins en són els factors relacionats. Des de la recerca econòmica, els punts nuclears han estat l'anàlisi de les relacions entre atur i l'autoocupació. La qüestió és si aquesta és una alternativa preferida al treball assalariat (*entrepreneurial-pull* o *pull effect*) o un fet imposat per les condicions (*unemployment push*, *refuge effect*).

La línia explicativa de l'*efecte refugi* manté que la persona prefereix els beneficis relacionats amb el treball assalariat i que l'estatus d'autoocupat no és una opció personal, sinó una conseqüència directa d'un mercat de treball amb manca d'oportunitats. L'estudi conduït per Cammelli (2005) amb graduats de 27 universitats italianes confirmava l'existència d'una taxa més elevada de graduats autoocupats al sud del país (el 25% enfront de l'11%), on es localitza un índex més alt d'atur. Tanmateix, l'ampli estudi de Finnie *et al.* (2002) en el marc canadenc sustenta la teoria de l'elecció: la ràtio de graduats mostra diferències geogràfiques, però la relació és inversa i les taxes més baixes corresponen a zones amb més atur.

<sup>17</sup> Hi ha 66 graduats autònoms que no responen al tipus d'autònom. Els percentatges s'han calculat sobre la base del total d'autònoms.

Els estudis no són del tot concloents.<sup>18</sup> En tot cas, s'ha de considerar que la incidència de l'autoocupació com a via d'inserció respon a un conjunt de factors econòmics, tecnològics, culturals i institucionals que influeixen en les decisions de les persones i les oportunitats finals. D'aquesta manera, les variables institucionals (per exemple, política laboral) actuen com a impuls o barrera a les decisions i expliquen, més enllà de les diferències culturals, les variacions entre països (Thurik *et al.*, 2002; Arenius i Minniti, 2005). Què aporten les dades d'aquest estudi? En primer lloc, podem constatar que les subàrees amb més presència de graduats autònoms tenen diferents taxes d'atur; a més, Arquitectura, carrera amb més de la meitat de graduats autònoms, té una situació laboral bona. Més aviat indica la influència de factors com ara la tradició i l'existència d'una cultura dins de cada col·lectiu.

### 4.3. Variables personals i autoocupació

En aquest apartat s'analitzen variables personals vinculades, des de la recerca, amb l'estatus d'autoocupació. Des d'aquests valors s'aportaran evidències amb relació a algunes de les tesis que s'han formulat al voltant de la conducta d'autoocupació.

La recerca empírica ha evidenciat una forta relació entre la probabilitat que una persona arribi a assolir l'estatus d'autoocupat i el nivell d'experiència en el mercat de treball (Le, 1999). Això explicaria que l'estructura d'edat de la població autoocupada sigui diferent de l'assalariada. L'estudi ja esmentat de Finnie *et al.* (2002) revela un increment de les taxes d'autoocupació als cinc anys de graduació respecte de les taxes relatives als dos anys. La mateixa tendència es constata entre els graduats catalans de la promoció 2001: a nivell global, la proporció de graduats s'incrementa en vuit punts percentuals si es compara la via d'accés a la primera feina amb la situació contractual tres anys després. L'explicació més clara és que, a mesura que el graduat entra en el mercat de treball, no tan sols adquireix més experiència professional (bagatge important en termes d'habilitats i competències), sinó que probablement també incrementa els recursos financers per fer front als costos afegits.

L'estatus d'autoocupació està significativament associat a la variable *gènere*, de manera unívoca i independent del context geogràfic o del nivell educatiu. Els homes presenten unes proporcions superiors a les dones (vegeu Lin *et al.*, 2000, i Finnie *et al.*, 2002 per a la població universitària). En les dades presentades, l'estatus és superior, en proporció, entre els graduats (el 12% enfront del 8% de dones), excepte en l'àrea Tècnica, a causa del pes específic d'Arquitectura. De fet, el 82% de les

---

<sup>18</sup> Els estudis no aporten resultats unànims en una direcció o una altra; aquesta és una de les conclusions a què s'arriba quan es comparen els resultats de la recerca actual. Mentre que alguns estudis semblen confirmar que l'increment de la ràtio d'atur serviria com a catalitzador de l'activitat empresarial, o de l'autoocupació (*efecte refugi*), altres en igual mesura consideren que, en canvi, l'increment de l'atur reduiria l'activitat empresarial i, per tant, la incidència de l'autoocupació. Audretsch *et al.* (2006) presenten una extensa revisió de les dades d'estudis recents en una relació i en l'altra.



dones de les carreres tècniques, autònomes en el moment de l'enquesta, han fet Arquitectura.<sup>19</sup>

Aquesta dada última ens introdueix un altre conjunt de factors que clarament s'han relacionat amb la decisió de ser autònom, com ara l'existència de «models de rol professionals» (com, per exemple, els familiars, els altres professionals, etc.) en la conducta emprenedora (Baron, 2000 i Arenius i Minniti, 2005),<sup>20</sup> i que expliquen per què la presència de l'autoocupació es concentra, en la realitat catalana, en uns àmbits professionals molt específics.

#### 4.4. Perfil laboral de l'autoocupació

En aquest apartat es presenta una anàlisi descriptiva de les principals branques i funcions desenvolupades. Els autònoms es concentren en la branca d'activitat econòmica d'Institucions Financeres (30%), Construcció (21%), Sanitat i Assistència Social (13%) i, en menor proporció, Educació, Recerca i Serveis Culturals (9%). La taula 9 pretén resumir quines són les subàrees de més presència en cadascun dels sectors d'ocupació. Els sectors d'ocupació del graduat que opta per l'autoocupació presenta patrons tradicionals, com ara els arquitectes en la branca de la Construcció, els advocats concentrats en les branques d'Institucions Financeres i Administració Pública, les subàrees de la Salut en la branca de Sanitat i Assistència Social, i els tècnics de la Informació i Comunicació en les branques pròpies de Tecnologies de Comunicació i Mitjans de Comunicació.

L'estatus d'autoocupat està vinculat fonamentalment a tasques qualificades, l'especificació de les quals presenta una correspondència amb l'àrea disciplinària (com es pot constatar en la taula 10). D'aquesta manera, les funcions d'assistència mèdica i social es concentren en el 76% dels casos a l'àrea de Ciències de la Salut; les funcions de disseny, en el 84% a l'àrea Tècnica; les funcions de docència estan repartides entre les àrees d'Humanitats i de Ciències Socials, i, finalment, les funcions de comerç són les que estan més repartides, però, tot i així, el 32% es troba a l'àrea de Ciències Socials.

---

<sup>19</sup> Per tal de presentar gràficament quines són les característiques d'aquest col·lectiu d'autònoms s'ha aplicat l'anàlisi de correspondència o escalament òptim (HOMALS). A partir del gràfic bidimensional es pot observar algunes agrupacions vinculades fonamentalment a la tipologia d'estudis i els nivells salarials. Els guanys bruts estan concentrats en els intervals d'entre 18.000 i 30.000 euros (30%) i entre 12.000 i 18.000 euros. Les diferències són significatives si es considera l'àrea disciplinària. Els sous més elevats es troben a l'àrea Tècnica, i els menors, a les àrees d'Humanitats i Ciències Socials.

<sup>20</sup> A partir de models cognitius, Baron (2000) explica la influència de models de rol sobre les expectatives d'autoeficàcia, constructe que incideix, a la vegada, en la formulació d'interessos i metes professionals (Donoso i Figuera, 2001). Arenius i Minniti (2004) associen la presència de models de rol amb la reducció de l'ambigüitat i, per tant, del control, variables predecessores de la conducta emprenedora.

Si es considera el tipus d'autònom, dins del grup «per compte propi» apareixen patrons similars quant a l'àrea disciplinària. Les funcions més destacades es concentren en l'àrea Tècnica i l'àrea de Ciències Socials: la categoria «altres tasques qualificades» representa el 34% dels autònoms per compte propi. Estan concentrats en l'àrea Tècnica (45%) i gairebé tots provenen d'Arquitectura. El mateix passa amb l'àrea de Ciències Socials, que representa el 36% d'aquest grup i gairebé tots han fet Dret. Les tasques de direcció representen el 22% del total; el 51% prové de l'àrea Tècnica, i es distribueixen en proporcions més importants entre Arquitectura (40%) i Tècnica Tecnologies Avançades (18%). El segon grup destacable que realitza tasques directives s'ubica a l'àrea de Ciències Socials (29%) i són de les subàrees de Dret (35%) i d'Economia, Empresarials i ADE (29%). Finalment, tenim les funcions tècniques: és el 17% del total. En aquest cas, les proporcions entre les àrees de Ciències Socials i Tècnica són similars. Dret és, amb un percentatge del 56%, la subàrea més important. Arquitectura ho és amb el 47% en l'àrea Tècnica, i la resta quedaria repartit entre les carreres tecnològiques (32%).

**Taula 9 | Branca d'activitat principal per àrees i subàrees disciplinàries**

Branca d'activitat	Total	%	Subàrees més destacades
	Autònoms n=880		
Agricultura i pesca	19	2%	<b>Tècnica Agrícola (58%)</b> Agrícola (26%)
Metallúrgia i material de transport	24	3%	<b>Tècnica Tecnologies Avançades (42%)</b>
Construcció	189	21%	<b>Arquitectura (86%)</b>
Comerç i reparacions	39	4%	<b>Distribuïts de manera molt dispersa</b> Geografia (13%) / Farmàcia i CC (15%) / Tecnologia Aliments (10%)
Tecnologies de comunicació	20	2%	<b>Tecn. Informació i Comunicació (40%)</b> Informació i Comunicació (25%)
Mitjans de comunicació	41	5%	<b>Comunicació (56%)</b>
Institucions financeres	268	30%	<b>Dret (47%)</b>
Administració pública	23	3%	<b>Dret (49%)</b>
Educació, recerca i serveis	76	9%	<b>Distribuïts de manera molt dispersa</b> Geografia (13%) / Filosofia (8%) / Filologia Catalana, anglesa (17%) / Magisteri (10%) / Diplomats Sanitaris (10%)
Sanitat i assistència social	116	13%	<b>Medicina i Odontologia (47%)</b> Diplomats Sanitaris (29%)

Els grup d'autònoms per «compte d'altri», encara que és minoritari, mostra concentracions destacades. Les funcions que realitzen habitualment són per ordre de percentatge: «altres funcions qualificades» (38%), el 43% en l'àrea de Ciències Socials; «funcions tècniques» (21%), el 63% en l'àrea Tècnica i; en menor proporció però similars entre si, les «funcions d'assistència mèdica i social» (11%), tres quartes parts a l'àrea de Ciències de la Salut i les «funcions de Direcció» (11%), el 57% dels casos a l'àrea Tècnica. Ara bé, si la lectura es fa considerant el total d'autònoms per àrees, llavors sí que apareixen funcions diferenciades per disciplines. A l'àrea d'Humanitats fan tasques no qualificades, de direcció (bàsicament, Belles Arts) i de docència (Filologia Catalana i Hispàniques). A l'àrea de Ciències Socials fan tasques qualificades, funcions tècniques i de direcció. A l'àrea de Ciències de la Salut fan tasques, en el 76% dels casos, d'assistència tècnica. A l'àrea Tècnica fan tasques qualificades i de direcció (en el 41% dels casos es concentren a Arquitectura).

**Taula 10 | Funcions en la feina actual per autònoms**

Àrees	Total treballadors	Total Autònoms	%	Tipus d'autònom			
				Compte propi	%	Compte d'altri	%
Direcció	763	198	20,00%	177	89,39%	21	10,61%
Assistència tècnica	813	96	9,70%	74	77,08%	22	22,92%
Comercial i logística	486	29	2,93%	24	82,76%	5	17,24%
Docència	1.792	54	5,45%	45	83,33%	9	16,67%
Disseny i art	198	56	5,66%	42	75,00%	14	25,00%
Tècniques	2.176	174	17,58%	133	76,44%	41	23,56%
R+D	416	9	0,91%	7	77,78%	2	22,22%
Altres funcions	3.238	345	34,85%	271	78,55%	74	21,45%
No qualificades	454	29	2,93%	25	86,21%	4	13,79%

#### 4.5. Satisfacció laboral dels graduats autoocupats

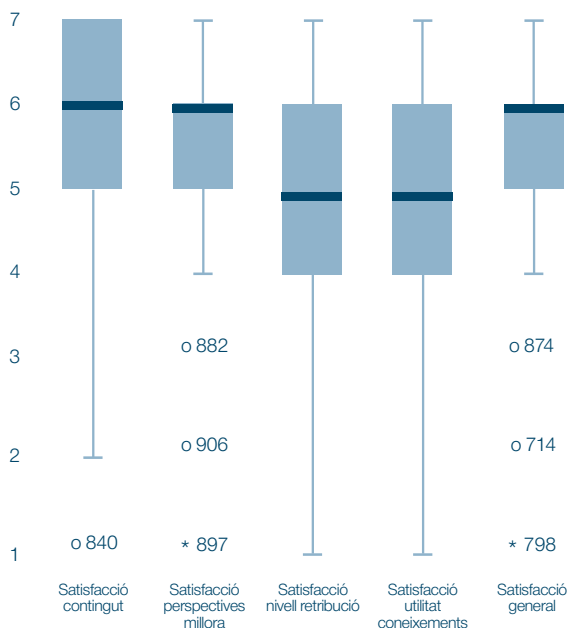
Quan es planteja la pregunta de «quina és la satisfacció amb la feina que fan?», en una escala de valoració tipus Likert de set punts, tots manifesten més satisfacció respecte a la resta de companys que treballen per altres vies, concretament quant al contingut de la feina i en la perspectiva de millora o promoció. Si la comparació es fa ara entre tipologia d'autònoms, només en el cas de les perspectives de millora i satisfacció general es troben diferències significatives amb l'aplicació de la prova *t de student* per a dades independents. Així mateix, tampoc no es troben diferències

respecte a les àrees disciplinàries.

Si s'estudia la satisfacció només d'aquells autònoms que manifesten estar treballant en tasques qualificades, les satisfaccions varien respecte del conjunt dels autònoms. A l'àrea d'Humanitats, els autònoms qualificats estan més satisfets en general (mitjana de 6,3), i els graduats de l'àrea de Ciències Socials presenten una valoració més alta quant a la satisfacció amb el nivell retributiu (mitjana de 5,1).

Aquests resultats confirmen la tesi *non-profit-seeking activity* de Benz (2005), que manté que, més enllà dels aspectes econòmics, les motivacions del perfil de l'emprenedor estarien relacionades amb altres beneficis menys tangibles però més importants, en termes subjectius, del treball, com ara: més autonomia i més possibilitats de fer servir les habilitats i les competències adquirides o més creativitat.

**Figura 7 | Satisfacció dels autònoms de la promoció 2001\***



Satisfacció amb la feina	Autònoms		Total
	Compte propi (n=659)	Compte d'altri (n=155)	Treballadors (n=9.209)
Satisfacció contingut	5,86	5,71	5,45
Satisfacció perspectives de millora	5,44	5,09	4,60
Satisfacció nivell retribució	4,84	4,82	4,59
Satisfacció utilitat de coneixements	4,53	4,70	4,27
Satisfacció general	5,8	5,59	5,35

Satisfacció amb la feina	Àrees				
	Humanitats (n=114)	Socials (n=293)	Experimentals (n=28)	Salut (n=113)	Tècnica (n=327)
Satisfacció contingut	5,91	5,89	5,82	5,97	5,69
Satisfacció perspectives de millora	5,11	5,48	5,21	5,40	5,32
Satisfacció nivell retribució	4,59	4,76	4,57	4,96	4,83
Satisfacció utilitat de coneixements	4,48	4,46	3,61	4,88	4,61
Satisfacció general	5,83	5,82	5,79	5,88	5,63

\* Els resultats són en relació al total d'autònoms que han respost les preguntes.

## 5. MECANISMES D'APROPAMENT AL MERCAT LABORAL DELS ATURATS

Aquest apartat té com a objectiu conèixer una mica més i millor les característiques dels universitaris aturats de la promoció d'estudi i, sobretot, saber quins són els mecanismes que utilitzen en el procés de recerca de feina i on recauen, des de la seva pròpia experiència, les dificultats per inserir-se. Els resultats que es puguin obtenir serviran, sens dubte, per planificar més adequadament les polítiques universitàries en l'ajuda i la tutorització dels seus estudiants en el darrer moment a la universitat. Saber quins mecanismes són més efectius i indirectament conèixer quines són les percepcions d'altres companys i companyes que ja han passat pel mateix procés són unes bones fonts d'informació.

Comparant la situació laboral dels graduats de la promoció 2001 amb l'estudi anterior (AQU Catalunya, 2001), es pot dir que les taxes de no-ocupació universitària han variat lleugerament. Els graduats universitaris catalans que no treballen han passat de ser el 6% de la mostra en la promoció 1998 a ser-ne el 5% el 2001. I, en canvi, el percentatge d'aturats inactius és una mica més elevat en l'actual mostra d'universitaris (el 5% en la promoció 2001 davant del 4% en la promoció 1998).

## 5.1. Valor i significat de l'atur dins de la no-ocupació

Del total de la mostra de la promoció d'estudi, en el moment de l'enquesta el 9,8% està no ocupat. Davant de la pregunta «quina és la situació laboral?», es desprenen dues tipologies d'aturats: els qui tenen experiència laboral i els qui des que van finalitzar els estudis no han treballat mai. Considerant aquesta tipologia, les proporcions inicials es reparteixen entre el 7% d'aturats amb experiència laboral i el 3% dels qui no han treballat mai. Davant de la pregunta «cerqueu feina?» apareix una dada curiosa: el 40% dels graduats amb experiència laboral decideix fer un parèntesi en la seva trajectòria laboral, motivat fonamentalment per continuar els estudis; d'altra banda, apareix que el 28% dels graduats sense cap mena d'experiència decideix buscar activament un lloc de treball.

**Taula 11 | Distribució d'aturats per tipologia**

Ha treballat?	Busca feina?					
No ara (n=783)	Sí que en busca (n=469)	<b>Temps que fa que en busca (n=413)</b>	Menys de 6 mesos 348 (84,3%)	Entre 6 mesos i 1 any 37 (9%)	Entre 1 i 2 anys 11 (2,7%)	Més de 2 anys 17 (4,1%)
	No en busca (n=314)	<b>Motius de no buscar-ne (n=311)</b>	Continuar estudis 181 (58,2%)	Maternitat /llar 43 (13,8%)	Altres 87 (28%)	No contesta
Mai (n=295)	Sí que en busca (n=82)	<b>Temps que fa que en busca (n=79)</b>	Menys de 6 mesos 43 (54,4%)	Entre 6 mesos i 1 any 15 (19%)	Entre 1 i 2 anys 6 (7,6%)	Més de 2 anys 15 (19%)
	No en busca (n=213)	<b>Motius de no buscar-ne (n=213)</b>	Continuar estudis 180 (84,5%)	Maternitat /llar 12 (5,6%)	Altres 21 (9,9%)	No contesta

Si ara s'introdueix l'àrea disciplinària en l'anàlisi, els resultats es van matisant i concretant. On hi ha una concentració majoritària d'aturats és a Ciències Experimentals (16%), seguida d'Humanitats (14%), Ciències Socials (9%) i l'àrea

Tècnica (8%). L'àrea on hi ha una menor proporció d'aturats és Ciències de la Salut (6%). L'anàlisi d'aquestes proporcions per àrees i tipologia d'aturats des del punt de vista de l'experiència presenta una associació significativa:<sup>21</sup> els estudiants que han cursat carreres de l'àrea de Ciències Experimentals mantenen, en general, l'opció personal d'estar inactius, tot i que hi ha un grup reduït que després de tres anys d'haver finalitzat els estudis de llicenciatura pensa trobar feina. La resta de graduats que no treballen tenen més experiència laboral.

El perfil d'aquells estudiants que han fet un parèntesi té unes característiques similars que van més enllà de l'àrea disciplinària. La majoria són noies, a excepció de l'àrea Tècnica, i els motius que expliquen la seva situació laboral es concentren, fonamentalment, a preparar-se per a les oposicions (hi destaquen els advocats i els mestres) o bé per maternitat.

## 5.2. Mecanismes d'apropament al mercat de treball

La forma com l'universitari que no està ocupat s'apropa al mercat de treball presenta dos perfils diferencials. Els mecanismes o estratègies que utilitzen per apropar-s'hi van lligats, sens dubte, a la pròpia experiència laboral: els qui no han treballat mai utilitzen, per ordre de percentatge, Internet (64%), anuncis de premsa (51%) i contactes personals (40%). En canvi, els aturats experimentats fan servir fonamentalment Internet (71%) i, en menor proporció, anuncis de premsa (46%), contactes personals (36%) i iniciativa personal (30%).<sup>22</sup> L'efectivitat d'Internet com a via per conèixer el mapa d'ofertes del mercat laboral es posa de manifest amb aquests resultats i coincideix amb l'anàlisi efectuada d'aquesta via d'accés en l'apartat 2.

## 5.3. La percepció de dificultats dels aturats

Els handicaps més importants per a aquests aturats són, per ordre de valoració, la complicació de trobar una feina que els agradi, la manca de pràctica professional i

---

<sup>21</sup> Aplicació de la prova Chi-quadrat com a prova d'associació entre variables categòriques.

<sup>22</sup> Les àrees disciplinàries ajuden a emfatitzar determinats mecanismes. Els aturats d'Humanitats (n=127) utilitzen Internet (69%) amb combinacions amb la premsa (46%), contactes personals (40%) i iniciatives personals (38%). A Ciències Socials (n=212) també utilitzen Internet (71%) i anuncis de premsa (48%); els aturats de Ciències Experimentals (n=60) utilitzen majoritàriament Internet (88%) amb la consulta dels anuncis de premsa (52%). A Ciències de la Salut (n=30) no apareix cap mecanisme com a fonamental, els percentatges resultants són molt baixos i es reparteixen entre Internet (37%), les iniciatives personals (26%) i els contactes (23%). Finalment, els aturats de l'àrea Tècnica (n=122) utilitzen Internet (74%), premsa (56%) i contactes personals (32%).

la dificultat que tingui un nivell retributiu adequat. Considerant que el punt de partida de l'aturat de la promoció 2001 és diferent pel que fa a tenir o no tenir experiència prèvia, s'ha fet una comparació de mitjanes<sup>23</sup> de cadascuna de les dificultats o mancances que apareixen en l'enquesta segons si l'aturat presentava una experiència laboral o no. Només s'han detectat diferències significatives quant a la manca de pràctica professional, i en la manca d'altres coneixements presenten valoracions més altes aquells graduats que no tenen experiència.

Les dues tipologies d'aturats perceben les mancances i les dificultats per trobar feina de manera diferent, tal com s'ha vist en la comparació de les valoracions. Les gràfiques de les saturacions en els factors resultants de les agrupacions de les mancances estudiades per tipus d'aturat actiu representen aquestes diferències.

Els aturats amb experiència tenen més dificultat per trobar una feina que els reporti el nivell retributiu adequat i, a més a més, que els agradi.<sup>24</sup> En canvi, als qui no tenen experiència se'ls afegeix el desconeixement que tenen del mercat laboral.<sup>25</sup> D'altra banda, les activitats personals difícils de compaginar amb la feina (continuar estudiant, família, etc.) i una clara manca de pràctica professional també estan relacionades i s'agrupen en un altre factor. Es podria dir que l'aturat experimentat té unes percepcions de dificultat més de tipus personal que mancances de tipus formatiu. I l'aturat inexpert, pel desconeixement que implica accedir a un lloc de treball, diferencia entre la manca de formació (coneixements d'idiomes, informàtica i altres tipus de coneixements), aspectes més personals (nivell retributiu, feina que li agradi i manca de coneixement del mercat laboral) i un últim bloc en el qual barreja les activitats personals que impedeixen treballar i, per tant, comporten una manca de pràctica professional i la manca de formació en general.

---

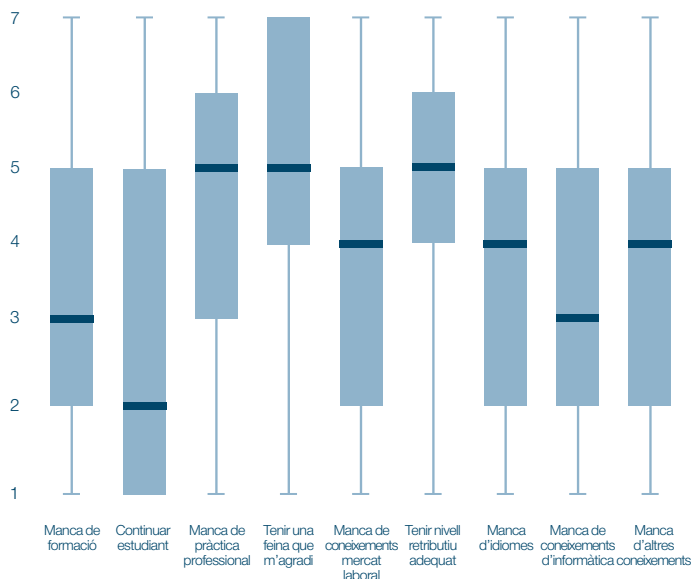
<sup>23</sup> La prova utilitzada ha estat la *t de student* per a dades independents.

<sup>24</sup> L'aplicació de l'anàlisi factorial en els aturats actius amb experiència (n=469) agrupa les mancances o dificultats per trobar feina en dos factors, amb una variància explicada acumulada del 48%.

<sup>25</sup> L'anàlisi factorial del grup d'aturats sense cap experiència (n=82) agrupa les mancances o dificultats percebudes per trobar feina en tres factors amb una variància explicada del 58%.



**Figura 8 | Percepció de manques o dificultats de trobar feina en el cas dels aturats\***

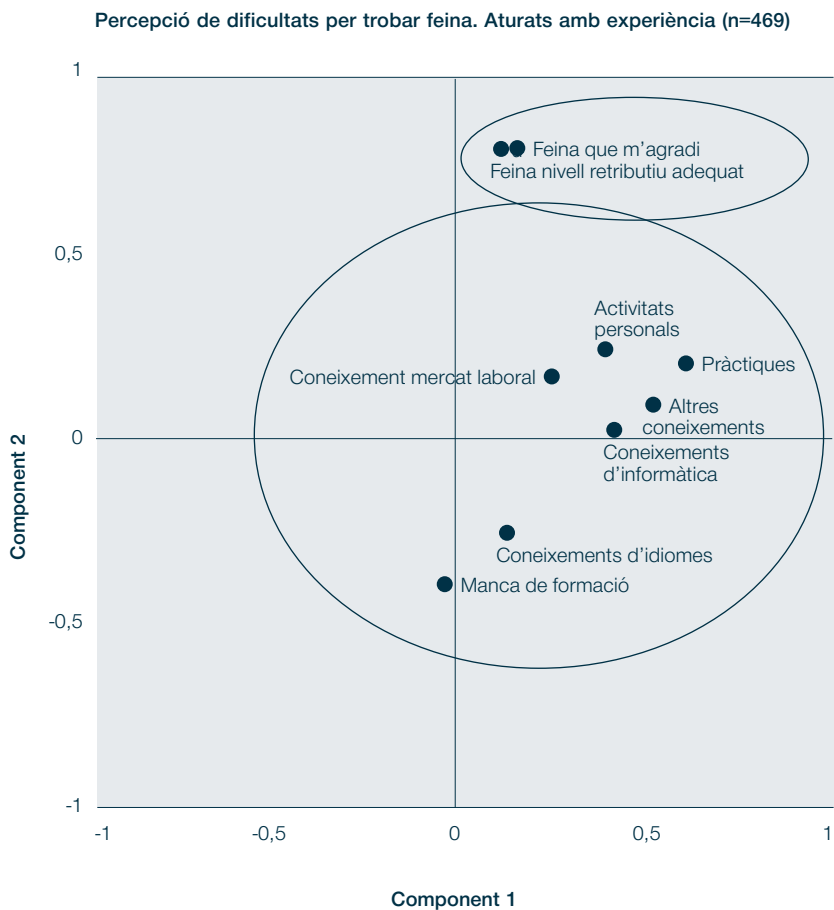


Percepció de dificultats	Aturats	Total	Total
	Actius (n=465)	Amb experiència (n=412)	Sense experiència (n=77)
Manca de formació	3,44	3,40	3,66
Continuar estudiant	2,94	2,90	3,16
Manca de pràctica professional	4,39	4,27	5,05
Tenir una feina que m'agradi	4,96	4,91	5,22
Manca de coneixement mercat laboral	3,76	3,70	4,09
Tenir un nivell retributiu adequat	4,67	4,67	4,68
Manca d'idiomes	3,62	3,61	3,70
Manca de coneixements d'informàtica	3,28	3,23	3,55
Manca d'altres coneixements	3,58	3,52	3,94

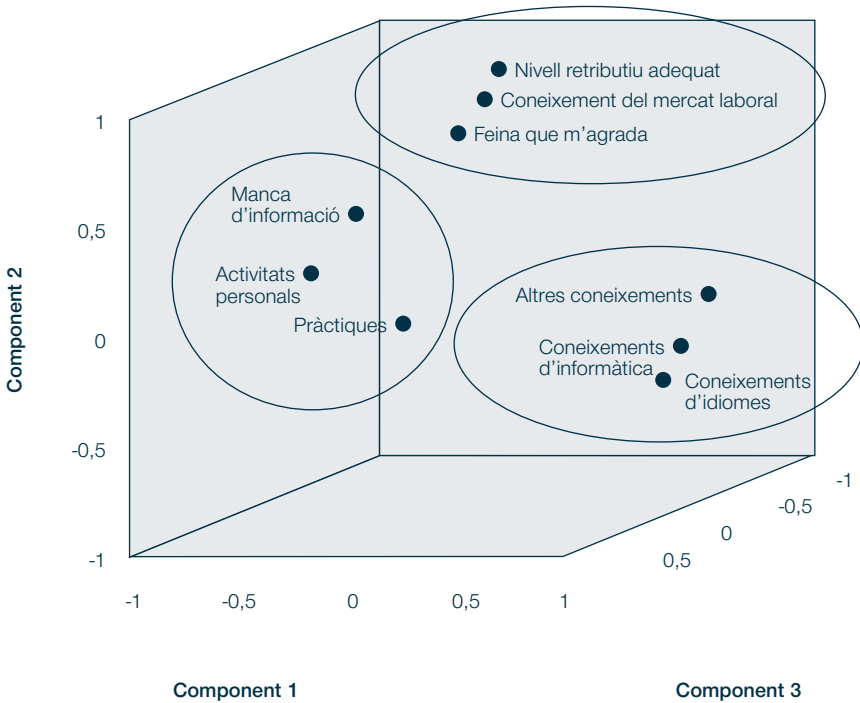
\* Els resultats són en relació al total d'autònoms que han respost les preguntes.

L'estudi de les diferències segons l'àrea disciplinària només aporta dades significatives quant a les mancances de pràctica professional, la manca de coneixements d'idiomes i d'informàtica i, finalment, la dificultat per poder aconseguir una feina que els agradi. En tots els casos, els graduats procedents de l'àrea de Ciències de la Salut són els que menys dificultats perceben (les mitjanes resultants són baixes amb relació a l'escala de valoració de set punts) i, en concret, en el domini de la informàtica i de l'idioma.

**Figura 9 | Components en espai rotats de la percepció de dificultats per trobar feina**



Percepció de dificultats per trobar feina. Aturats sense experiència (n=82)



El resultat de l'anàlisi de les dificultats percebudes per trobar feina per àrees d'estudi contrasta amb els factors de contractació que utilitza l'empresa en el reclutament d'un universitari. Es pot dir que els graduats catalans de la promoció 2001 tenen una percepció realista del mercat laboral i perceben com a màxima dificultat allò que és valorat en el mercat de treball (AAUPC, 2003). Per exemple, a l'àrea Tècnica els aturats són conscients del handicap que implica l'aspecte fonamental del domini de l'idioma, factor que és menys important en l'àrea de Ciències de la Salut. En el mateix sentit, els procedents de les carreres d'Humanitats consideren més difícil trobar una feina que els reporti gratificació personal atès el tipus de feina a la qual poden accedir.

## CONCLUSIONS

Al llarg del capítol s'ha intentat descriure el funcionament dels processos d'accés al mercat de treball i aprofundir-hi, en concret les vies d'accés i els factors de contractació, amb l'objectiu principal de tenir un coneixement més específic i proper de la realitat catalana. La importància de descobrir perfils o patrons diferencials segons les àrees disciplinàries i els sectors i els àmbits d'ocupació més rellevants es fa evident en el nou marc d'actuació de les institucions d'educació superior. Per això, les conclusions que s'han obtingut en aquest capítol tenen una clara aplicabilitat en els diferents serveis d'inserció de les universitats catalanes i els diferents agents d'intermediació de l'ocupació i d'orientació i tutoria universitària. Aquesta informació sobre com funcionen els processos de selecció i accés al lloc de treball pretén cobrir un dels dèficits detectats en l'informe 2004 d'AQU Catalunya sobre el *Procés d'avaluació de la qualitat del sistema universitari a Catalunya*.

Al mateix temps, la relació entre formació i treball és un element clau a l'hora de definir la qualitat dels sistemes de formació. La generalització dels processos d'avaluació i d'acreditació de la qualitat i l'aplicació de nous sistemes de gestió de la qualitat en el marc del sistema universitari han configurat noves necessitats d'informació en aquest àmbit, fonamentalment pel que fa a l'adequació dels titulats en el sistema productiu. L'escenari del nou EEES configura les fites d'una formació universitària que busca integrar els objectius acadèmics i professionals, d'una banda, i les necessitats individuals i socials, de l'altra, amb un model d'aprenentatge basat en competències i que, per tant, requereix una anàlisi en profunditat del context de treball, en general, i de les demandes d'accés, en particular.

L'estudi de la realitat universitària ens ha mostrat de quina manera al final del trajecte aspectes com ara la formació i la pràctica conviuen estretament en bona part del col·lectiu d'estudiants. Per tant, la introducció de la pràctica o experiència professional té, segur, més explicacions que la merament econòmica. Cal pensar a augmentar l'esforç de la comunitat universitària per oferir més oportunitats pràctiques als seus estudiants. S'imposa potenciar les relacions entre universitat i empresa establint mecanismes continus de comunicació. La conscienciació del mateix estudiant en la importància de la gestió de la seva inserció on la formació pràctica cada vegada pren un valor més important exigeix que els sistemes d'organització i tutoria prevegin com a objectiu prioritari el desenvolupament de la carrera professional dels estudiants. S'ha d'afavorir que la seva presa de decisions (combinant estudi i feina) sigui coherent i afavoreixi la construcció, a mitjà termini, del seu projecte professional.

En conjunt, les dades de la promoció destaquen per una transició fluida al mercat de treball, un fet que conforma un primer indicador d'èxit de la cohort de graduats de les universitats catalanes del 2001. A més, en comparació de la promoció 1998, el temps d'inserció, un cop acabats els estudis, es manté a uns nivells similars i

semblants a altres àmbits geogràfics; és a dir, els graduats triguen poc a integrar-se a la xarxa laboral en totes les àrees, excepte Humanitats i Ciències Experimentals. D'aquesta manera, s'ha constatat el funcionament, sense gaires variacions, de determinades vies d'accés, des de les més informals fins a les més formalitzades. Així mateix, s'ha observat que Internet apareix, excepte en l'àmbit de Ciències de la Salut, com una via creixent d'intermediació de l'ocupació i, alhora, com el principal mitjà d'apropament a la realitat del mercat laboral dels graduats no ocupats.

Una altra realitat demostrada és l'autoocupació com una via d'accés als sectors d'ocupació convencionals com ara els arquitectes i els advocats. El coneixement d'aquesta realitat catalana sobre el mercat de treball en la creació de la pròpia empresa pot apropar la universitat a la societat, integrant dins les orientacions acadèmiques que es puguin planificar de cada ensenyament les eines necessàries per facilitar la transició i el coneixement dels mecanismes propis d'aquesta via d'accés. Caldria estudiar com cal planificar polítiques i programes d'intervenció que afavoreixin l'autoocupació en sectors menys convencionals. Això suposaria un increment dels índexs d'inserció en cert tipus d'alumnat, més emprenedor.

L'apropament a la realitat dels graduats no ocupats ha posat de manifest la coincidència entre les mancances percebudes i les demandes de les empreses contractadores. En certa manera, la conscienciació de les mancances personals o handicaps respecte a la formació universitària o aspectes propis del *background* personal fa que el graduat català de la promoció 2001 presenti un coneixement ajustat del mercat laboral propi del seu àmbit professional. La reflexió personal del graduat aturat fa que adequi les seves estratègies d'apropament al mercat laboral i complementi la seva formació universitària, com és el cas de l'àrea de Ciències Experimentals, per suplir les seves mancances i tenir els requisits que demanen les empreses.

L'anàlisi comparativa des de la perspectiva temporal de les diferents promocions de graduats demostra el canvi vertiginós del procés de transició de la universitat al món del treball. Aquest canvi respon a causes diverses: canvis en la tipologia dels estudiants, reestructuració del sistema universitari, augment de la qualitat en els plantejaments formatius i, sobretot, evolució molt ràpida del mateix sistema productiu.

Per tant, les institucions han de ser conscients que cal fer un seguiment estret d'aquestes evolucions inevitables per aconseguir: a) el perfeccionament de l'acció tutorial sobre els universitaris; b) la connexió entre universitat i empresa, mitjançant serveis d'orientació i inserció més àgils, i c) l'obertura més fluida a l'euroorientació i l'euroinformació.

Només des d'aquesta dinàmica la inversió que fa la societat en els nivells universitaris serà recompensada en una força de treball perfectament qualificada.

## BIBLIOGRAFIA

AAUPC (2004) *Observatorio de las empresas 2003-2004*. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya. Disponible a: <<http://upc.edu/aaupc>>.

ACAP (2006) *Estudio sobre los servicios de prácticas y empleo (SPE) de las universidades de la comunidad de Madrid*. Disponible a: <<http://www.madrid.org/acap>>.

AQU CATALUNYA (2005) *Procés d'avaluació de la qualitat del sistema universitari a Catalunya*. Informe 2004. Barcelona: AQU Catalunya. Disponible a: <<http://www.aqucatalunya.cat>>.

ARENIUS, P.; MINNITI, M. (2005) «Perceptual Variables and Nascent Entrepreneurship», *Small Business Economics*, núm. 24, p. 233-247.

AUDRECHTS, D. B.; CARREE, M. A.; VAN STEL, A. J.; THURIK, A. R. (2006) «Does Self-Employment Reduce Unemployment?», *Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy*.

BARBER, A. E.; WESSON, M. J.; ROBERSON, Q. M.; TAYLOR, M. S. (1999). «A Tale of Two Job Marquets: Organizational Size and Its Effects on Hiring Practices and Job Search Behavior», *Personnel Psychology*, 52, 4, p. 841-867.

BARBOSA, J.; FIGUERA, P. [COORD.]; DORIO, I.; FONRODONA, G.; GONZÁLEZ, C.; PRADES, A.; TORRADO, M. (2003) *Els químics de la Universitat de Barcelona*. [Informe de recerca policopiat]

BARBOSA, J.; FIGUERA, P. [COORD.]; DORIO, I.; FONRODONA, G.; GONZÁLEZ, C.; PRADES, A.; SABARIEGO, M.; TORRADO, M. (2005) *Els Químics de la UB. La veu de l'empresa*. Universitat de Barcelona. [Informe de recerca policopiat]

BÉDUWÉ, C.; PLANAS, J. (2003) *Educational Expansion and Labour Market. A comparative study of five European countries —France, Germany, Italy, Spain and the United Kingdom— with special reference to the United States*. Bèlgica: CEDEFOP. Disponible a: <<http://europa.eu.int>>.

BARTRAM, D. (2000) «Internet Recruitment and Selection: Kissing Frogs to Find Princes. International», *Journal of Selection and Assessment*, 8, 4, p. 261-274.

BARON, R. (2000) «Psychological Perspectives on Entrepreneurship: Cognitive and Social Factors in Entrepreneurs Success», *Current Directions in Psychological Science*, 9, p. 15-19.

BELFIELD, C. R. (1999) «The Behavior of Graduates in the SME Labor Market: Evidences and Perception», *Small Business Economics*, 12, 3, p. 249-259.

BENZ, M. (2005) «Entrepreneurship as a non-profit-seeking activity», *Working Paper Series*, núm. 243. Institut for Empirical Research in Economic.

CAMMELLI, A. (2005) *An overview of graduate employment*. Observatorio Statistico, Universitat de Bolonya.. Disponible a: <<http://www.insercionlaboral.net>>.

CEDEFOP. (2004) *Guidance policies in the knowledge society. Trends, challenges and responses across Europe. A Cedefop synthesis report*. Luxemburg: Office for Official Publications of European Communities.

CEDEFOP. (2005) *Improving Lifelong Guidance Policies and Systems*. Luxemburg: Office for Official Publications of European Communities.

DONOSO, T.; FIGUERA, P. (2001) «El diagnóstico en la transición de los estudiantes al mercado laboral». A: ÁLVAREZ, M.; BISQUERRA, R. [eds.] *Manual de Orientación y Tutoría*, 464/42.13-464/42.24. Barcelona: Praxis.

ERI (2000) *Electronic Recruiting Index: Performance and emergence of the middle market*. Executive Summary. Disponible a: <<http://www.interbiznet.com/2000ERI>>.

FIGUERA, P. (1996) *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: Edicions de la Universitat de Barcelona.

FIGUERA, P.; VIVAS, J. (2000) *De l'educació superior al treball*. Barcelona: AQU Catalunya.

FINNIE, R.; LAPORTE, C.; RIVARD, M. C. (2002) «Setting up Shop: Self-Employment Amongst Canadian College and University Graduates», *Research Paper*, núm. 183. Statistics Canada, Analytical Studis Branch.

FUE (2005) *Las demandas sociales y su influencia en la planificación de las titulaciones en España en el marco del proceso de convergencia europea en educación superior*. Madrid: Fundación Universidad-Empresa. Disponible a: <<http://www.fue.es>>.

GARCÍA MONTALVO, J. (2005) *Formación y empleo de los graduados de enseñanza superior en España y en Europa*. València: Bancaja.

HAUSDORF, P. A.; DUNCAN, D. (2004) «Firm Size and Internet Recruitment in Canada: A Preliminary Investigation», *Journal of Small Business Management*, 42, 3, p. 325-334.



HENKENS, K.; REMERY, CH.; ET SCHIPPERS, Joop. (2005) «Recruiting personnel in a tight labour market: an analysis of employers' behaviour», *International Journal of Manpower*, 26, p. 421-433.

IPD (1999) *Survey Report 5: Recruitment*. Londres: Institut of Personnel and Development.

KOTEY, B.; SLADE, P. (2005) «Formal Human Resource Management Practices in Small Growing Firms», *Journal of Small Business Management*, 43, 1, p. 16-49.

LE, A. T. (1999) «Empirical Studis of Self-employment», *Journal of Economic Surveys*, 13, 4, p. 381-416.

LIN, Z.; PICOT, G.; COMTON, J. (2000) «The Entry and Exit Dynamics of Self-Employment in Canada», *Small Business Economics*, 15, p. 105-125.

MUNGARAY, A. (2001) «La educación superior y el mercado de trabajo profesional», *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3, 1.

RODRÍGUEZ ESPINAR, S. [dir.] (2003) *Educació superior i treball a Catalunya. Estudi de la inserció laboral dels graduats de les universitats públiques catalanes*. Barcelona: AQU Catalunya.

RODRÍGUEZ MORENO, L. (2005) «Las demandas sociales y el mercado de trabajo ante la integración europea del conocimiento universitario», *Cuadernos de Integración Europea*, 2, p. 54-68. Disponible a: <<http://www.cuadernosie.info>>.

SALAS VELASCO, M. (2003) *Educación superior y mercado de trabajo*. Granada: Grupo Editorial Universitario.

THURIK, A. R.; UHLANER, L. M.; WENNEKERS, S. (2002) «Entrepreneurship and Its Conditions: A Macro Perspective», *International Journal of Entrepreneurship Education*, 1, 1, p. 25-64.

VIDAL GARCÍA, J. [coord.] (2003) *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Madrid: Consejo de Coordinación Universitaria.

WALTER, J. L. (2005) *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*. París: Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications. Disponible a: <<http://www.cereq.fr>>.



## *Capítol 6*

# GÈNERE I INSERCIÓ

*Carme Martínez Costa, Dolors Calvet Puig,  
Isabel Gallego Fernández, Olga Pons Peregrort,  
Santiago Roca Martín i Marta Tura Solvas*



## INTRODUCCIÓ

L'objectiu general plantejat per l'equip que ha escrit aquest capítol ha estat estudiar la inserció laboral de les titulades i dels titulats de les universitats catalanes de la promoció 2001 des de la perspectiva de gènere, analitzant si hi ha diferències significatives entre dones i homes en la seva inserció laboral.

S'ha incidit especialment en els aspectes que permetran valorar la igualtat d'oportunitats en l'accés, la qualitat de la inserció i les condicions laborals de les persones titulades. L'anàlisi de la inserció laboral des de la perspectiva de gènere l'hem feta per àrees disciplinàries (Humanitats, Ciències Socials, Ciències Experimentals, Ciències de la Salut i Tècnica) i hem destacat els resultats d'aquelles variables on es detecten diferències més significatives per àrea.

En la nostra societat, les desigualtats laborals per raó de gènere encara són una realitat. Tot i que les diferències per raó de gènere entre les persones que tenen una titulació universitària són, presumiblement, menors que per a la resta de població activa, hi ha algunes diferències prou significatives, com ara en la retribució i en l'estabilitat laboral, que requereixen un estudi més aprofundit.

Es fa necessari sensibilitzar tota la societat de l'existència de discriminacions per raó de gènere i és indubtable la necessitat de recollir-ne les dades més rellevants, per tal de contribuir a la necessària transparència en l'avaluació dels resultats assolits en tots els camps. Aquestes dades han de ser també d'utilitat a les persones responsables de la definició de polítiques per proposar mesures d'actuació que ens facin avançar cap a la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes. Conèixer la inserció laboral de les titulades universitàries és un pas més en els programes empresos per afavorir la igualtat d'oportunitats.

Els resultats d'aquest estudi han de servir, entre altres coses, per:

- Establir un marc comparatiu del procés d'inserció laboral segons el gènere i per àrees de coneixement.
- Abordar les possibles limitacions que el mercat laboral ofereix a les dones en la inserció laboral en les diferents etapes de la vida laboral, amb vista a afavorir la igualtat d'oportunitats.
- Afavorir el desenvolupament de la carrera professional de les titulades.
- Incitar a la reflexió i promoure que l'accés al món del treball sigui en igualtat de condicions entre dones i homes.
- Sensibilitzar la societat i els poders públics envers la igualtat d'oportunitats professionals de les titulades i dels titulats.

- Sensibilitzar les organitzacions envers una cultura dels recursos humans favorable a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

## 1. METODOLOGIA

La metodologia emprada per estudiar la inserció laboral des d'una perspectiva de gènere es pot separar en dues fases: anàlisi descriptiva de les dades i anàlisi multivariant.

En la primera fase hem analitzat les variables de la base de dades de l'enquesta d'inserció laboral de les persones titulades de la promoció 2001 que hem identificat com a més rellevants per a l'estudi, i hem desglossat cada variable per gènere i àrea. En l'anàlisi per gènere de cada una de les variables també hem tingut en compte quines altres podrien interferir a l'hora de detectar diferències entre dones i homes, com, per exemple, l'àrea dels estudis dels enquestats, com també aquelles que afecten directament la inserció laboral. En aquest punt, cal dir que hi ha limitacions en l'estudi, ja que l'enquesta no permet analitzar aspectes concrets que poden influir en l'accés al mercat de treball i a les condicions laborals, com seria el lloc de naixement i l'edat de la persona enquestada o el tipus de jornada laboral (temps complet o temps parcial), que podrien haver estat d'utilitat a l'hora d'extreure conclusions més específiques en alguns apartats.

A partir d'aquest primer tractament de les dades, en la segona fase hem proposat diferents hipòtesis de treball i línies d'actuació, que han permès fer l'anàlisi multivariant per tal de detectar les possibles diferències o similituds entre titulats i titulades.

Per detectar possibles relacions entre les variables estudiades hem fet servir l'estadístic de chi quadrat de Pearson i hem treballat amb un nivell de significació de  $\alpha = 5\%$ ; per tant, a partir d'ara, quan parlem de diferències significatives entre variables, caldrà entendre que són aquelles amb un p-valor  $< 0.05$ . Un cop detectades possibles dependències, hem emprat la regressió per quantificar les relacions.

Les eines utilitzades per a l'anàlisi estadística són, fonamentalment, el paquet estadístic SPSS, versió 14.0, i Microsoft Excel per fer càlculs, analitzar informació i administrar llistes en fulls de càlcul.

## 2. DONES TITULADES I MERCAT DE TREBALL

A la nostra societat, les dones han accedit més tard a l'educació superior i al mercat de treball. Els últims anys s'ha produït una incorporació creixent de les dones al mercat laboral i a l'educació superior. Actualment, el nombre de dones que estudien a la universitat és més gran que el d'homes, i a més les dades mostren que el rendiment acadèmic mitjà de les dones també és més elevat. Però els obstacles que històricament han impedit a les dones gaudir de les mateixes oportunitats, la diferència de rols entre gèneres i la persistència encara d'estereotips les posa en una situació de partida més desfavorable. Pot ser, justament, per aquest fet que les dones apostin per l'educació superior per assolir unes competències que els permetin estar més ben posicionades a l'hora de competir en el mercat de treball.

Les dades estadístiques<sup>1</sup> mostren una realitat del mercat laboral català on es produeixen situacions de subocupació o sobrequalificació de l'oferta de treball en un grau força elevat, i això és relativament més important en el cas de les dones que en els homes. De tota manera, el nivell de formació és clarament un estratificador en el mercat de treball. A mesura que s'incrementa el nivell de formació assolit de la població, s'incrementa també la seva taxa d'ocupació, independentment del gènere de la persona. Però continuen essent els homes els qui tenen taxes d'ocupació superiors a les dones per a tots els nivells formatius (Departament de Treball i Indústria, 2005).

Malgrat els esforços de la dona per augmentar el seu capital humà en les últimes dècades, la segregació vertical i horitzontal persisteix. En un estudi en el qual han participat 40.000 persones titulades universitàries d'onze països europeus i on s'analitza la relació entre l'educació superior i el treball, es conclou que la taxa d'activitat entre homes i dones graduats és similar en els dos primers anys després d'haver acabat la carrera, però la taxa de les dones disminueix amb relació a la dels homes al cap de quatre anys d'haver finalitzat els estudis. Un altre dels resultats obtinguts és que les dones ocupen llocs o categories professionals més baixes, tenen més treballs temporals, treballen a temps parcial i es troben en més proporció al sector públic. L'estudi constata que hi ha diferències entre les dones que tenen fills i les que no en tenen. Les dones més joves no deixen la feina quan es casen o tenen fills, però les dones amb fills no tenen categories directives, estan amb menys freqüència al sector privat, tenen en més proporció contractes a temps parcial i treballen menys hores a la setmana que les dones sense fills.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> *A la feina iguals. Dona i treball. Anuari 2005*. Departament de Treball i Indústria. Generalitat de Catalunya.

<sup>2</sup> EINARSDÓTTIR, T. «European Graduates: cross-country diversity and gender disparity», *European Journal of Education*, vol. 37, núm. 4 (2002).

També s'observen diferències en el mercat laboral català per gènere respecte al tipus de contracte i al tipus de jornada. El tipus de contracte fix discontinu està feminitzat a Catalunya, com també ho està la jornada a temps parcial (Departament de Treball i Indústria, 2005).

El nivell de formació és una variable fonamental que intervé en el mercat de treball a l'hora d'establir el nivell de remuneració del personal assalariat.<sup>3</sup> Les persones més qualificades són les qui tenen una remuneració més elevada. Això no obstant, les dones assalariades catalanes cobren menys, de mitjana i en termes anuals, que els homes assalariats catalans, independentment del nivell d'estudis. La diferència salarial entre dones i homes s'eixampla en els nivells de formació més alts (licenciatures, enginyeries, doctorats). Aquestes diferències salarials persisteixen en les feines de més qualificació quan comparem dones i homes amb el mateix nivell de formació i ocupant un lloc de treball del mateix grup ocupacional.

La situació descrita en els paràgrafs anteriors serveix de marc de referència per a aquest estudi de la inserció des d'una perspectiva de gènere, per comprovar si el fet de tenir una educació superior és garantia, avui dia, d'igualtat en la situació laboral actual i en les condicions laborals dels nostres titulats i titulades.

En l'apartat següent mostrarem els resultats d'estudiar si es produeixen diferències per raó de gènere en la situació d'atur, inactivitat i ocupació; en el temps d'inserció en el mercat de treball, i si la incorporació al món laboral s'ha produït abans o després d'haver acabat els estudis universitaris.

A continuació analitzarem les diferències en les condicions laborals entre homes i dones. Estudiarem si hi ha un repartiment equilibrat per gèneres o bé existeix segregació horitzontal en els àmbits públic i privat, per branca d'activitat, per dimensió de l'empresa i per funcions que hi fan. Un aspecte que cal destacar en aquest apartat és l'anàlisi del tipus i la durada del contracte, com també la igualtat en la retribució.

El cinquè apartat està destinat a estudiar la satisfacció amb la feina i les diferències de percepció respecte a les possibles discriminacions per raó de gènere (perspectives de millora i promoció, nivell retributiu, adequació de la feina, etc.). A continuació tindrem en compte les diferents experiències entre dones i homes quant a mobilitat i formació continuada.

En les conclusions de l'estudi sintetitzarem els principals resultats de la recerca i donarem un perfil del titulat i la titulada universitaris una vegada s'han incorporat al món laboral. En ambdós casos, farem una representació percentual de les variables

---

<sup>3</sup> GABINET TÈCNIC DEL SERVEI D'ESTUDIS I ESTADÍSTIQUES. *Els sous de la dona a Catalunya. Estudi de les diferències salarials entre els homes i les dones*. «Documents de Treball i Indústria», núm. 1 (2005). Departament de Treball i Indústria. Generalitat de Catalunya.



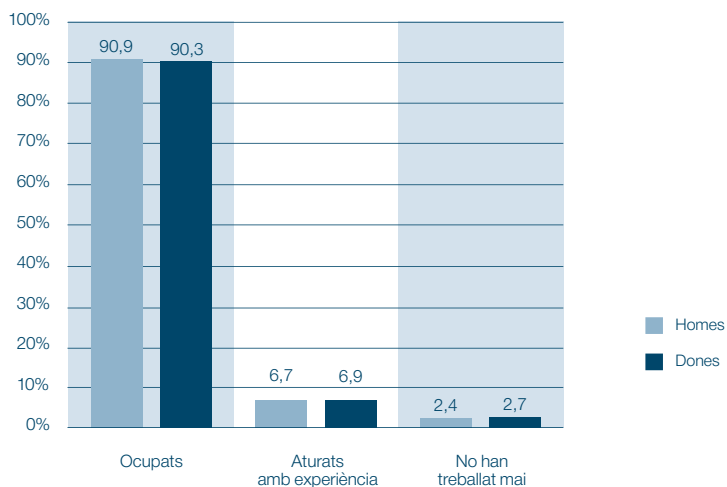
més significatives, de manera que podrem comparar amb un cop d'ull la trajectòria i les principals característiques laborals de cada un dels gèneres.

### 3. ACCÉS AL TREBALL

#### 3.1. Situació laboral actual

Un primer aspecte important és conèixer si les persones enquestades estan ocupades, no estan treballant actualment o no han treballat mai. El resultat obtingut és que no s'aprecien diferències significatives en la situació laboral actual entre dones i homes. Hem constatat que en la situació laboral actual de les persones titulades la relació amb el seu gènere no és significativa. És a dir, la situació laboral actual de les persones titulades no està determinada pel gènere (vegeu la figura 1):

**Figura 1 | Situació laboral actual per gènere**

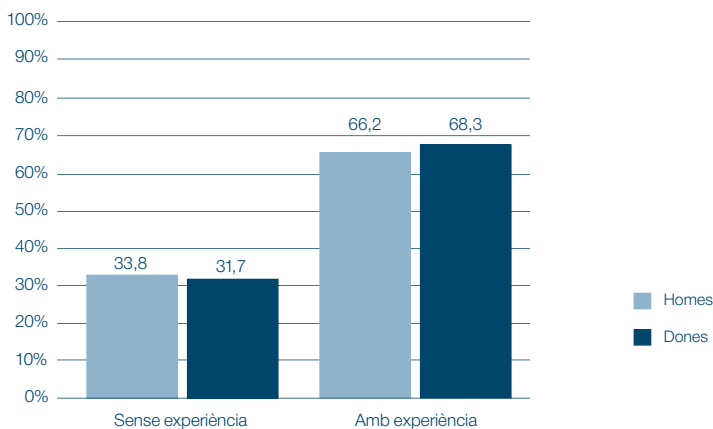


Estudiant més detalladament si hi ha alguna relació significativa entre l'experiència laboral de les persones titulades ocupades (classificades segons que estiguin realitzant la seva primera feina o tinguin experiència laboral anterior) i el seu gènere, si que obtenim diferències significatives entre dones i homes. Els resultats mostren que la proporció de dones ocupades sense experiència (31,7%) és menor que la d'homes (33,8%) i que hi ha més dones ocupades amb experiència (68,3%) que homes (66,2%; vegeu la figura 2). Si introduïm en l'anàlisi la variable «àrea disciplinària» no observarem diferències significatives d'aquests resultats.

---

**Figura 2 | Ocupació per gènere**

---



---

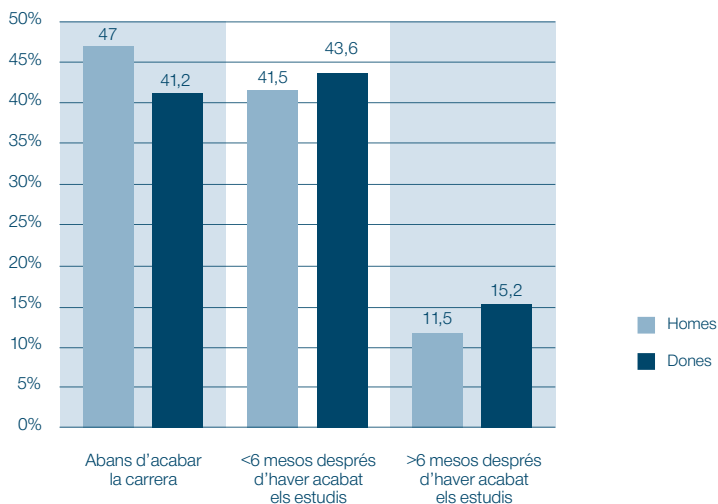
### 3.2. Temps d'inserció laboral

Hem analitzat si hi ha diferències en el temps d'inserció laboral entre dones i homes i efectivament hem trobat que hi ha una relació significativa entre els temps d'inserció laboral de les persones titulades i el seu gènere. La figura 3 mostra que els homes s'insereixen abans que les dones en el mercat laboral. El percentatge de dones que troben feina abans de finalitzar els estudis és més petit que el percentatge d'homes (41,2% dones i 47% homes). Hi ha més dones que s'insereixen en el mercat laboral després d'haver finalitzat els seus estudis que homes (el 58,8% de dones respecte al 53% d'homes). Aquests diferents

comportaments apunten al fet que els homes tendeixen en més mesura a compaginar feina i estudis, mentre que una proporció més gran de dones té una dedicació a temps complet als estudis.

Una vegada acabada la carrera, el percentatge de dones que trigen més de sis mesos a trobar la seva primera feina és del 15,2%, mentre que el percentatge d'homes és de l'11,5%. Això pot posar de manifest una dificultat més gran de les dones, en alguns casos, a trobar la seva primera feina.

**Figura 3 | Temps de la primera inserció laboral per gènere**



Si introduïm en l'anàlisi la variable «àrea disciplinària» observarem que hi ha una relació significativa entre el temps de la primera inserció laboral de les persones titulades, l'àrea disciplinària i el gènere. Excepte en l'àrea d'Humanitats (on la diferència no és significativa), el percentatge d'homes que han trobat feina abans de finalitzar els seus estudis universitaris és més gran que el percentatge de dones (vegeu la figura 4a). En l'àrea de Ciències de la Salut, el percentatge de dones que han trigat menys de sis mesos a trobar la seva primera feina supera el percentatge d'homes (vegeu la figura 4b). En les àrees de Ciències Socials, Ciències Experimentals i Tècnica, el percentatge de dones que trigen més de sis mesos després d'haver finalitzat els estudis universitaris a trobar la seva primera feina és més gran que el percentatge d'homes (vegeu la figura 4c).

## Figura 4 | Primera inserció laboral per àrea disciplinària i per gènere

Figura 4a. Accés al treball abans d'acabar la carrera

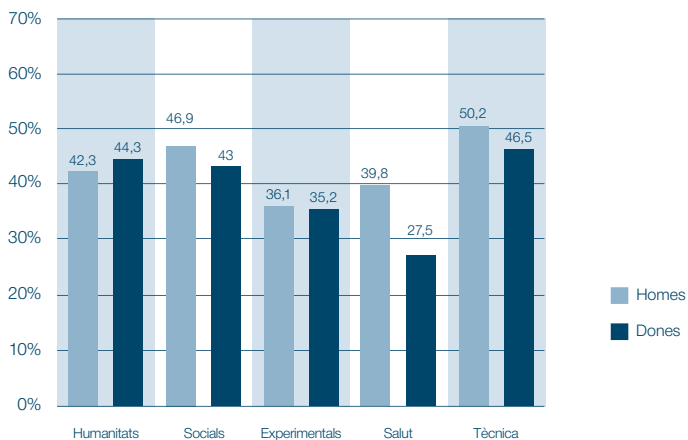
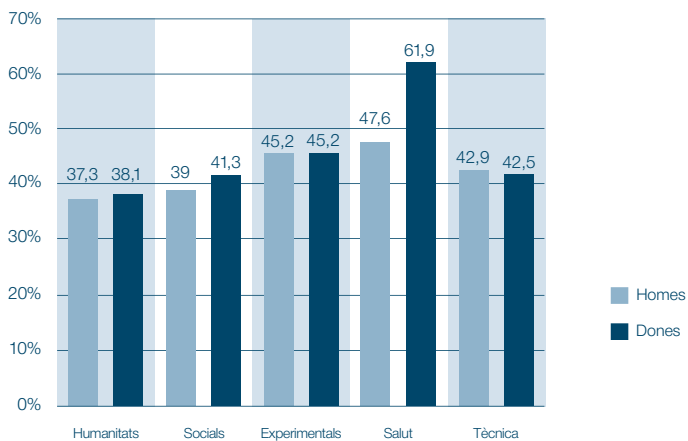
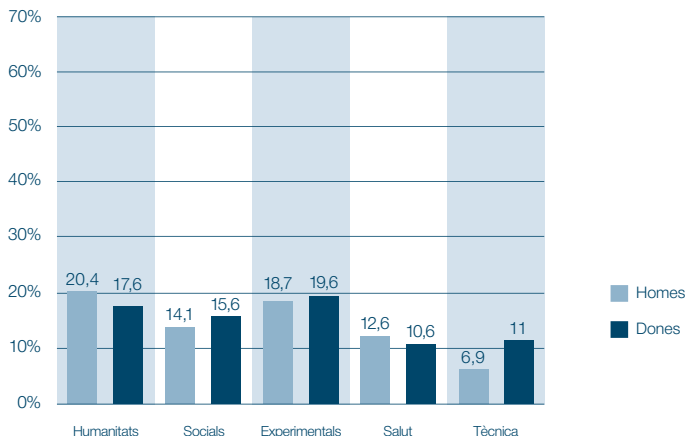


Figura 4b. Accés al treball: menys de 6 mesos després d'haver acabat la carrera



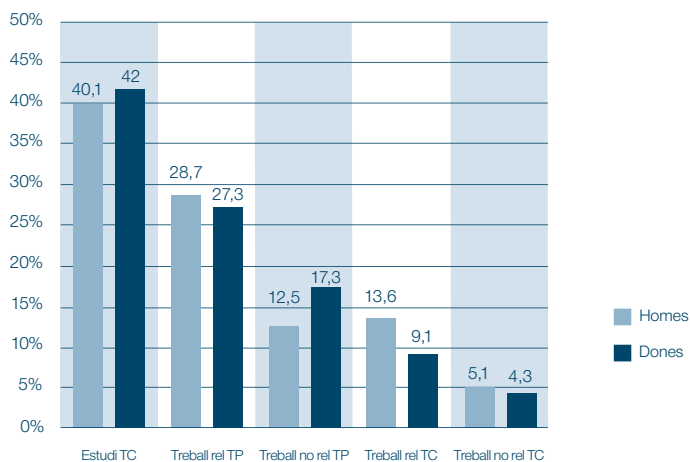
**Figura 4c. Accés al treball: més de 6 mesos després d'haver acabat la carrera**



### 3.3. Antecedents laborals

Hem classificat la variable «antecedents laborals» en cinc categories, que corresponen a estudiantat a temps complet, estudiantat amb un treball a temps parcial relacionat amb els estudis i no relacionat amb els estudis i estudiantat amb un treball a temps complet relacionat amb els estudis i no relacionat amb els estudis. Els resultats obtinguts mostren que per a la categoria «treball a temps parcial relacionat amb els estudis» no hi ha diferències significatives respecte al gènere. El percentatge de dones que van estudiar a temps complet durant la carrera (42% dones i 40% homes) o treballaven a temps parcial en una feina no relacionada amb els estudis (17,3% dones i 12,5% homes) és més gran que el percentatge d'homes (vegeu la figura 5). En canvi, és a l'inrevés (9,1% dones i 13,6% homes) en el cas de l'estudiantat amb un treball a temps complet relacionat amb els estudis (vegeu la figura 5).

**Figura 5 | Antecedents laborals per gènere**



La figura 6 mostra els resultats de la variable «antecedents laborals per àrea dels estudis» per remarcar les possibles diferències de resultats per àrea. En aquesta figura hem representat el percentatge de dones i homes que han estudiat una àrea determinada a temps complet (temps parcial amb un treball relacionat, etc.) respecte al total de persones que han estudiat aquesta mateixa àrea.

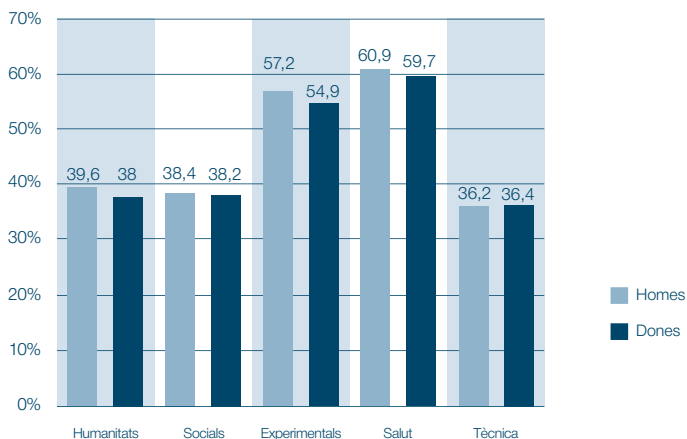
Podem observar que en les àrees de Ciències Experimentals, Ciències de la Salut i Humanitats la probabilitat que les dones hagin estudiat a temps complet és més baixa que la dels homes. A les àrees de Ciències Social i Tècnica, els percentatges entre homes i dones tenen tendència a igualar-se.

Aquí també podríem destacar que el percentatge de dones que han treballat a temps parcial durant la carrera en alguna feina relacionada amb els estudis és superior al d'homes. Per a l'àrea de Ciències Experimentals aquesta relació no és significativa.

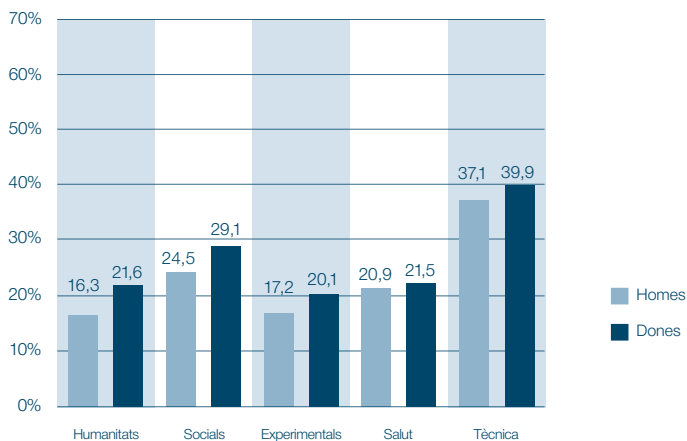
Pel que fa a treballar a temps parcial en una feina no relacionada, les àrees on les diferències per gènere són significatives són Ciències Experimentals i Ciències de la Salut, on destaca que la proporció de dones és superior a la d'homes.

**Figura 6 | Antecedents laborals per àrea disciplinària i per gènere**

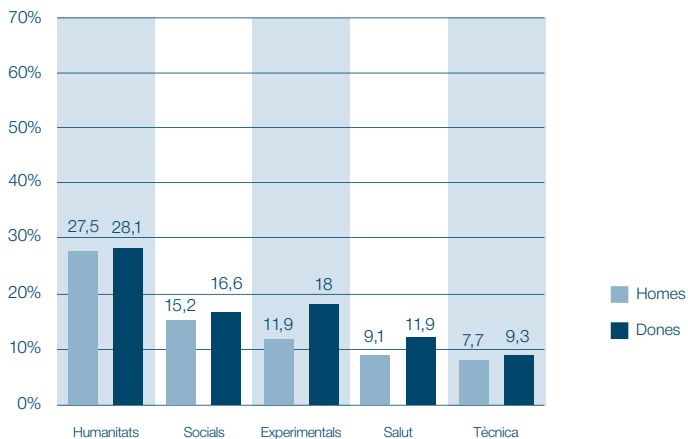
**Estudiants a temps complet**



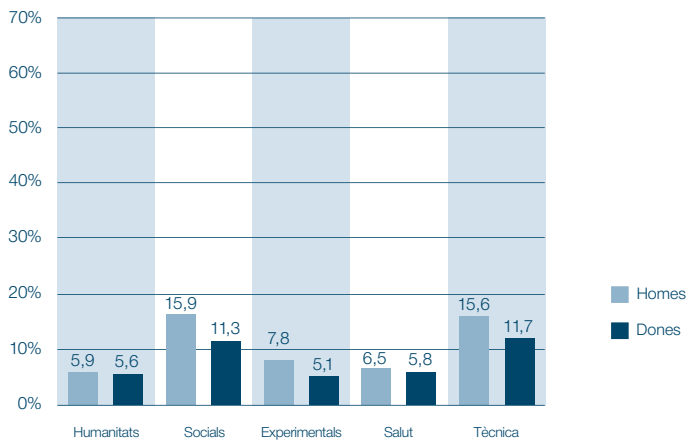
**Estudiants que han treballat a temps parcial en una feina relacionada amb els estudis**



### Estudiants que han treballat a temps parcial en una feina no relacionada amb els estudis

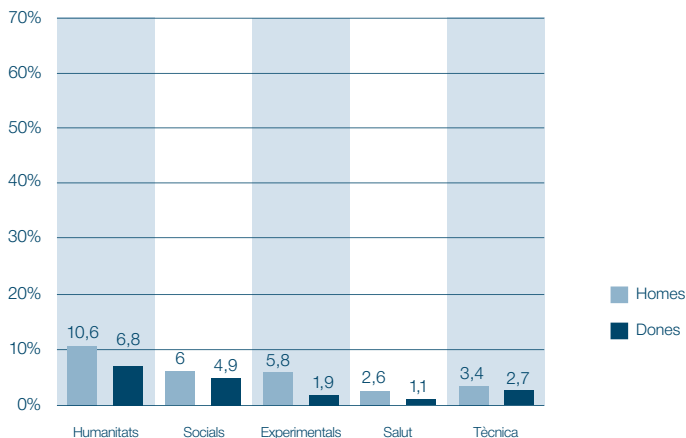


### Estudiants que han treballat a temps complet en una feina relacionada amb els estudis





### Estudiants que han treballat a temps complet en una feina no relacionada amb els estudis



### 3.4. Inactivitat

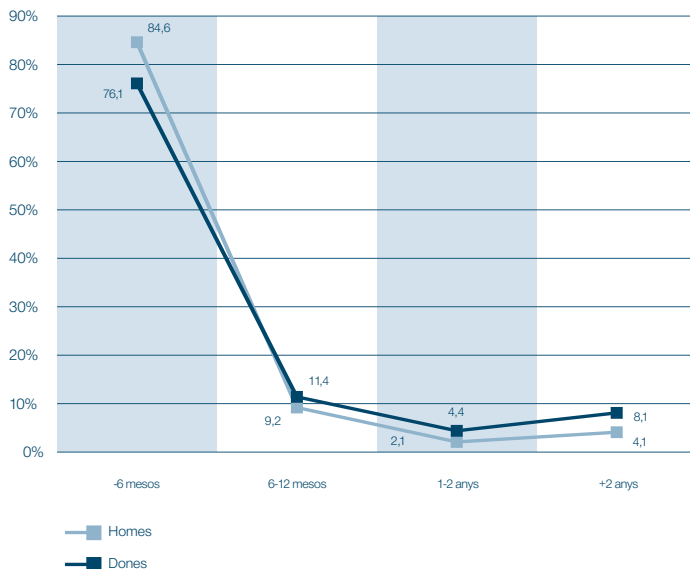
Malgrat que les proporcions de dones i homes en situació d'inactivitat són semblants, es detecten diferències significatives per gènere entre els motius pels quals les persones titulades que no treballen (inactives) no estan buscant feina. Si analitzem aquests motius, detectarem diferències significatives per gènere en el cas que la causa està relacionada amb maternitat o família (llar). És important destacar que cap home no ha contestat que la causa sigui per motius de família o llar; aquest és un motiu totalment feminitzat. Però quan el motiu de no estar buscant feina està relacionat amb continuar els estudis o preparar oposicions no hi ha diferències significatives per raó de gènere. En aquest apartat tampoc no es detecten diferències significatives per l'àrea dels estudis.

### 3.5. Temps de recerca de feina

Encara que les proporcions de titulats i titulades que estan en situació d'atur són similars, dins del grup de les persones titulades aturades hi ha una relació significativa entre el temps que fa que busquen feina i el seu gènere. Del total d'homes que estan aturats, el 84,6% fa menys de sis mesos que està buscant feina, mentre que el percentatge de dones en aquesta situació és del 76,1%. Per períodes

de temps superiors en què estan buscant feina, la proporció de dones és superior a la d'homes. En concret, en el que podríem anomenar persones aturades de llarga durada (fa més de dos anys que busquen feina), el percentatge de dones (8,1%) duplica el dels homes (4,1%; vegeu la figura 7).

**Figura 7 | Temps de recerca de feina de les persones titulades aturades per gènere**



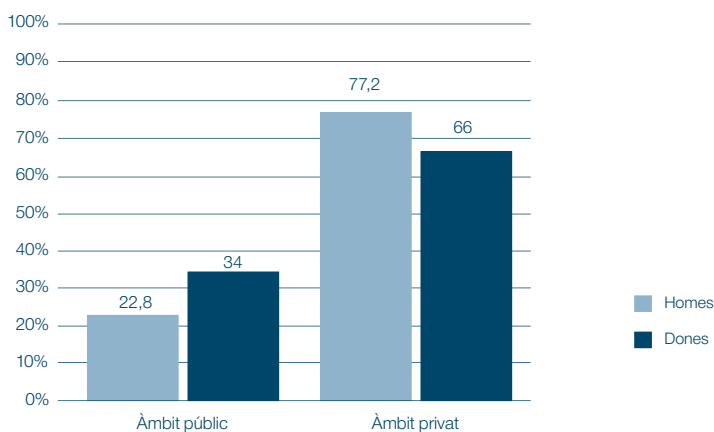
## 4. CONDICIONS LABORALS

Després d'haver estudiat la situació laboral actual dels titulats i les titulades hem volgut analitzar si hi ha igualtat en les condicions laborals pel que fa al tipus de contracte i el nivell de retribució; si les dones i els homes es troben igualment distribuïts en les diferents funcions, branques d'activitat i tipus d'empresa, i si la proporció dels qui treballen en l'àmbit públic i privat no presenta diferències per raó de gènere.

## 4.1. Àmbit d'activitat de l'empresa

Si estudiem l'àmbit on treballen les persones titulades comprovarem que hi ha relació entre les variables «àmbit de l'empresa» i «gènere». Les dones treballen en més proporció en l'àmbit públic: el 34% de les dones enfront el 22,8% dels homes. En canvi, en l'àmbit privat la tendència s'inverteix: la proporció d'homes que hi treballen és més gran, el 77,2% enfront del 66% de dones (vegeu la figura 8).

**Figura 8 | Àmbit de l'empresa per gènere**



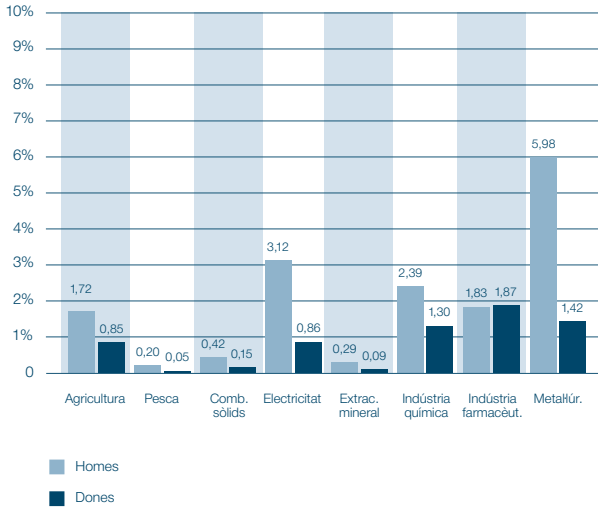
Per àrees dels estudis, destaca el cas de les àrees de Ciències de la Salut i d'Humanitats, on els percentatges d'homes i dones que treballen en l'àmbit públic i privat s'igualen força, tot i que es manté la mateixa tendència general. En la resta d'àrees, les diferències entre la proporció de dones i homes que treballen en l'àmbit públic i privat són més grans.

## 4.2. Branca d'activitat econòmica

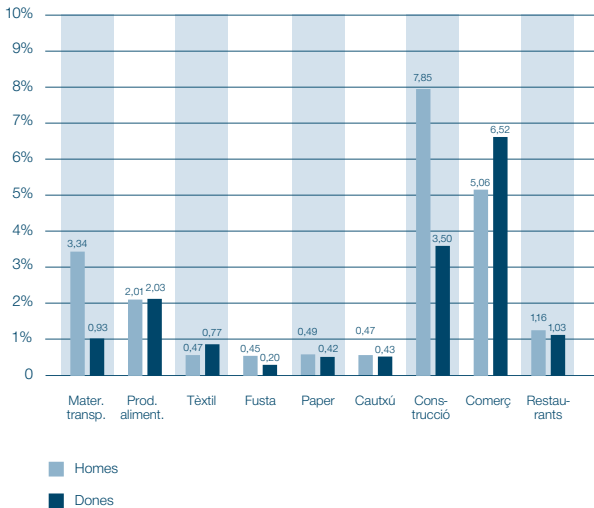
També les variables «branca d'activitat econòmica de l'empresa» i «gènere» estan relacionades. Les branques d'activitat on es concentra una proporció més gran de titulats homes (d'un total de 4.485) són construcció (7,85%), metal·lúrgia (5,98%), materials de transport (3,34%) i electricitat (3,12%), tal com es mostra en la figura 9:

**Figura 9 | Branca d'activitat per gènere**

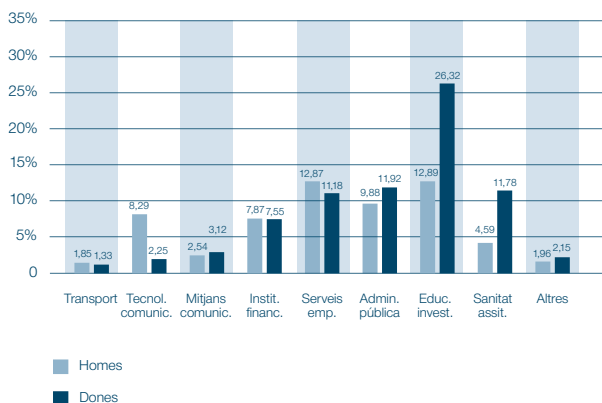
**Branca d'activitat (1)**



**Branca d'activitat (2)**



### Branca d'activitat (3)



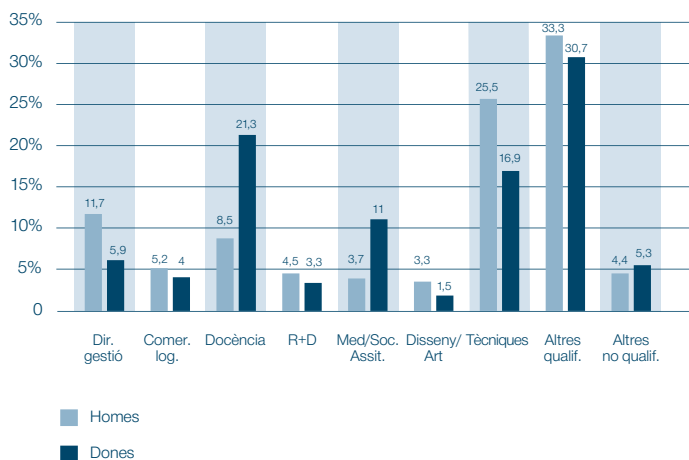
En canvi, les branques on hi ha una proporció més gran de dones titulades (d'un total de 6.477) són educació i recerca (el 26,32% de dones enfront del 12,89% d'homes), i sanitat i assistència (l'11,78% enfront del 4,59% d'homes), tal com mostra la figura 9. En les altres branques d'activitat econòmica no hi ha diferències significatives.

La segregació horitzontal o el fet que les dones i els homes no estiguin igualment distribuïts en les diferents professions i branques d'activitat també és conseqüència de la feminització o masculinització de determinats estudis (com, per exemple, en les àrees de Ciències de la Salut i Tècnica), cosa que provoca la segregació corresponent en el mercat laboral.

### 4.3. Funcions exercides

Tal com mostra la figura 10, la proporció d'homes que fan feines directives és més elevada que la de dones (l'11,7% enfront del 5,9%) i succeeix el mateix en les funcions tècniques (el 25,5% d'homes davant del 16,9% de dones). En canvi, les dones s'ubiquen en més proporció al sector de l'educació i la salut, on fan feines de docència (el 21,3% enfront del 8,5% d'homes), d'assistència mèdica i social (l'11% enfront del 3,7%) i altres funcions no qualificades.

**Figura 10 | Funcions per gènere**



Com a conclusió podem afirmar que les funcions on la diferència d'homes respecte a les dones és més gran, ordenades de percentatge més gran a més petit, són les funcions de disseny, les directives, les tècniques, les de R+D, les comercials i les altres funcions qualificades.

Quan analitzem cada una de les funcions per àrees obtenim que en l'àrea Tècnica és on, tot i produir-se diferències per gènere en algunes funcions, aquestes diferències són més petites. En les funcions directives hi ha menys dones en totes les àrees llevat de l'àrea Tècnica, on les diferències entre la proporció de dones i homes que fan aquestes funcions no són significatives. La proporció de dones que fan funcions tècniques és inferior a la d'homes en totes les àrees. Les diferències més acusades les trobem en l'àrea de Ciències de la Salut. En l'àrea Tècnica s'igualava la proporció de dones que fan funcions tècniques i la dels homes, amb una tendència a superar-la.

En les funcions d'assistència i d'ensenyament, on les dones tenen més presència, es produeixen diferències significatives per gènere en totes les àrees.

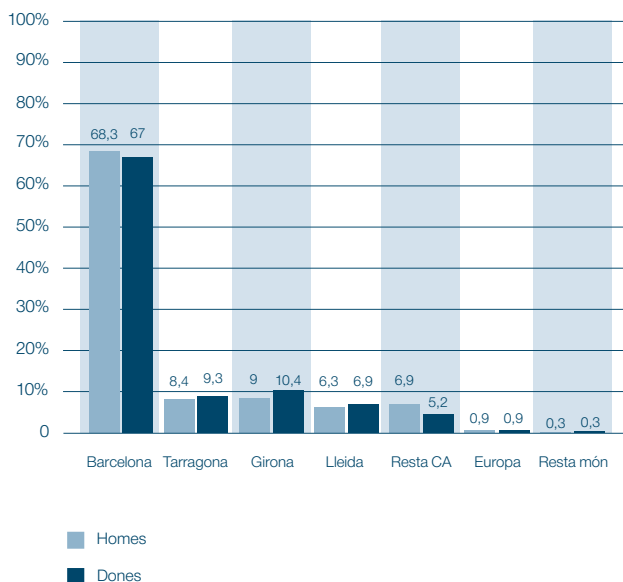
### 4.4. Ubicació del lloc de treball

Si analitzem la possible relació entre la ubicació del lloc de treball i el gènere de la persona titulada, constatarem que hi ha una certa dependència entre aquestes variables, si més no pel que fa a Catalunya i a la resta de comunitats autònomes. Tot i que l'enquesta no permet conèixer el nombre de persones procedents d'altres comunitats autònomes que han estudiat a Catalunya, ni quina proporció d'aquestes persones titulades torna al seu lloc d'origen, les dades disponibles mostren que els homes tenen més tendència a treballar fora de Catalunya i a anar a la resta d'Espanya.

El resultat obtingut en l'anàlisi estadística és que les dones tenen més probabilitat relativa de treballar a Barcelona, Tarragona, Girona o Lleida que a altres comunitats fora de Catalunya.

Sembla que aquesta tendència de les dones a no traslladar-se per anar a altres autonomies no es repeteix quan analitzem la mobilitat per anar a Europa o a la resta del món. D'aquesta manera, les xifres són idèntiques entre les dones i els homes (vegeu la figura 11), tot i que el baix nombre de persones que ha respost en aquests dos casos no permet fer cap afirmació respecte a la significació dels resultats.

**Figura 11 | Ubicació del lloc de treball per gènere**

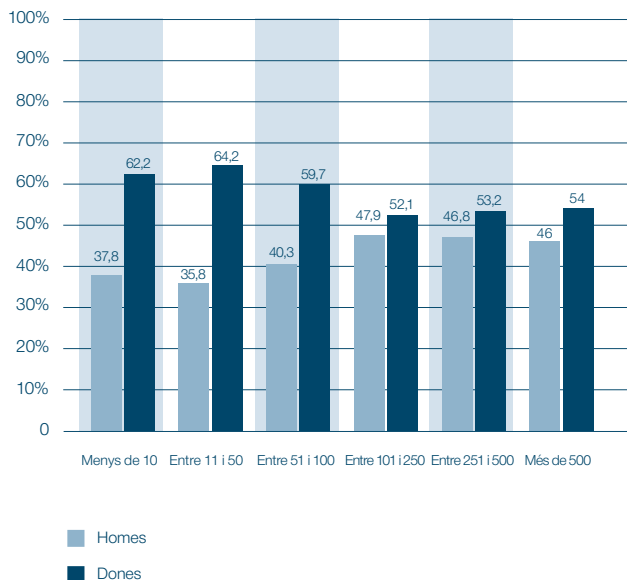


Si estudiem la relació entre la ubicació de l'empresa, la funció que la persona entrevistada hi fa i el gènere, trobarem que només hi ha relació entre les funcions «tècniques» i les «altres funcions qualificades». Els resultats obtinguts són que aquelles persones titulades que fan funcions d'assistència s'ubiquen més en empreses de Barcelona que no pas a la resta del món (menys mobilitat); una relació semblant la trobem a Tarragona, Girona i Lleida i, també, d'aquestes ubicacions respecte a la resta de comunitats autònomes.

## 4.5. Dimensió de l'empresa

La figura 12 mostra els resultats d'estudiar la relació entre la dimensió de l'empresa i el gènere. Del total de les persones titulades que treballen en empreses de menys de deu treballadors (2.198), el 62,2% són dones i el 37,8% són homes. Del total de dones, el 23% treballa en empreses amb menys de deu treballadors, i el 31,5%, en empreses entre onze i cinquanta treballadors. En general, les dones treballen en més proporció a les petites empreses que a les grans empreses. A les grans empreses, la proporció de dones i homes tendeix a igualar-se.

**Figura 12 | Ocupació per dimensió de l'empresa i per gènere**





Si introduïm a l'estudi les funcions que fan aquestes titulades i titulats, observarem que no hi ha relació entre la dimensió de l'empresa i el gènere en les persones titulades amb funcions directives. En canvi, sí que hi ha diferències en les funcions d'ensenyament i en les altres funcions qualificades: les titulades que fan aquestes funcions treballen a empreses més petites, mentre que els titulats ho fan en empreses més grans.

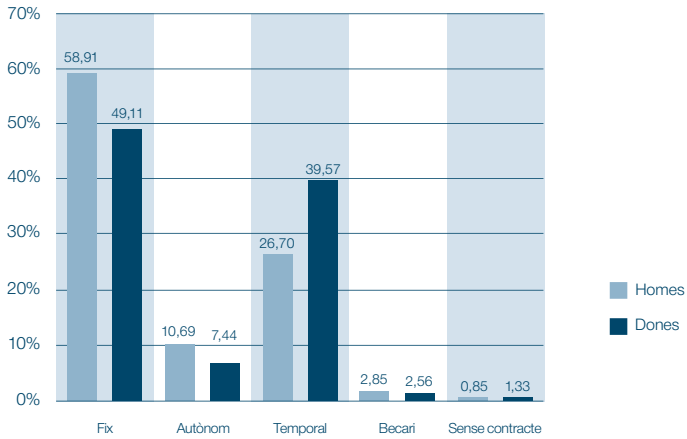
Per àrees, no hi ha diferències significatives entre la dimensió de l'empresa i el gènere en les àrees de Ciències de la Salut i Tècnica. En les àrees d'Humanitats i Ciències Socials sí que s'obté la mateixa conclusió general d'aquest apartat: una proporció més gran de dones treballant en empreses petites respecte a empreses més grans.

#### **4.6. Tipus de contractes**

Les dones pateixen la inestabilitat laboral en més proporció que els homes, ja que el 39,5% de dones té un contracte temporal, davant del 26,7% d'homes, i disposen d'un contracte fix en el 49% dels casos enfront del 58,9% dels homes (vegeu la figura 13).

En les àrees d'Humanitats, Ciències Experimentals i Ciències Socials és on la proporció d'homes que tenen un contracte fix o autònom és més gran que la de dones. A l'àrea Tècnica també es produeixen diferències significatives entre tipus de contracte i gènere segons la tònica general, però les diferències són més petites, i les proporcions de dones i homes amb el mateix tipus de contracte tendeixen a igualar-se.

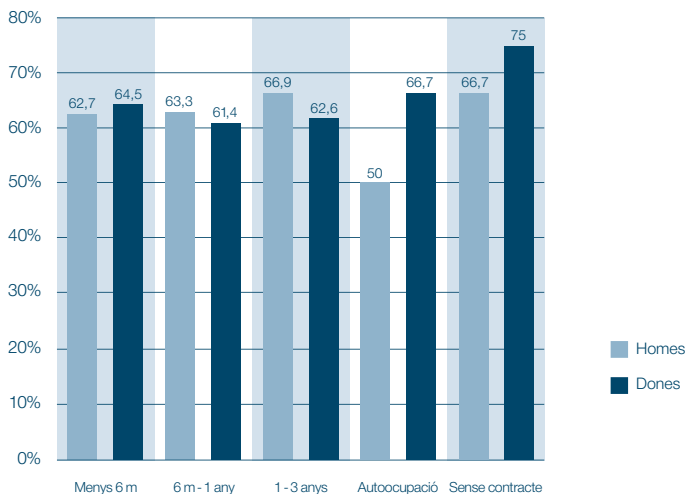
**Figura 13 | Tipus de contractes per gènere**



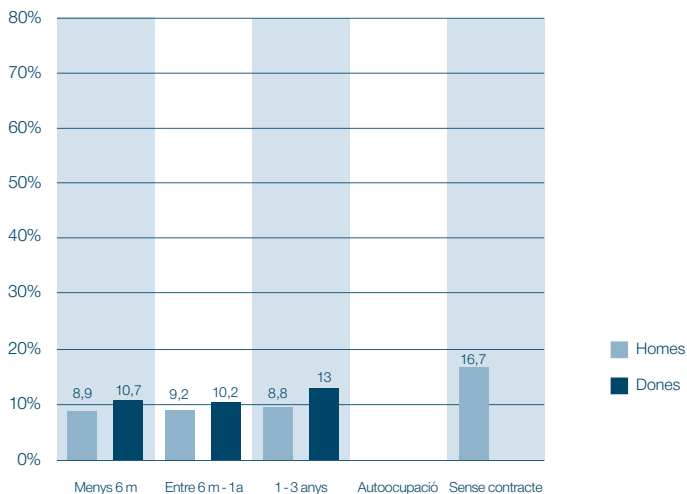
A banda que hi ha diferències significatives en el tipus de contracte i el gènere, si analitzem per ubicació del lloc de treball obtindrem que les dones tenen contractes més precaris que els homes, especialment les que treballen a Barcelona i província i a Tarragona i província (vegeu la figura 14).

**Figura 14 | Tipus de contracte per gènere i per província**

**Tipus de contracte de les empreses ubicades a Barcelona, per gènere**



**Tipus de contracte de les empreses ubicades a Tarragona, per gènere**



Ara bé, aquestes diferències entre el tipus de contracte per gènere depenen també de la funció exercida i de la branca d'activitat on treballi la persona titulada. En les funcions de disseny, trobem, en general, contractes més precaris (temporal, becaris i sense contracte), tant per a homes com per a dones. En les funcions de docència també hi ha diferències de contracte, ja que les dones tenen contractes més precaris que els homes.

En la funció comercial, les dones tenen més contractes fixos, però també cal veure que, en general, aquestes dues branques tenen més dones que homes empleats.

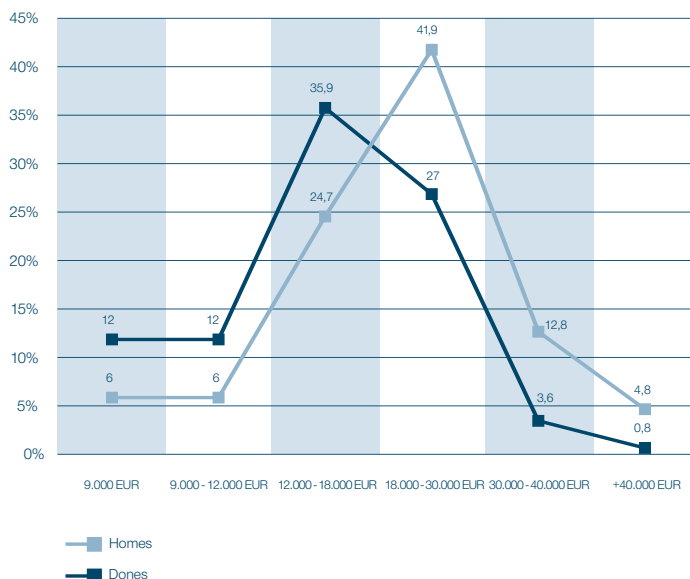
Pel que fa als titulats que fan funcions de R+D, hi ha diferències de contracte per gènere en la construcció i en les tecnologies de la comunicació, on les dones tenen contractes més precaris.

## 4.7. Retribució

### Diferències de retribució per gènere i àrees

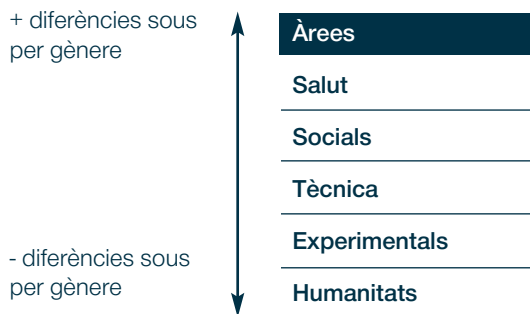
Quan analitzem la relació entre el sou anual i el gènere de la persona titulada observem que hi ha una relació significativa entre aquestes dues variables. La figura 15 mostra la relació entre la retribució i el gènere. La proporció de dones que treballen i que perceben una retribució en els trams més baixos de sou és més gran que la proporció d'homes (el 12% de dones respecte al 6% d'homes), mentre que en els trams de retribució més alta passa el contrari. La proporció d'homes que tenen un sou anual corresponent a aquests trams és superior a la proporció de dones. Amb un sou anual superior als 40.000 euros, només hi ha el 0,8% de les titulades, mentre que del total de titulats homes que treballen hi ha una proporció del 4,8% que perceben aquest nivell de sou.

**Figura 15 | Sou anual per gènere**



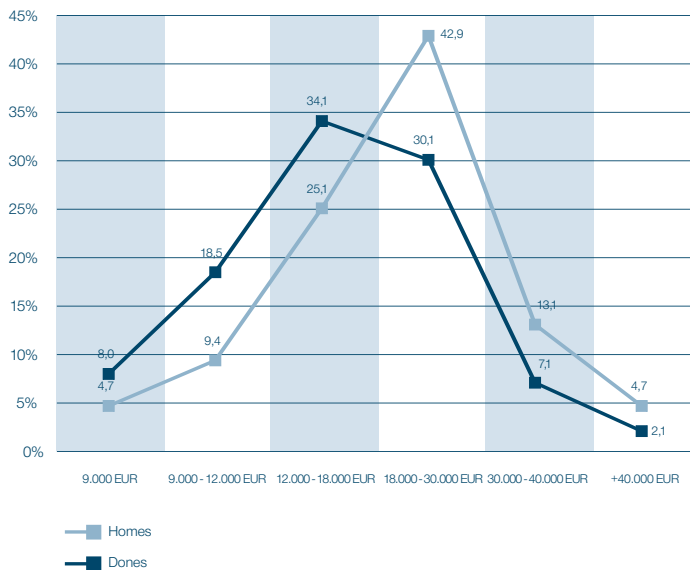
Les diferències de guanys entre dones i homes es produeixen sobretot en els nivells més baixos i en els més alts. En els nivells intermedis de retribució les diferències són menors. Per tant, la conclusió és clara: les dones titulades universitàries cobren menys que els homes.

Si analitzem els resultats per àrea dels estudis obtindrem que en totes les àrees dels estudis es produeixen diferències significatives de sou entre homes i dones, encara que en algunes àrees les diferències són més grans i en altres àrees les diferències són menors. Si ordenem les àrees en ordre decreixent, on les diferències de sou són més grans trobarem l'àrea de Ciències de la Salut. A l'àrea d'Humanitats és on es produeixen les diferències més petites:

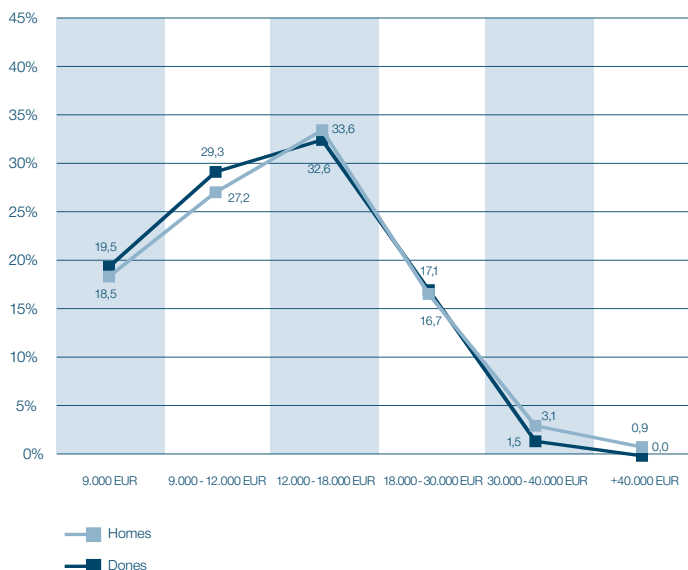


La figura 16 mostra les diferències de sou entre titulats i titulades en l'àrea de Ciències de la Salut i la figura 17 correspon a l'àrea d'Humanitats.

**Figura 16 | Sou anual dels titulats i les titulades en l'àrea de Ciències de la Salut**



**Figura 17 | Sou anual dels titulats i les titulades en l'àrea d'Humanitats**



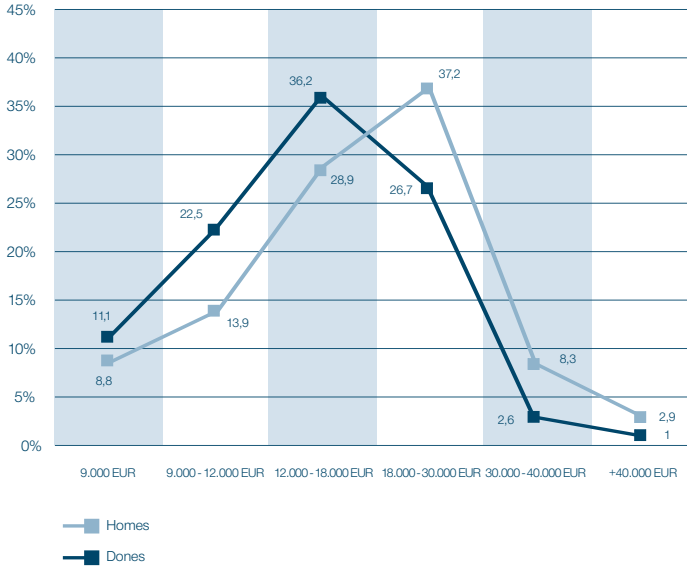
D'aquestes dues figures podem veure que, de la mateixa manera que en l'àrea d'Humanitats la proporció més gran tant de dones com d'homes està dins del mateix interval de retribució anual, de 12.000 a 18.000 euros, en l'àrea de Ciències de la Salut la proporció més gran de dones es troba en un interval de retribució anual inferior al dels homes. En l'àrea de Ciències de la Salut, el 34,1% de dones té un sou anual comprès entre 12.000 i 18.000 euros i el 42,8% d'homes té un sou anual d'entre 18.000 i 30.000 euros.

### **Diferències de retribució per àmbit de l'empresa i per gènere**

Tant en l'àmbit públic com en l'àmbit privat hi ha diferències significatives de retribució entre dones i homes, encara que en l'àmbit privat les diferències són més grans que en l'àmbit públic (vegeu la figura 18).

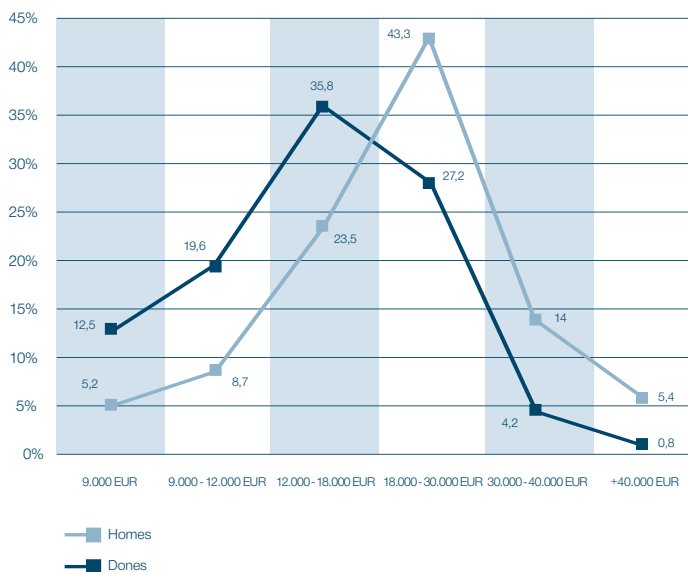
**Figura 18 | Sou anual dels titulats i les titulades en l'àmbit públic i en l'àmbit privat**

**Retribució. Àmbit públic**





### Retribució. Àmbit privat



La figura 18 il·lustra que les proporcions de dones i d'homes en cada nivell de retribució són més semblants en l'àmbit públic, mentre que en l'àmbit privat les diferències entre la proporció de dones i la proporció d'homes que estan en cada nivell són més grans.

### Diferències de retribució per branca d'activitat i per gènere

En estudiar si hi ha una relació entre els sous, la branca d'activitat econòmica i el gènere, obtenim que no en totes les branques les diferències de retribució entre titulats i titulades són estadísticament significatives.

Hi ha branques en què les diferències de retribució no són significatives; per exemple:

- Agricultura
- Pesca
- Combustibles sòlids
- Extracció i transformació de minerals
- Metallúrgia, material elèctric i de precisió
- Indústria de tèxtils, del cuir i de confeccions
- Indústria de la fusta, suro i mobles de fusta
- Paper, arts gràfiques i edició
- Comerç i reparacions
- Restaurants, cafès i hoteleria
- Transport
- Mitjans de comunicació
- Serveis a les empreses
- Administració pública, defensa i Seguretat Social
- Sanitat i assistència social

Les branques on es produeixen diferències més grans de retribució entre dones i homes són les següents (segons l'ordre decreixent d'aquestes diferències):

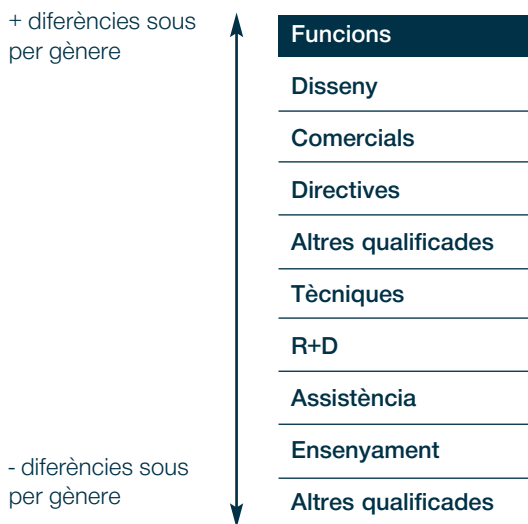
- Construcció
- Indústries químiques
- Cautxú i plàstic
- Electricitat, gas i aigua
- Indústries farmacèutiques i cosmètiques
- Tecnologies de la comunicació

- Materials de transport. Fabricació de vehicles de motor
- Institucions financeres, assegurances i activitats immobiliàries
- Productes alimentaris, begudes i tabac

### Diferències de retribució per funcions i per gènere

Analitzant la retribució per funcions que fan les persones titulades i el gènere obtenim que, per a cadascuna de les funcions, hi ha dependència entre el sou que guanyen i el gènere de la persona titulada.

L'ordre de les funcions amb més o menys diferències de sou per gènere és:



L'enquesta no permet analitzar el tipus de jornada de treball (a temps complet o a temps parcial); per tant, no podem conèixer en quina mesura aquestes diferències de salari mitjà anual de les persones que fan la mateixa funció corresponen a casos de discriminació salarial per raó de gènere o es deuen a diferències atribuïbles a una durada diferent de la jornada laboral entre dones i homes.

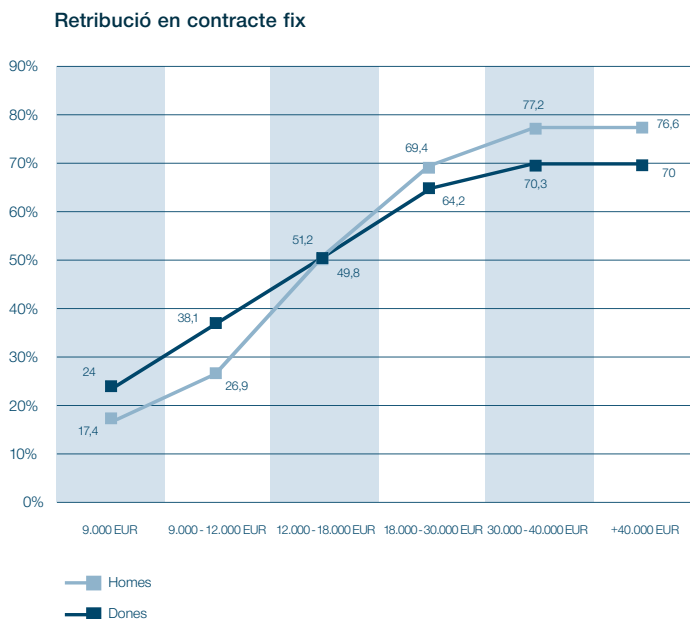
A causa de la impossibilitat de comparar retribució amb tipus de funció i tipus de jornada, hem optat també per analitzar la retribució juntament amb la funció

exercida i el tipus de contracte. Concretament hem fet això per al cas de les persones que tenen un contracte fix. Amb aquesta igualtat de condicions (funció exercida i tipus de contracte), hem obtingut com a resultat que per a les funcions de disseny i d'R+D les diferències retributives entre dones i homes no són significatives, però per a la resta de funcions sí que ho són: les dones cobren un salari més baix que els seus col·legues masculins.

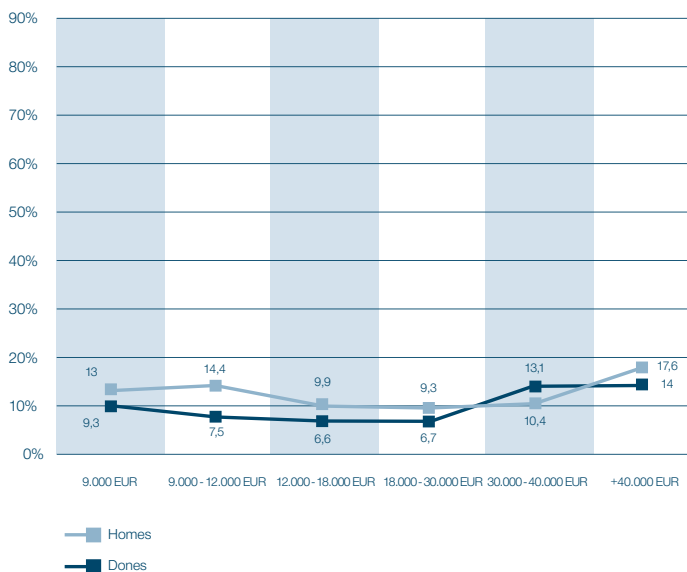
### Diferències de retribució per tipus de contracte i per gènere

Estudiant la relació entre el sou, el tipus de contracte i el gènere, obtenim que en el nivell de retribució més baix (menys de 9.000 euros) no hi ha una relació significativa entre el tipus de contracte i el gènere de la persona titulada. En les situacions laborals menys estables, com són el contracte temporal, de becari o treballadors sense contracte, les diferències de retribució entre dones i homes són menors que en la categoria «contracte fix». Per tant, les diferències més grans de retribució per gènere les trobem entre les persones amb contractes fixos. A partir de les dades, la figura 19 il·lustra les diferències de retribució per a cada un dels tipus de contracte.

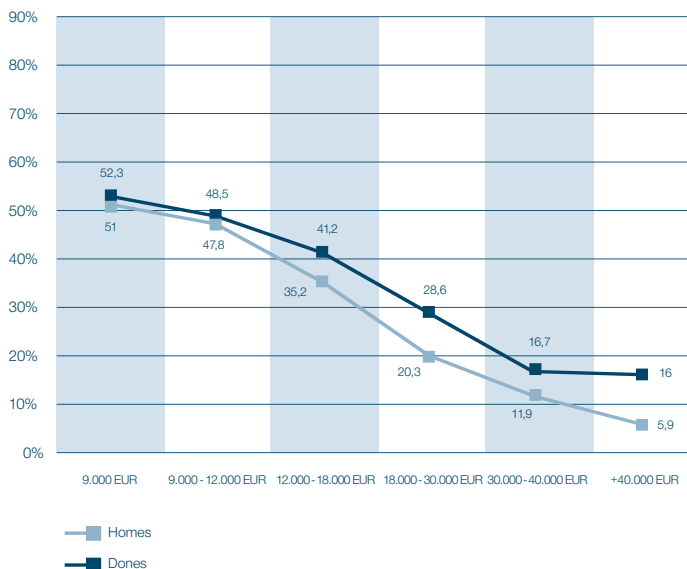
**Figura 19 | Retribució per tipus de contracte i per gènere**



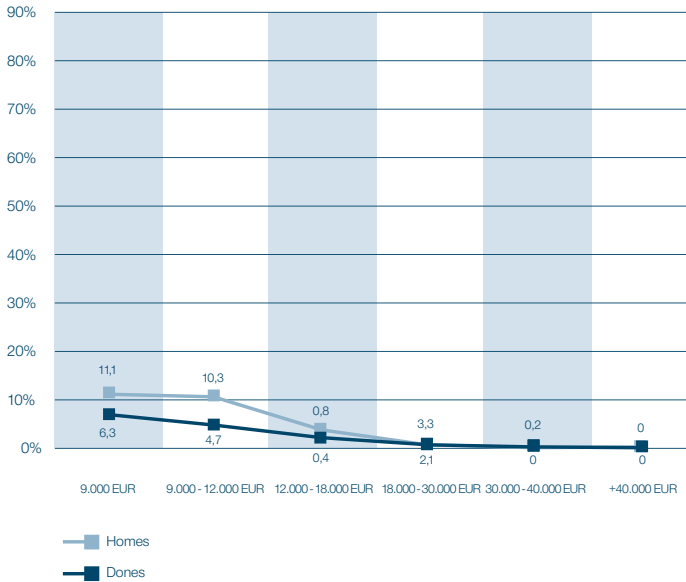
### Retribució en autònoms



### Retribució en contracte temporal



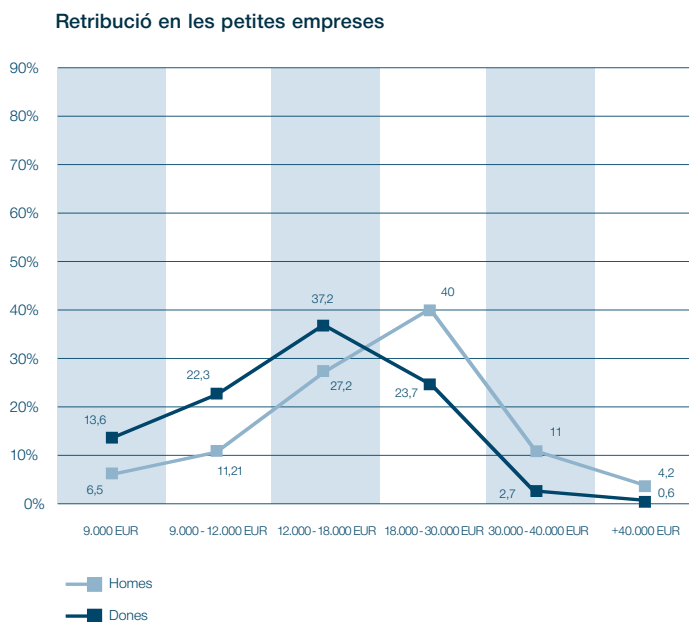
### Retribució en becaris



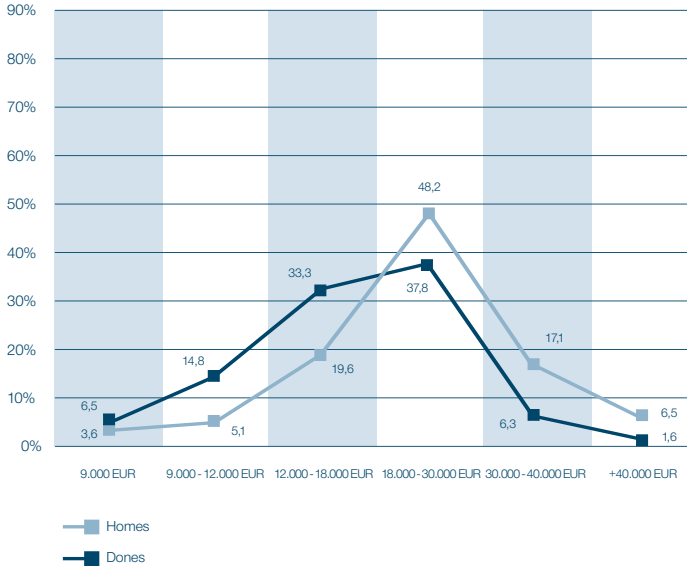
### Relació entre la dimensió de l'empresa, la retribució i el gènere

Quan analitzem la retribució segons la dimensió de l'empresa, obtenim que, a mesura que augmenta el nombre de treballadors i treballadores entre el seu personal, les diferències de retribució entre dones i homes disminueixen. Això vol dir que les diferències de sou entre homes i dones són més grans en empreses petites, mentre que en empreses grans, tot i haver-hi diferències de sou per gènere, aquestes diferències són menors (vegeu la figura 20).

**Figura 20 | Retribució per dimensió de l'empresa i per gènere**



### Retribució en grans empreses



### Ubicació i sou per gènere

De l'anàlisi estadística obtenim que hi ha una relació significativa entre la retribució, la ubicació del lloc de treball i el gènere. Obtenim que les principals diferències de sou per gènere (a favor dels homes) les trobem a Barcelona i província, a la resta de les comunitats autònomes i a la resta d'Europa.

## 5. SATISFACCIÓ AMB LA FEINA

La satisfacció general amb la feina és alta amb una puntuació mitjana de 5,45 punts per a les dones i de 5,29 punts per als homes (resultat de valorar entre l'1 i el 7 el grau de satisfacció amb la feina). Si ordenem de major a menor grau de satisfacció els cinc aspectes que es demanava valorar en l'enquesta, obtindrem que l'aspecte que valoren amb un grau de satisfacció més alt és el contingut de la feina i el que menys valoren és la utilitat dels coneixements en la formació universitària:





No hi ha diferències significatives per gènere en una primera anàlisi, però quan encreuem variables per obtenir més informació sobre la satisfacció amb la feina obtenim uns resultats interessants que detallem a continuació.

Si estudiem el grau de satisfacció amb el contingut de la feina per funcions, trobarem que les dones valoren més alt que els homes la seva satisfacció en les funcions de direcció i gestió (dones: 5,73; homes: 5,71), de docència (dones: 5,90; homes: 5,67) i d'R+D (dones: 5,65; homes: 5,55). Tant les dones com els homes que fan aquestes funcions són els qui tenen un grau de satisfacció amb el contingut de la feina més alt, però s'observa que la mitjana és més alta en les dones. Això vol dir que les dones ho valoren encara més positivament que els homes.

Podem afirmar que la dona se sent satisfeta amb el contingut de la feina, fent tant funcions on està més representada —com ara la docència— com funcions directives i d'R+D, on té una presència molt petita.

En canvi, les dones que fan funcions no qualificades tenen un grau de satisfacció amb la feina menor que els homes que fan aquesta mateixa funció (dones: 4,61; homes: 4,64).

També les dones que fan funcions no qualificades tenen un grau de satisfacció menor amb les perspectives de millora en comparació amb els homes. En canvi, en les funcions directives, comercials i de R+D, la satisfacció en millora i promoció és més elevada tant per als homes com per a les dones.

Les dones veuen una perspectiva de millora i promoció en els llocs de treball quan ocupen funcions directives, comercials i d'R+D respecte als homes, que també valoren més aquests llocs de treball.

La satisfacció amb el nivell de retribució és el tercer aspecte més valorat per les dones i el quart pels homes. Tot i que hi ha diferències de retribució per gènere, tal com s'ha explicat anteriorment en aquest capítol, això no comporta un grau de satisfacció més gran per a un gènere que per a l'altre, ja que quan s'encreuen les dades de retribució i satisfacció no es produeixen diferències significatives per gènere. Una anàlisi més exhaustiva per funcions mostra que les persones que fan funcions d'R+D i no qualificades tenen una satisfacció menor del nivell retributiu, mentre que les persones que fan funcions directives, comercials i de docència són les qui valoren més alt la seva satisfacció amb el nivell de retribució, per a ambdós gèneres per igual.

La utilitat dels coneixements de la formació universitària rebuda és l'aspecte menys valorat pel que fa a la satisfacció que produeix la feina actual, però amb valors molt similars als dels altres ítems.

Podem observar que, per a ambdós gèneres, fer funcions directives, d'assistència, docència, tècniques i d'R+D fa créixer la satisfacció amb la utilitat dels coneixements, mentre que fer funcions comercials i altres de no qualificades fa decreixer la valoració, per a ambdós gèneres per igual.

## **5.1. Adequació de la feina amb la titulació pròpia**

En aquest apartat hem analitzat si el fet de requerir una titulació específica per accedir a la feina està relacionat amb el grau de satisfacció amb la feina i si hi ha diferències per gènere.

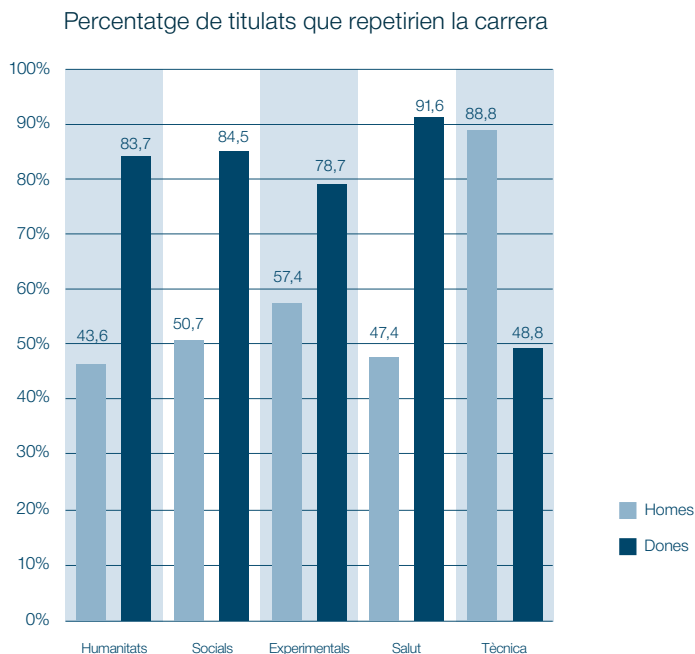
Els resultats obtinguts mostren que els requisits d'una titulació específica produeixen més satisfacció amb el contingut de la feina i amb les perspectives de millora. Per gènere, destaca el fet que les dones que ocupen llocs on se'ls ha demanat una titulació específica tenen un nivell més alt de satisfacció amb el contingut de la feina que els homes amb requisits de titulació específica. En canvi, els homes amb requisits de titulació específica mostren més satisfacció amb les perspectives de millora i promoció que les dones.

El gènere no és significatiu en la valoració del nivell de retribució lligat amb el requisit de titulació específica. De la mateixa manera, la utilitat dels coneixements, lligada amb el requisit de titulació específica, no presenta diferències significatives amb el gènere.

## 5.2. Satisfacció amb els estudis

Si utilitzem la resposta a si repetirien o no la mateixa carrera com a indicador del grau de satisfacció amb els estudis, llavors podem dir que la proporció de dones que repetirien la carrera escollida és més gran que la d'homes. Aquesta conclusió general la podem matisar per àrees, ja que les dones en les àrees dels estudis d'Humanitats, Ciències Socials i Ciències Experimentals estan més satisfetes que els homes que han cursat aquests estudis. En canvi, en les carreres Tècniques, els homes estan més satisfets que les dones (vegeu la figura 21).

**Figura 21 | Satisfacció amb els estudis per gènere**



### 5.3. Satisfacció general amb la feina i branca d'activitat

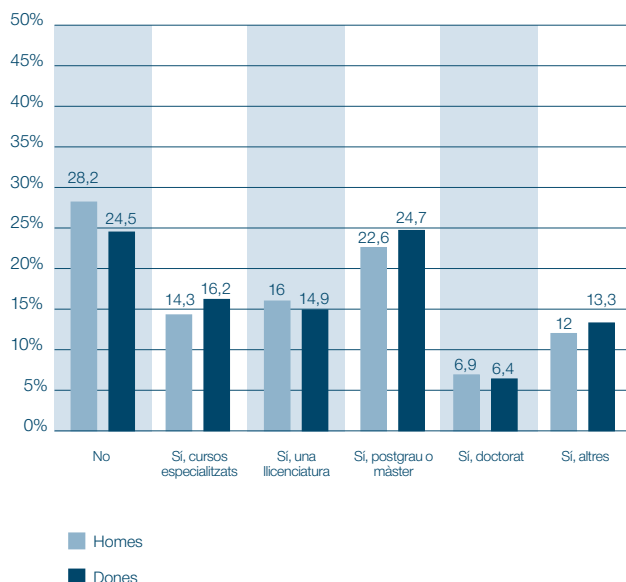
En estudiar les diferències de satisfacció general amb la feina en la branca d'activitat en què treballen les persones titulades, hem obtingut algunes diferències significatives per gènere. Les dones que treballen a educació, Administració pública, sanitat, construcció i institucions financeres valoren més la satisfacció general amb la feina que els homes que treballen també en aquestes branques. D'altra banda, els homes que treballen en comerç i tecnologies de la comunicació estan menys satisfets que les dones. Per acabar, cal dir que hi ha branques d'activitat en les quals no s'obté cap diferència significativa per gènere, com, per exemple, productes alimentaris, mitjans de comunicació i serveis a les empreses.

## 6. FORMACIÓ CONTINUADA

En aquest apartat estudiarem en quina mesura algunes persones decideixen, un cop han acabat una carrera universitària, continuar la seva formació acadèmica, complementant-la ja sigui amb cursos especialitzats, màsters o postgraus, o bé amb doctorats o altres llicenciatures. Dels resultats de l'enquesta observem que del total de les persones titulades per les universitats catalanes una majoria prou significativa tria l'opció de continuar la formació, i queda només el 26% que decideix no seguir altres estudis.

Pel que fa a la relació entre el gènere i la decisió de continuar o no els estudis, podem afirmar que hi ha una diferència important entre les dones i els homes que decideixen continuar els estudis. Només el 24,5% de les dones decideix no continuar la seva formació, mentre que en els homes aquesta xifra augmenta fins al 28,2% (vegeu la figura 22).

**Figura 22 | Formació continuada per gènere**

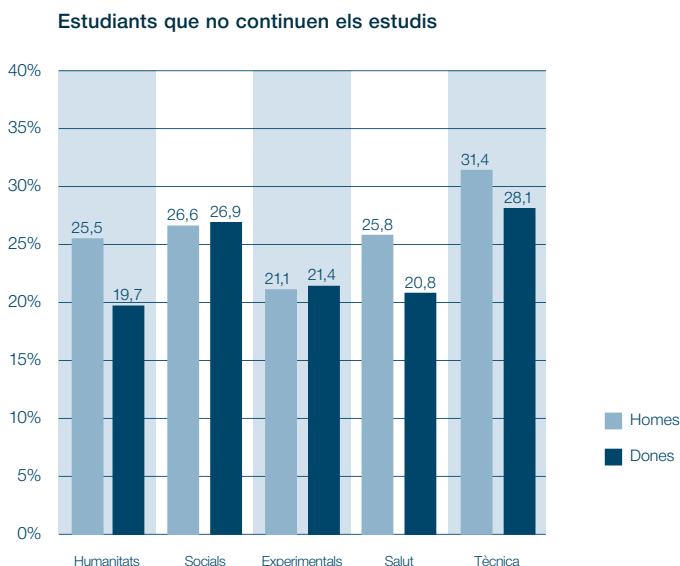


Entre les diferents opcions que es presenten després d’haver fet una titulació, destaca com a majoritària la de cursar un màster o un curs de postgrau, i aquí són també les dones les que es decanten més per aquesta opció. No obstant això, quan estudiem les altres opcions triades per cadascun dels gèneres per continuar la seva formació, destaca que les dones es decideixen per cursos especialitzats en més mesura que els homes, mentre que, en canvi, els homes són majoria en llicenciatures i doctorats. Aquesta diferent elecció podria estar condicionada pel fet que ampliar els estudis amb llicenciatures i doctorats comporta allargar la formació un temps més perllongat del que ho fan els màsters i els cursos especialitzats, que tenen menor durada, i això pot afectar de manera diferent dones i homes.

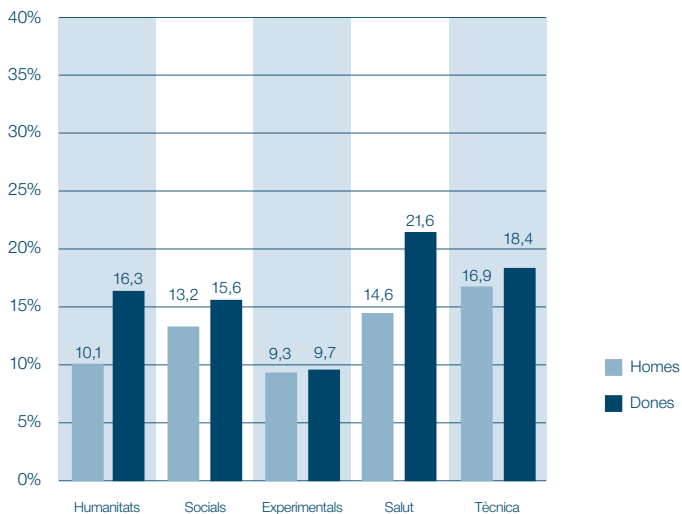
Dels estudiants que no continuen els estudis, a les àrees on la diferència per gènere és més significativa és a Humanitats i Ciències de la Salut, mentre que a Ciències Socials i Ciències Experimentals gairebé el percentatge d’homes i dones que no continuen els estudis s’igualen. Les dones que continuen fent cursos especialitzats destaquen en les àrees d’Humanitats, Ciències Socials i Ciències de la Salut. Pel que fa a les llicenciatures, el percentatge d’homes és superior en totes les àrees,

excepte en la de Ciències Socials, on les diferències, tot i ser mínimes, són significatives. Com ja hem dit anteriorment, a l'hora de cursar un màster és on les dones destaquen més. Per àrees, les que presenten diferències més significatives són Humanitats i Ciències Experimentals. Pel que fa a doctorats, Ciències Experimentals és on els estudiants en fan més (percentatge d'homes més gran que de dones), mentre que Ciències Socials és on en fan menys (també percentatge d'homes més gran que de dones).

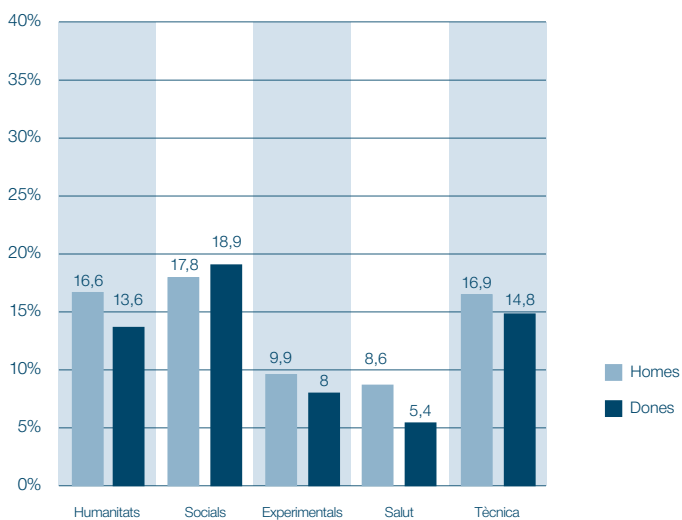
**Figura 23 | Formació continuada per gènere i àrea**



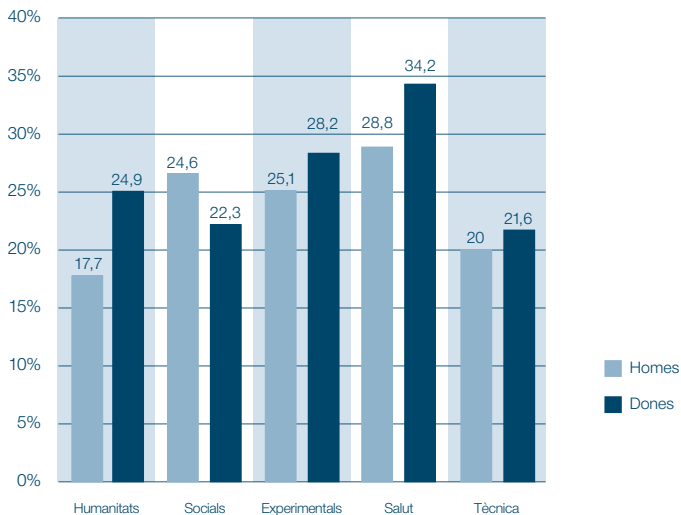
### Estudiants que continuen els estudis realitzant cursos especialitzats



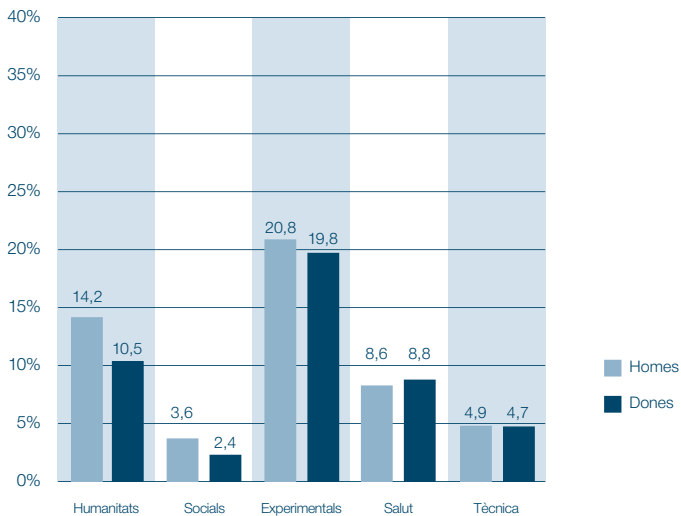
### Estudiants que continuen els estudis realitzant una llicenciatura



### Estudiants que continuen els estudis realitzant un postgrau/màster

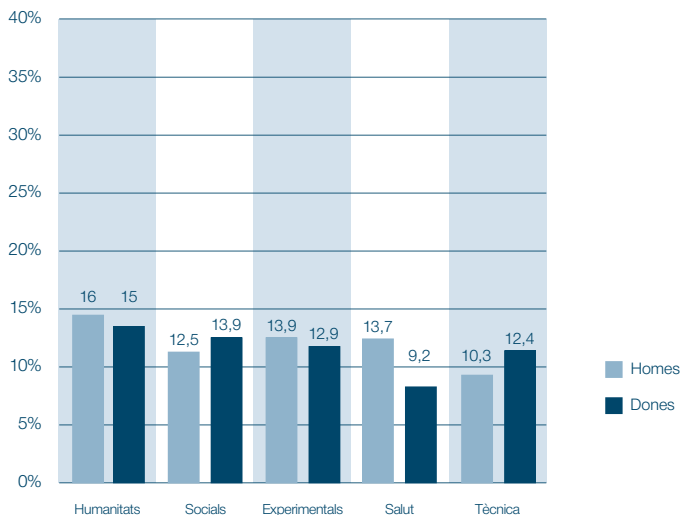


### Estudiants que continuen els estudis realitzant un doctorat





Estudiants que continuen els estudis realitzant altres cursos



## 7. MOBILITAT

Amb les dades de l'enquesta constatem que durant els estudis les dones han tingut un percentatge superior de mobilitat que els homes (el 14,3% davant de l'11,7%), segons que mostra la figura 24.

Aquest percentatge superior de mobilitat de les dones en l'etapa d'estudis es manté en totes les àrees i és especialment ampli en l'àrea Tècnica, on les dades van des de l'11,8% dels homes fins al 20,1% de les dones.

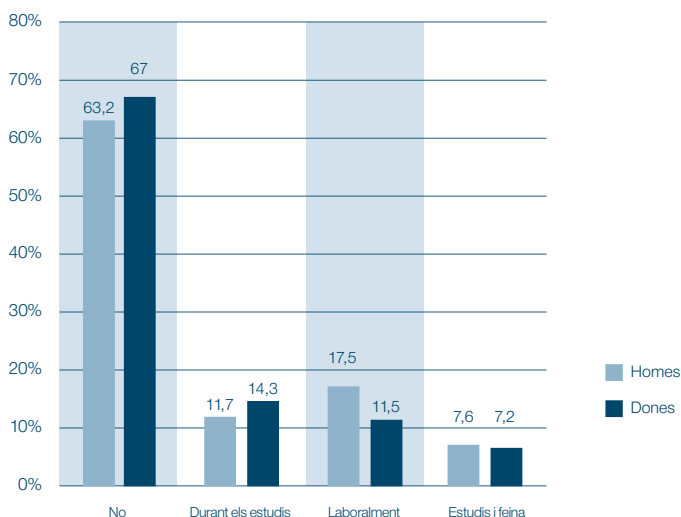
Constatem també que la comparativa de mobilitat entre gèneres canvia en l'etapa laboral. En aquesta etapa, la mobilitat dels homes és superior a la de les dones, del 17,5% a l'11,5%.

A la pregunta de l'enquesta de si la persona ha tingut alguna experiència de mobilitat durant els estudis i també a la feina, la resposta ha estat semblant per a ambdós gèneres: el 7,6% per als homes i el 7,2% per a les dones.

Tot i la superior mobilitat de les dones en l'etapa d'estudis, el nombre de dones que no ha tingut cap experiència de mobilitat és 3 punts per sobre del percentatge d'homes que tampoc no n'han tingut.

Però aquestes dades són diferents segons l'àrea dels estudis de què es tracti. D'aquesta manera, el percentatge de dones de l'àrea de Ciències Experimentals que no han tingut mobilitat és inferior al percentatge d'homes de la mateixa àrea que tampoc no n'han tingut (el 71,8% d'homes i el 65,3% de dones) i, per contra, el percentatge de dones que no han tingut mobilitat de les àrees de Ciències Socials i de Ciències de la Salut ha estat superior al d'homes (el 70,7% de Ciències Socials i el 69,3% de Ciències de la Salut, per a les dones, i el 67,4% a Ciències Socials i el 66,5% a Ciències de la Salut, per als homes).

**Figura 24 | Experiències de mobilitat per gènere**

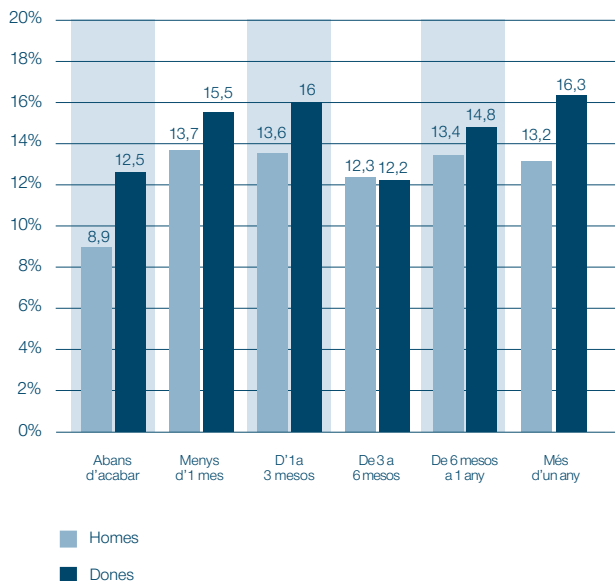


## 7.1. Experiència de mobilitat en els estudis i inserció laboral

En aquest apartat hem buscat la possible relació entre la mobilitat durant els estudis i la rapidesa en la incorporació al món laboral, per gènere.

Les dades demostren que les persones, homes i dones, que han tingut mobilitat durant els estudis tenen més possibilitats de trobar feina abans d'acabar aquests estudis, i també demostren que els homes que han tingut mobilitat durant els estudis troben feina abans que les dones que també han tingut aquesta mobilitat (vegeu la figura 25).

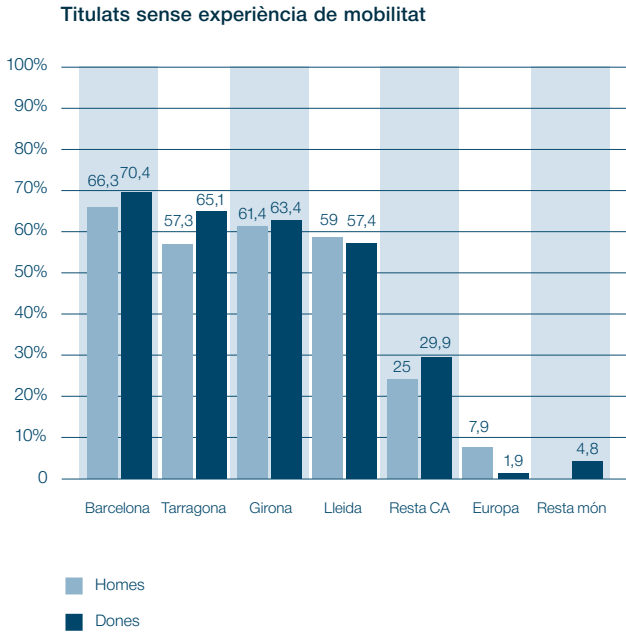
**Figura 25 | Mobilitat durant els estudis i temps d'inserció, per gènere**



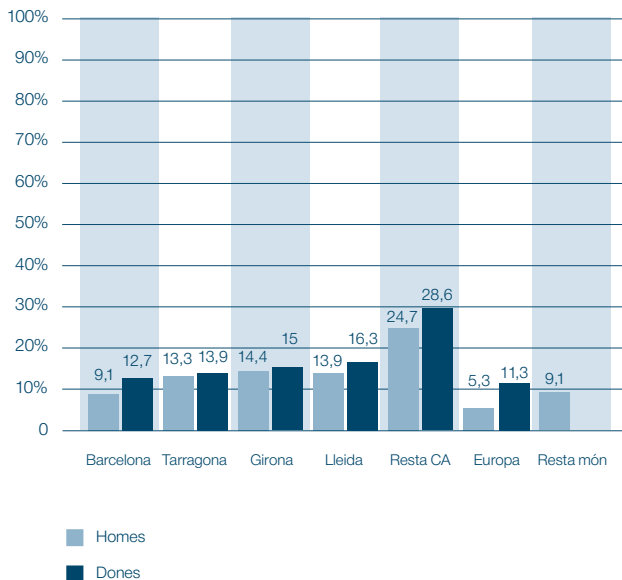
## 7.2. Relació entre la mobilitat en els estudis i la mobilitat laboral

Aquest apartat, complementari als anteriors, resumeix els resultats d'estudiar la possible relació entre la mobilitat durant l'etapa d'estudi i la posterior mobilitat laboral per gènere. La figura 26 pretén il·lustrar que les persones que han tingut una experiència de mobilitat durant els estudis representen una proporció més gran de persones titulades que treballen fora de Catalunya, a altres països europeus o del món. Les diferències per gènere no són estadísticament significatives en aquest cas.

**Figura 26 | Mobilitat durant els estudis i mobilitat laboral per gènere**



**Titulats amb experiència de mobilitat durant els estudis**



## 8. CONCLUSIONS

Una de les conclusions importants en l'estudi d'inserció per gènere és que no hi ha diferències significatives entre dones i homes en els índexs d'ocupació, d'inactivitat i d'atur. Sí que hi ha diferències, però, en altres aspectes, com ara els motius del perquè no estan buscant feina les persones que estan en situació d'inactivitat o en el temps que fa que les persones que estan a l'atur cerquen feina.

També hi ha diferències notables en el temps en què els titulats i les titulades universitaris s'insereixen en el mercat laboral i en l'experiència laboral que tenen abans d'acabar els seus estudis. Els homes s'insereixen en el mercat laboral abans de finalitzar els estudis en més proporció que les dones.

Les dones treballen en més proporció en l'àmbit públic que en el privat. Així mateix, els resultats de l'enquesta confirmen l'existència de segregació laboral de les dones en el mercat laboral, ja que les dones i els homes no es troben distribuïts en una proporció semblant en totes les branques d'activitat econòmica ni en totes les funcions fetes en el lloc de treball.

Les branques d'activitat on es detecta una proporció més gran de titulats homes són construcció, metal·lúrgia, materials de transport i electricitat. Les branques on hi ha una proporció més gran de dones són educació i recerca, i sanitat i assistència. La proporció d'homes que fan feines directives és més elevada que la de dones. En canvi, les dones s'ubiquen en més proporció en la branca d'educació i en la de sanitat, on fan feines de docència i d'assistència mèdica i social.

Les funcions on la diferència dels homes respecte a les dones és més gran són les funcions de disseny, les directives, les tècniques, les d'R+D, les comercials i les altres funcions qualificades.

L'anàlisi realitzada de les persones titulades que treballen segons la dimensió de l'empresa mostra que les dones treballen en més proporció a les petites empreses que a les grans empreses. A les grans empreses, la proporció de dones i d'homes tendeix a igualar-se.

També es confirma entre els titulats i les titulades universitaris una situació de més inestabilitat i precarietat laboral per a les dones, amb una proporció més gran de les dones en contractes temporals i una proporció més alta d'homes en contractes fixos. Les dones tenen contractes més precaris que els homes en la majoria de les funcions, a excepció de la funció comercial i de distribució, on les dones tenen més contractes fixos.

En l'anàlisi de la relació entre el sou anual i el gènere de la persona titulada constatem que les dones tenen, en general, una retribució inferior als seus companys homes, si bé és cert que aquestes diferències es fan més grans en algunes àrees dels estudis que en altres. Aquestes diferències de sou entre dones i homes es produeixen sobretot en els nivells més baixos de retribució i en els més alts.

En tenir en consideració les diferències de retribució per àmbit públic o privat, branca d'activitat econòmica, funció exercida en el lloc de treball i dimensió de l'empresa, hem pogut comprovar que les diferències de retribució entre gèneres són més grans en l'àmbit privat que no pas en el públic. En totes les funcions hi ha diferències de retribució entre dones i homes, però aquestes diferències només són estadísticament significatives en determinades branques d'activitat. A mesura que augmenta el nombre de treballadors i treballadores en la plantilla de l'empresa, les diferències de retribució entre dones i homes són més petites. Tot i que hi ha diferències de sou per gènere en les grans empreses, aquestes diferències són menors.

La satisfacció general amb la feina és alta per a les persones titulades i no s'aprecien diferències significatives per gènere.

Encara que podem afirmar que les dones, en general, tenen una retribució inferior a la dels homes, això no comporta un grau de satisfacció més gran per a un gènere

que per a l'altre, ja que quan encreuem les dades de retribució i satisfacció no trobem diferències significatives per gènere.

Per àrees observem que les dones en Humanitats, Ciències Socials i Ciències Experimentals estan més satisfetes amb la carrera que els homes que han cursat aquests estudis. En canvi, en les carreres Tècniques, els homes estan més satisfets que les dones.

Pel que fa a la formació continuada podem afirmar que hi ha una proporció més gran de dones entre les persones titulades que continuen la seva formació. Entre les diferents opcions de continuar formant-se després d'haver obtingut una titulació universitària, les dones es decanten per cursar un màster o un curs de postgrau, mentre que una proporció més gran d'homes estudia una llicenciatura o fa un doctorat.

Constatem que durant els estudis les dones han tingut un percentatge superior d'experiència de mobilitat que els homes. Observem també que, en l'etapa laboral, la mobilitat dels homes és superior a la de les dones.

Els homes i les dones que han tingut mobilitat durant els estudis tenen més possibilitats de trobar feina abans d'acabar aquests estudis, però, en la mateixa situació, els homes troben feina abans que les dones.

### **Perfil de les titulades i els titulats catalans**

En la figura 27 hem representat algunes conclusions significatives sobre l'estat de la inserció laboral dels titulats de tot el sistema universitari català, tot diferenciant entre homes i dones per tal d'establir un perfil representatiu per gènere.

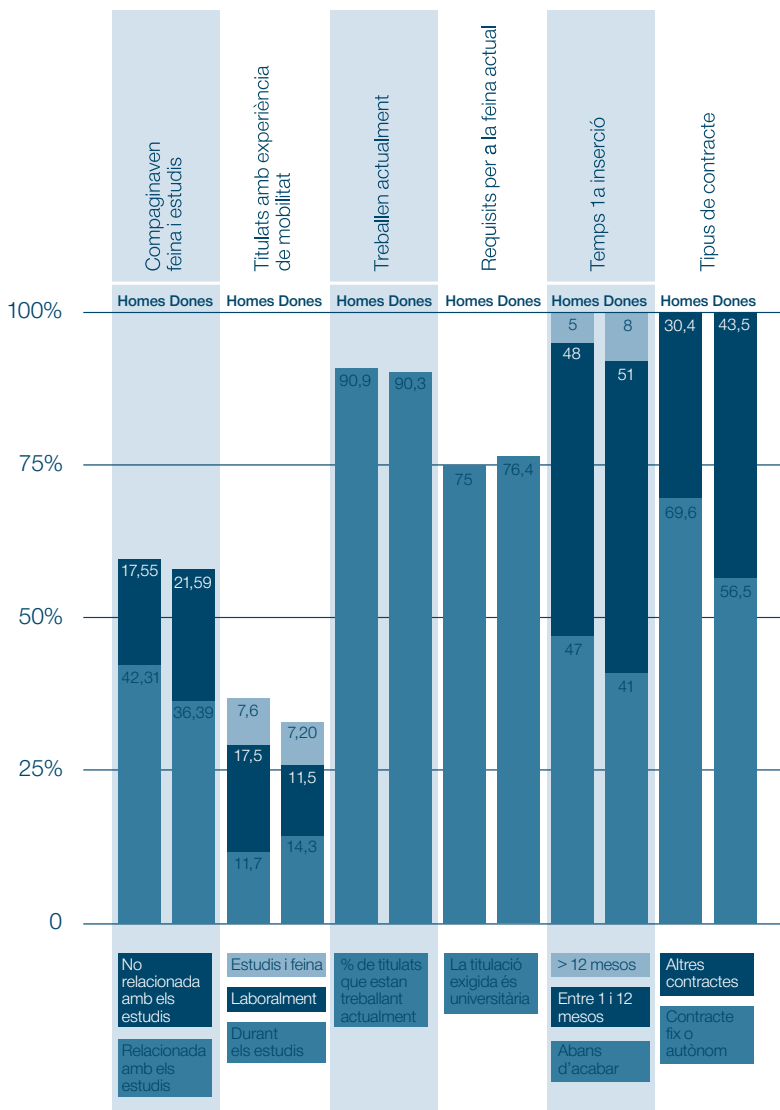
De l'estudi de dotze variables observem que:

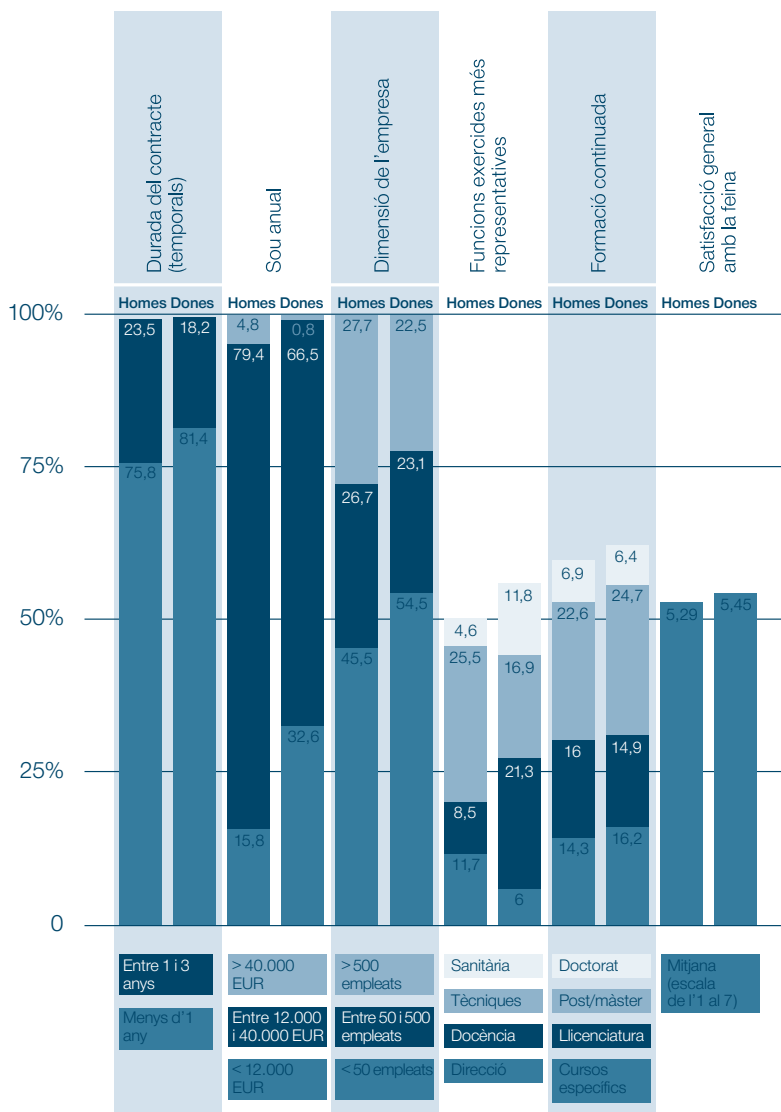
- El 60% dels homes i el 58% de dones han compaginat feina i estudis, si bé els homes ho fan en més proporció en feines relacionades amb els estudis.
- El nombre de persones titulades amb experiència de mobilitat és superior en el col·lectiu dones si aquesta mobilitat és per motius acadèmics, i superior entre els homes si és per motius laborals.
- La taxa d'ocupació és al voltant del 90% i no s'aprecien diferències per gèneres.
- A tres de cada quatre persones titulades se'ls ha exigut una titulació universitària com a requisit per a la feina actual. No s'aprecien diferències significatives per gèneres.
- Els homes s'insereixen al mercat laboral abans d'acabar els estudis en més proporció que les dones (el 47% enfront del 41%).

- El 69,6% d'homes manifesta tenir un contracte fix enfront del 56,5% de dones.
- Les dones superen en 6 punts els homes pel que fa a contractats per a un període inferior a un any.
- Hi ha diferències significatives entre homes i dones pel que fa al sou anual. A la franja inferior (< 12.000 EUR anuals) se situa el 15,8% dels titulats, davant del 32,6% de les titulades. A la franja més alta (> 40.000 EUR) hi apareix el 5% d'homes, enfront de només el 0,8% de dones.
- Tot i que no hi ha grans diferències, sí que s'aprecia que les dones treballen a empreses petites (< 50 empleats), i els homes, a mitjanes o grans.
- Dels diferents ítems en relació amb les funcions exercides a l'empresa, observem que les dones es relacionen més amb tasques docents o de l'àmbit sanitari, mentre que els homes ho fan amb tasques directives o de l'àmbit tècnic.
- Les dones tendeixen a vincular-se més a estudis de formació continuada que no pas els homes.
- El grau de satisfacció general amb la feina és similar entre ambdós col·lectius (5,29 i 5,45 homes i dones, respectivament, en una escala de l'1 al 7).



**Figura 27 | Perfil del titulat i de la titulada**





## BIBLIOGRAFIA

ACCENTURE (2004) *Cumplimiento de las expectativas de los titulados universitarios tras su inserción laboral*.

ASOCIACIÓN DE MUJERES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS MUCIT (2005) *Guía de inserción laboral*. Universidad de Zaragoza.

CONSEJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID (2005) *Inserción laboral de los titulados por la Universidad Complutense*. Fase IV.

DE VICENTE Y ROYO DE SAN MARTÍN, A.; ARREDONDO RODRÍGUEZ, J. M.; GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, M. J. (2003) *La excelencia académica de las universitarias españolas, demandas del mercado de inserción laboral. Incidencia de las políticas de igualdad de ámbito nacional y de las comunidades autónomas*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

EINARSDÓTTIR, T.: «From Similarities to Gender Segregation. Careers after Higher Education: A European Research Study». *Paper submitted for the 5th Conference of the European Sociological Association ESA, Visions and Divisions*. 28 d'agost - 1 de setembre de 2001. Hèlsinki, Finlàndia.

EINARSDÓTTIR, T. (2003) «European Graduates: cross-country diversity and gender disparity», *European Journal of Education*, vol. 37, núm. 4.

GRUPO MARGEN PER A LA FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS DE ANDALUCÍA (2003) *La inserción laboral de las mujeres universitarias en Andalucía*.

GABINET TÈCNIC DEL SERVEI D'ESTUDIS I ESTADÍSTIQUES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (2005) *Dona i treball: «A la feina iguals (contractes, atur, acomiadaments)»*.

GABINET TÈCNIC DEL SERVEI D'ESTUDIS I ESTADÍSTIQUES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (2005) *Els sous de la dona a Catalunya. Estudi de les diferències salarials entre els homes i les dones*.

GINÉS MORA, J. (2005) *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Lleó: Universidad de León. Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales.

LÓPEZ SAÉZ, M. (2003) *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Institut de la Dona i CIDE.



## *Capítol 7*

# UNIVERSITATS I ESTUDIS A CATALUNYA: UNA ANÀLISI COMPARATIVA

*Julián Messina Granovsky, Elena del Rey Canteli  
i Anna Sanz de Galdeano Aleixandre*



# 1. INTRODUCCIÓ

La creixent demanda d'informació sobre la qualitat acadèmica de les nostres universitats procedeix de diversos sectors. D'una banda hi ha els futurs estudiants universitaris, que cada vegada s'enfronten amb una oferta curricular més àmplia i amb la perspectiva futura d'un mercat laboral més competitiu. D'altra banda, el públic en general i els organismes públics que atorguen finançament a les universitats reclamen també, cada cop més sovint, informació sobre l'ús que es dona a aquests recursos i la qualitat dels resultats obtinguts. Finalment, quan les universitats competeixen entre si per la captació de fons públics i privats, són elles mateixes les que tenen un interès primordial a conèixer la seva posició relativa respecte a altres universitats del seu entorn.

Aquesta necessitat evident d'informació comporta la proliferació d'indicadors, rànquings o classificacions jeràrquiques d'universitats. D'aquesta manera, en començar el curs apareixen a la premsa seccions especials amb indicacions sobre la qualitat relativa de les universitats, les seves virtuts i deficiències. En la major part dels casos, l'elaboració d'aquests indicadors de qualitat relativa utilitza fórmules complexes (no sempre divulgades) que donen pesos arbitraris a un gran nombre de característiques.<sup>1</sup> Entre aquestes característiques figuren amb més freqüència mesures objectives d'*inputs* universitaris, com ara el nombre d'alumnes matriculats, la despesa per alumne i la proporció d'estudiants amb relació al personal docent-investigador. Malauradament, no hi ha evidència empírica sòlida que aquestes mesures estiguin relacionades amb la qualitat de la docència impartida.

Molt més rellevant resulta la informació que proporcionen altres mesures objectives, com ara les taxes d'ocupació i els salaris obtinguts pels graduats. Podríem referir-nos a aquestes mesures com a *outputs*, perquè resumeixen, de manera objectiva, l'èxit relatiu d'una determinada titulació a l'hora de col·locar els seus graduats en el mercat de treball. En altres paraules, resumeixen en una sèrie d'indicadors objectius el resultat del procés educatiu. No obstant això, aquests resultats depenen no tan sols de la qualitat docent en les diferents titulacions, sinó també d'altres característiques que estan fora del control de les universitats, com ara la conjuntura econòmica en la regió en què es troba la universitat i les característiques de l'alumnat que aconsegueix matricular. A més, l'ocupació i el salari són sovint indicadors massa estilitzats de la utilitat individual obtinguda a través de la feina. Molts graduats tenen ocupacions que no estan relacionades amb la seva formació, i comporten insatisfacció i, per tant, un menor benestar individual amb referència al binomi estudis-treball. Encara que és possible controlar —per a totes aquestes diferències— i aïllar l'efecte d'una titulació concreta en la utilitat proporcionada als

---

<sup>1</sup> Vegeu, com a exemple, la secció «Índices de Calidad» de l'informe publicat a la Gaceta Universitaria <http://es.geocities.com/estudiocalidad/> sobre l'estudi dirigit pels professors Jesús M. de Miguel, Jordi Cais i Elizabeth Vaquera.

graduats a l'hora d'accedir al mercat de treball (que inclouria el valor afegit de la titulació entès en un sentit ampli), els rànquings que apareixen als mitjans de comunicació típicament no ho fan.

Amb tot, el *motiu inversió*, que busca l'augment en la productivitat de l'alumne i la seva incorporació al mercat de treball qualificat, no és l'únic motiu pel qual es demana educació. Existeix també l'anomenat *motiu consum*, segons el qual l'alumne accedeix a un determinat estudi a la recerca de satisfer curiositats intel·lectuals, adquirir nous coneixements i experiències. Per això, els resultats obtinguts pels graduats en el mercat de treball no proporcionen tota la informació sobre la qualitat de l'educació universitària. El grau de satisfacció d'exestudiants amb la instrucció rebuda es converteix, d'aquesta manera, en una informació molt més rellevant del que sovint es reconeix.

També és freqüent que el públic vulgui conèixer la reputació que tenen diverses titulacions. Aquest és un concepte més subjectiu i difícil d'estimar. D'acord amb Astin (1985), la reputació universitària pot ser aproximada prou bé per tres característiques: el grau de selecció d'alumnes, la despesa per estudiant i el nombre de departaments que generen títols de doctor o, de manera més general, els resultats relacionats amb la recerca (Grunig, 1997 i Paulsen, 1990).

L'elaboració d'un índex que arreglegui tota la informació rellevant sobre un programa o estudi és, per tant, altament complexa.<sup>2</sup> L'agregació d'aquesta informació per universitats sovint no afegeix sinó que resta contingut informatiu a aquesta tasca. Quin sentit té classificar universitats en què centenars de docents imparteixen un nombre elevadíssim de cursos pertanyents a disciplines totalment diferents? És rellevant per a un futur estudiant de Biologia la «nota mitjana» obtinguda per una universitat que imparteix desenes de titulacions de tots els àmbits acadèmics?

Finalment, la classificació ordenada d'universitats en virtut de les dades disponibles pot proporcionar una informació simplement errònia quan les diferències de resultats no són estadísticament significatives, de manera que universitats pitjor parades en la classificació no difereixen en res rellevant de les més ben classificades. Desgraciadament, d'acord amb Dill i Soo (2005), això ocorre ben sovint.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Tot i considerar només variables de mercat de treball, l'estudi de Smith, McKnight i Naylor (2000) constitueix un intent raonable de portar a terme aquesta tasca de manera rigorosa al Regne Unit.

<sup>3</sup> Per a una discussió de totes les característiques que és possible considerar per elaborar rànquings d'universitats i la seva conveniència, vegeu Dill i Soo (2005).



En resum, hi ha una demanda d'informació sobre la qualitat d'estudis i programes que no és senzilla d'elaborar i que en cap cas no s'hauria de confondre ni equiparar amb els populars rànquings d'universitats generalment publicats a la premsa. Probablement aquesta labor no hauria d'estar a les mans dels mitjans de comunicació, sinó a les d'agències públiques degudament acreditades que proporcionessin informació rigorosa i independent. Aquesta informació hauria d'incloure mesures de resultats i satisfacció degudament depurades i probablement s'hauria de presentar per titulacions i universitats; d'aquesta manera, s'evitaria elaborar rànquings insuficientment fundats.

L'objectiu d'aquest capítol és molt menys ambiciós que el de fer un rànquing d'universitats. La informació necessària per elaborar índexs fiables és molt més complexa que la disponible en el qüestionari que estem explotant i, com hem argumentat en les línies precedents, qualsevol simplificació en aquest important però delicat tema pot donar lloc a resultats i/o interpretacions erronis. A continuació ens disposem a il·lustrar la complexitat de la matèria en qüestió amb una sèrie d'exemples, i proposem una sèrie de factors que cal tenir en compte a l'hora de valorar estudis i universitats. Comencem amb un exemple que il·lustra com de fàcil resulta atribuir a una universitat característiques que corresponen en realitat a altres factors. Després, demostrarem que, en termes de salaris, ocupació i satisfacció amb la formació rebuda i amb la feina, hi ha una gran diversitat entre estudis i universitats, i és la importància del tipus d'estudis la que preval per damunt de la universitat en la major part de les variables d'interès.

## 2. EFECTES COMPOSICIÓ

És ben conegut que la participació de les dones en l'educació superior és més alta que la dels homes. En particular, en la nostra mostra per a Catalunya les dones constitueixen el 60% del total dels graduats universitaris.<sup>4</sup> La figura 1 mostra la distribució per sexes dels graduats en cada universitat. És fàcil observar la representació femenina més alta en totes les universitats, amb una excepció clara: la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), on més del 75% dels graduats l'any 2002 són homes. Significa això que la UPC discrimina en contra de les dones? És evident que no, i per comprovar-ho n'hi ha prou d'observar la distribució de graduats per àrees disciplinàries. Com es pot observar en la figura 2, hi ha més dones en totes les àrees, amb la sola excepció de les carreres tècniques, en les quals la participació masculina (75%) és molt més gran que la femenina (25%). D'aquesta manera, com que la UPC només ofereix carreres tècniques, el resultat

---

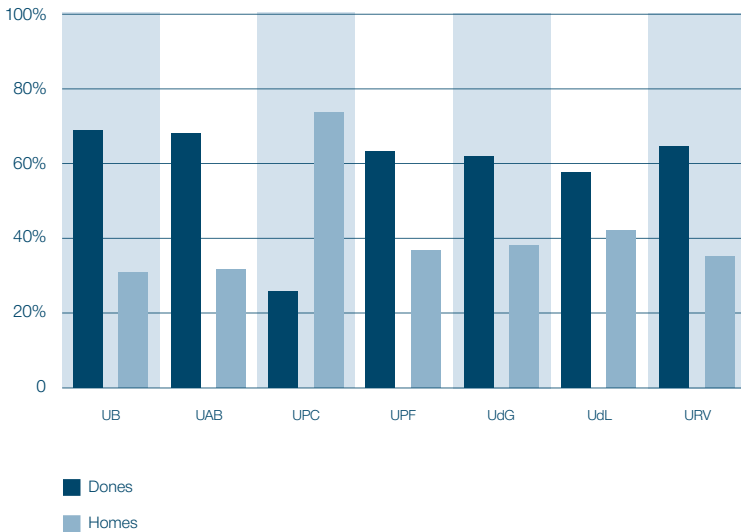
<sup>4</sup> Cal assenyalar, però, que és probable que les dones estiguin sobrerrepresentades, per tal com tendeixen a contestar més les enquestes.

d'un percentatge més alt d'homes entre els graduats és l'esperat. Per saber si hi ha un biaix de gènere entre els graduats de les diverses universitats, seria necessari tenir en compte la diferent varietat d'estudis oferts per cadascuna. Un exercici senzill de regressió lineal (no presentat en el text) confirma les nostres sospites. Una vegada que hem tingut en compte les diferents subàrees d'estudi ofertes en cada universitat, la UPC no presenta un nombre més gran ni més petit (en termes estadístics) de dones que qualsevol de les altres universitats catalanes.

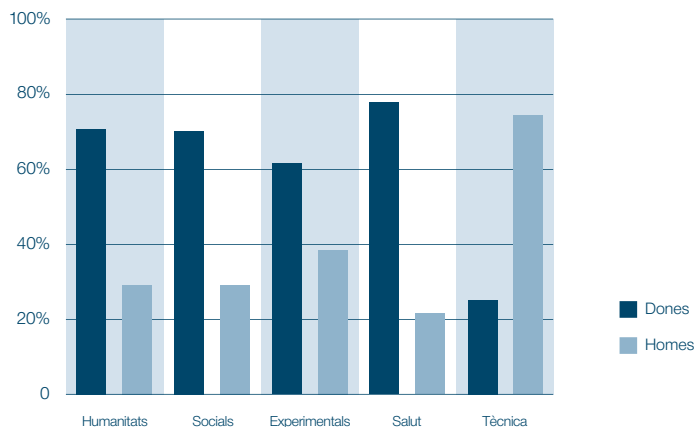
---

**Figura 1 | Distribució per gènere i universitat dels graduats catalans**

---



**Figura 2 | Distribució per gènere i àrea disciplinària dels graduats catalans**

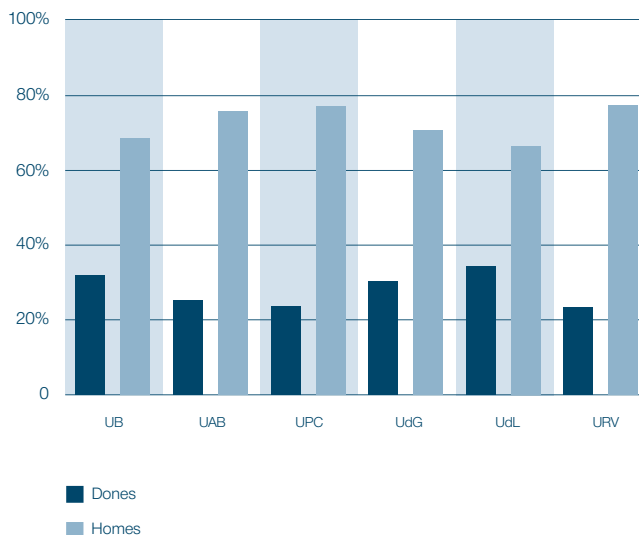


Aquest és un exemple de com el perfil de l'alumnat afecta característiques atribuïbles a la universitat. Hem demostrat que, tot i presentant percentatges de graduats masculins clarament més alts que femenins, seria un error atribuir a la UPC un biaix en favor dels homes, ja que no és la universitat, sinó el tipus d'estudis, el que determina l'alt percentatge d'homes graduats en aquesta universitat.<sup>5</sup> Confirmem aquest fenomen mitjançant la figura 3, on hem replicat la figura 2 però concentrant-nos exclusivament en els graduats de carreres tècniques. Efectivament, la figura 3 ens indica que el percentatge d'homes és clarament més gran que el de dones en les carreres tècniques i que això succeeix en totes les universitats i no tan sols a la UPC.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Una pregunta diferent, i probablement més interessant, encara que més enllà de les pretensions d'aquest capítol, es refereix a les possibles explicacions de l'aparent falta d'interès per part de les dones cap a les carreres tècniques.

<sup>6</sup> La UPF no apareix en la figura 3, perquè en aquesta universitat no hi ha carreres tècniques.

**Figura 3 | Distribució per gènere i universitat dels graduats catalans de l'àrea Tècnica**



Aquest tipus de fenomen, que per al lector potser ha resultat evident, es troba present en altres àmbits on potser passa més inadvertit. Per exemple, podem observar que una de les universitats situades a Barcelona té una taxa d'ocupació més gran per als graduats d'una determinada carrera que la Universitat de Lleida. És suficient aquest fet per afirmar que la Universitat de Barcelona proveeix els seus alumnes d'una millor formació? Clarament no. Primer hauríem de comprovar la situació del mercat laboral a Barcelona i Lleida per a aquest tipus de graduats.<sup>7</sup> És possible que en aquest sector el mercat laboral barceloní sigui més favorable, independentment de la universitat d'on provinquin els graduats. Una altra possibilitat és que el tipus d'estudiant sigui diferent entre ambdues universitats. Si els estudiants que arriben a la universitat barcelonina fossin millors (per exemple, perquè la nota de tall a l'entrada fos més alta) és possible que el seu èxit laboral més

<sup>7</sup> Especialment en un mercat de treball com l'espanyol, on la mobilitat interregional de la mà d'obra és molt reduïda.

important es degués al fet que fossin més capaços o treballadors, i no pas a un diferencial de coneixements adquirits entre ambdues universitats.

Esperem que aquests exemples hauran servit per il·lustrar la importància de tenir en compte informació sobre el mercat de treball i, també, sobre l'alumnat i la seva habilitat individual per interpretar correctament l'aportació d'un determinat programa al nivell dels salaris o l'ocupabilitat dels seus graduats. Encara que no disposem d'aquesta informació, tampoc no és el nostre objectiu proporcionar mesures rigoroses del valor afegit generat pels diversos programes. Només pretenem cridar l'atenció sobre els riscos de fer interpretacions precipitades de les estadístiques descriptives, com també assenyalar algunes regularitats i diferències que s'observen en la realitat postuniversitària catalana.

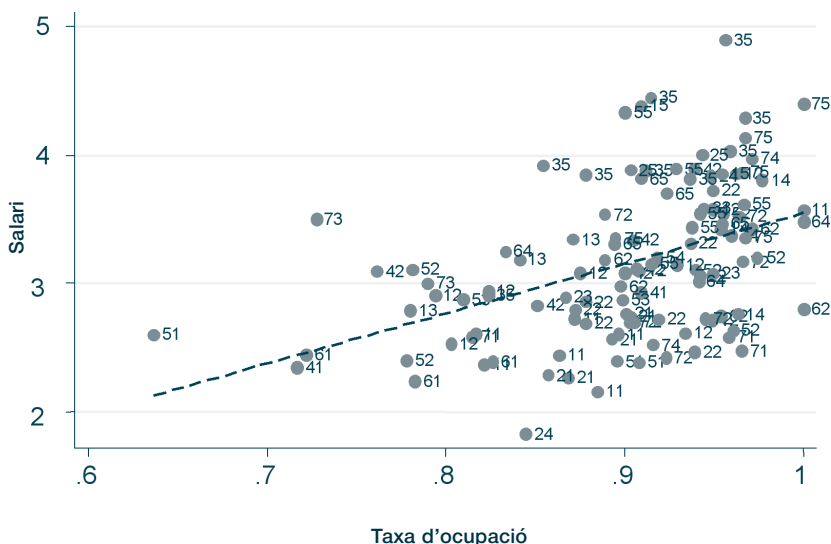
### 3. EFECTE ESTUDI I EFECTE UNIVERSITAT

En aquesta secció examinarem algunes mesures relatives als resultats obtinguts pels graduats catalans i tractarem de relacionar-les amb els seus estudis i universitats. Primer estudiarem dues mesures d'*output* objectives, els nivells de salaris i les taxes d'ocupació. Després, algunes mesures també d'*output* però de caràcter subjectiu, la satisfacció amb la feina i la satisfacció amb diversos aspectes de la formació rebuda i la seva utilitat per a la feina.

#### 3.1. Inserció laboral

Els salaris i la taxa d'ocupació constitueixen una mesura objectiva dels *outputs* derivats de l'ensenyament universitari. Són mesures estàndard que apareixen habitualment en qualsevol estudi sobre la inserció laboral, els rendiments de l'educació o l'avaluació de polítiques de mercat de treball.

**Figura 4 | Salari i ocupació per subàrea d'estudi**



Nota: La línia de punts representa una recta de regressió lineal.

Nota: Cada punt indica una subàrea per universitat. El primer dígit del marcador correspon al codi d'universitat, mentre que el segon dígit correspon al codi d'àrea.

Codis d'universitat: 1: UB, 2: UAB, 3: UPC, 4: UPF, 5: UdG, 6: UdL, 7: URV

Codis d'àrea: 1: Humanitats, 2: Socials, 3: Experimentals, 4: Salut, 5: Tècnica

La figura 4 mostra la relació entre el salari anual brut (classificat en sis categories mútuament excloents, des de menys de 9.000 euros fins a més de 40.000)<sup>8</sup> i la taxa d'ocupació (és a dir, el percentatge de llicenciats que estan treballant en el moment de l'entrevista, o sigui, aproximadament als quatre anys d'haver-se graduat). Cada punt del núvol representa el nivell mitjà de salari i el percentatge mitjà de titulats ocupats de cada subàrea i per a cada universitat. És important destacar que no totes les universitats ofereixen les mateixes carreres, ni presenten estudis en les

<sup>8</sup> Les sis categories són: 1 (menys de 9.000 euros), 2 (entre 9.000 i 15.000 euros), 3 (entre 15.000 i 18.000 euros), 4 (entre 18.000 i 30.000 euros), 5 (entre 30.000 i 40.000 euros) i 6 (més de 40.000 euros).

mateixes subàrees. En total, per al conjunt de les universitats catalanes tenim en aquest estudi 121 observacions. La UB i la UAB són les universitats amb una quantitat més gran de subàrees (25) i la UPF és la universitat que ofereix menys subàrees d'estudi (8). Els dos dígitos que apareixen com a etiqueta de cada punt representen el codi d'universitat (el primer) i el codi d'àrea (el segon).<sup>9</sup> Cal ressenyar que les etiquetes es refereixen a universitats i àrees i que cada punt es refereix a una subàrea dins de cada universitat. D'aquesta manera, observant la figura 3 aprenem que els llicenciats en Filosofia i Humanitats de la Universitat de Girona (UdG) presenten les menors taxes mitjanes d'ocupació (punt 51 en el quadrant sud-oest), però el gràfic conté altres punts amb l'etiqueta 51, que es refereixen a graduats en altres disciplines d'Humanitats de la UdG. De manera semblant, els salaris més elevats corresponen als graduats en Enginyeria Civil per la UPC (punt 35 en el quadrant nord-est), però també trobem altres punts amb l'etiqueta 35 que es refereixen a altres subàrees dins de l'àrea Tècnica també ofertes per la UPC.

Concentrant-nos ja en la figura 4, el primer que cal destacar és que les àrees i les universitats més reeixides en termes d'ocupació solen ser també aquelles els llicenciats de les quals reben uns salaris més elevats. En altres paraules, hi ha una clara relació positiva entre el salari i la probabilitat de tenir feina; així mateix, el coeficient de correlació entre ambdues variables és igual a 0,44 i és significatiu, als nivells habituals de significativitat estadística. Aquesta relació positiva és evidenciada en el gràfic per la recta de regressió que creua el núvol de punts.

Quant a les principals diferències entre estudis i universitats, cal destacar que els salaris dels titulats de l'àrea d'Humanitats tendeixen a ser relativament baixos independentment de la taxa d'ocupació. Les carreres tècniques, per la seva banda, donen accés als salaris més alts, a més de presentar una alta probabilitat d'ocupació (és a dir, els punts corresponents a aquestes carreres es concentren en el quadrant nord-est). Quant als titulats de carreres de l'àrea de Ciències de la Salut, les seves taxes d'ocupació solen ser altes, independentment del seu nivell de salaris, que tendeixen a ser més baixos que els dels titulats de carreres tècniques. Pel que fa als titulats de l'àrea de Ciències Socials, els seus salaris són més alts que els dels titulats de l'àrea d'Humanitats i menors que els dels titulats de carreres tècniques.

Aquestes tendències són, en general, independents de la universitat triada pels alumnes, cosa que suggereix que l'efecte estudis és més rellevant que l'efecte universitat, almenys en termes de salaris i ocupació. Efectivament, si observem el quadrant sud-oest ens trobem amb carreres d'Humanitats pertanyents a diferents universitats. De manera semblant, si observem el quadrant nord-est ens trobem amb una concentració de carreres tècniques, els titulats de la qual provenen de

---

<sup>9</sup> Vegeu l'annex per a una enumeració de les subàrees que componen cada àrea.

totes les universitats catalanes.<sup>10</sup> Com veurem, aquest patró es repeteix en els exercicis realitzats més endavant.

Tot i això, és necessari assenyalar que aquestes mesures de resultats en el mercat de treball, encara que són objectives, no són suficients per establir rànquings entre estudis i/o universitats. El motiu és que la probabilitat de trobar feina i el salari obtingut no són *outputs* independents de variables com ara l'entorn social i familiar de l'individu, la seva habilitat o la conjuntura econòmica que travessa en un moment donat la seva regió de residència, i aquests aspectes, al seu torn, no són independents de l'elecció individual d'assistir a la universitat i de quina universitat i/o tipus d'estudis triar. D'altra banda, aquestes mesures d'*output* poden reflectir més la política d'admissions de la universitat que la qualitat de la docència impartida. Els estudis més selectius concedeixen admissió només als alumnes més capaços i treballadors. Per això, no és sorprenent que trobin una feina més fàcilment i que obtinguin salaris més elevats als quatre anys d'haver-se graduat.<sup>11</sup>

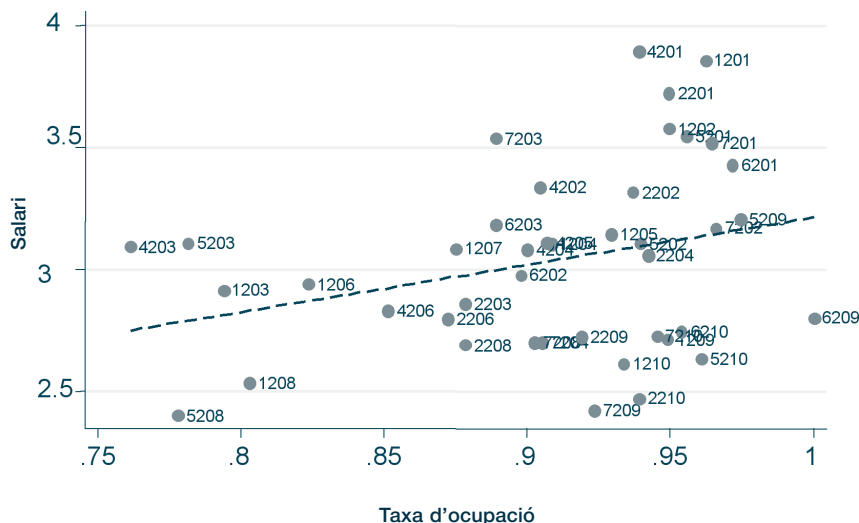
---

<sup>10</sup> A excepció de la UPF, que no ofereix cap carrera tècnica.

<sup>11</sup> De fet, en un estudi recent que utilitza dades de titulats de la Universitat de Texas, Austin, Hamermesh i Donald (2006), troben que les diferències salarials entre diversos estudis es redueixen significativament una vegada es soluciona el problema d'aquest biaix de selecció mitjançant la utilització de dades sobre l'historial acadèmic de cada individu des de l'adolescència.



**Figura 5 | Salaris i ocupació per subàrea d'estudi en l'àrea de Ciències Socials**



Nota: La línia de punts representa una recta de regressió lineal.

Nota: Cada punt indica una subàrea per universitat. El primer dígit del marcador correspon al codi d'universitat, mentre que els últims tres dígits corresponen al codi de subàrea.

Codis d'universitat: 1: UB, 2: UAB, 3: UPC, 4: UPF, 5: UdG, 6: UdL, 7: URV

Codis de subàrea: 201: Economia i ADE, 202: Empresarials, 203: Dret, 204: Laboral, 205: Polítiques, 206: Comunicació, 207: Documentació, 208: Psicologia, 209: Pedagogia, 210: Mestres

Ara fem un pas endavant en el nivell de detall presentat. La figura 5 mostra els salaris i la taxa d'ocupació només dels titulats en les carreres de l'àrea de Ciències Socials dins de les universitats catalanes. Com es pot observar, la correlació entre ambdues variables és ara menor que l'observada en el gràfic anterior, que considerava totes les àrees. En conseqüència, la recta de regressió que creua el núvol de punts és més pròxima a una línia horitzontal que en la figura 4. El fet que dins de les Ciències Socials la correlació sigui més baixa és consistent amb un efecte àrea important en la inserció laboral. Mentre que és clar que les Humanitats presenten pitjors resultats en el mercat de treball que les Ciències, i que les Ciències Socials mostren resultats intermedis, la relació entre ocupació i salaris dins de les

diferents carreres de l'àmbit de les Ciències Socials és més dèbil. El mateix passaria si ens concentréssim en les Ciències, o en les Humanitats. Tot i això, la figura 4 confirma la importància de l'efecte estudis. Els resultats dels titulats de Dret tendeixen a situar-se pròxims entre si i independentment de la universitat on ha estudiat l'alumnat. Igualment, els llicenciats d'Economia i ADE tendeixen a guanyar més i a tenir una taxa d'ocupació més elevada, i es col·loquen molt a prop dels llicenciats de les diferents universitats.

Malgrat aquestes grans línies generals, s'observen algunes diferències sistemàtiques. Els millors resultats es donen entre els llicenciats d'ADE i Economia de les universitats de Barcelona, potser pel dinamisme més elevat del mercat laboral a la capital. Els pitjors, en Dret i Psicologia, on els salaris i les taxes d'ocupació són menors. Cal destacar que la UB i la UPF, que obtenen molt bons resultats en ADE i Economia, obtenen també pobres resultats en Dret i, en el cas de la UB, en Psicologia. De nou trobem evidència de l'escassa informació pràctica que pot proporcionar un rànquing d'universitats, encara que es fes al nivell d'àrees d'estudi, perquè diferents carreres dins de la mateixa àrea i universitat presenten resultats molt dispersos.

En conclusió, quan estudiem les diferències salarials i d'ocupació a nivell de subàrea dins de l'àrea de Ciències Socials continuem trobant que predomina l'efecte estudis sobre un possible efecte universitat. En línia amb aquesta afirmació, a nivell de subàrea trobem menor dispersió de taxes d'ocupació i salaris dins d'una àrea d'estudis que quan comparem diferents àrees. No obstant això, la relació entre ocupació i salaris és més dèbil a mesura que comparem estudis més homogenis, cosa que suggereix una importància més gran de tercers factors, més enllà de la universitat i la subàrea d'estudis.

## **3.2. Satisfacció amb els estudis i amb la feina**

Encara que la satisfacció amb la feina ha estat objecte d'estudi extensiu per part de sociòlegs i psicòlegs, no ha rebut molta atenció per part dels economistes. Freeman (1978) va suggerir que aquest fet podria reflectir la desconfiança, per part de la professió, cap a una variable subjectiva, que mesura el que la gent diu i no el que fa i que, en definitiva, pretén mesurar la utilitat individual (p. 135).

Des d'un punt de vista econòmic, el problema fonamental és que les dades de satisfacció no són realment comparables entre individus: les persones no utilitzen una mateixa escala quan declaren el grau de satisfacció amb la seva feina. Per tant, les limitacions d'aquestes dades existeixen i no s'han d'ignorar.

No obstant això, hi ha tres arguments que sustenten la credibilitat i la robustesa de l'anàlisi que es deriva de les declaracions subjectives sobre la satisfacció amb la feina.

En primer lloc, hi ha una enorme literatura en el camp de la psicologia que es pren seriosament les respostes a enquestes sobre la sensació de satisfacció i és molt probable que els psicòlegs estiguin més ben preparats que els economistes per jutjar la qualitat d'aquestes dades.<sup>12</sup>

En segon lloc, el fet que col·lectius amplis com ara les dones i els treballadors grans percebin l'escala de satisfacció de manera sistemàticament diferent<sup>13</sup> sembla indicar que les respostes que donen els individus a preguntes sobre satisfacció amb la feina no són fruit de l'atzar.

Finalment, hi ha correlacions elevades, en la direcció esperada, entre la satisfacció (o falta de satisfacció) amb la feina i la probabilitat de tenir mala salut, la durada de la vida i l'existència de problemes coronaris.<sup>14</sup> A més, hi ha una relació ben documentada entre la satisfacció amb la feina i el comportament a la feina. Molts estudis troben que el grau d'insatisfacció amb la feina pot predir abandons futurs<sup>15</sup> i que els individus que presenten més satisfacció amb la feina tendeixen a tenir un absentisme laboral menor i una productivitat més elevada.<sup>16</sup>

Si les respostes que les persones donen a les preguntes sobre satisfacció amb la feina fossin purament aleatòries, seria difícil explicar com s'han obtingut aquests resultats.

Per tant, l'existència de les correlacions esmentades suggereix que l'anàlisi del benestar subjectiu dels treballadors proporciona informació rellevant sobre cert tipus de comportaments, la qual cosa pot explicar l'increment important de treballs que examinen la satisfacció amb la feina en els últims anys.

En la figura 6, cada punt del núvol representa el nivell mitjà de satisfacció amb la utilitat de la formació universitària per a la feina i amb la feina per si mateixa dels titulats de cada subàrea i per a cada universitat. L'enquesta pregunta als graduats sobre el seu nivell de satisfacció amb ambdós conceptes en una escala ascendent de l'1 al 7, on l'1 representa la mínima insatisfacció i el 7 el nivell més alt. De nou, en el gràfic presentem agregacions a un nivell de subàrea en una universitat determinada però, per simplificar la presentació, l'etiqueta només identifica la universitat (primer dígit) i l'àrea disciplinària (segon dígit).

---

<sup>12</sup> Clark i Oswald (1996).

<sup>13</sup> Clark (1997), p. 344.

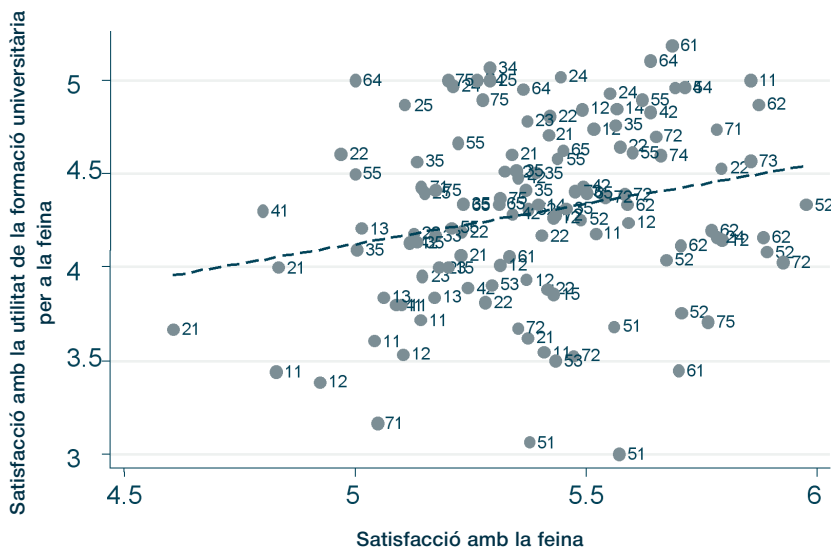
<sup>14</sup> Palmore (1969), Sales i House (1971).

<sup>15</sup> Vegeu, per exemple, Freeman (1978) i Clark *et al.* (1998).

<sup>16</sup> Mangione i Quinn (1975) i Clegg (1983).

La correlació entre ambdues variables és positiva, encara que baixa. La satisfacció amb la utilitat de la formació per a la feina tendeix a ser més gran en les àrees de Ciències de la Salut i carreres tècniques, independentment de la seva satisfacció amb la feina. En termes visuals, això es veu reflectit en el fet que els punts corresponents a aquestes àrees es troben majoritàriament situats en el quadrant nord o la part superior del gràfic. El contrari ocorre amb els titulats en l'àrea d'Humanitats: aquests titulats, en general (i amb alguna excepció), declaren estar poc satisfets amb la utilitat de la formació rebuda per a la feina, independentment del seu grau de satisfacció amb aquesta feina.

**Figura 6 | Satisfacció amb els estudis i la feina per subàrea d'estudi**



Nota: La línia de punts representa una recta de regressió lineal.

Nota: Cada punt indica una subàrea per universitat. El primer dígit del marcador correspon al codi d'universitat, mentre que el segon dígit correspon al codi d'àrea.

Codis d'universitat: 1: UB, 2: UAB, 3: UPC, 4: UPF, 5: UdG, 6: UdL, 7: URV

Codis d'àrea: 1: Humanitats, 2: Socials, 3: Experimentals, 4: Salut, 5: Tècnica

La dispersió és elevada i no és fàcil identificar agrupaments d'àrees i, encara menys, d'universitats. L'efecte estudis és, per tant, més dèbil que en el cas dels salaris i l'ocupació. Cal destacar el grau elevat de satisfacció tant amb la formació rebuda com amb la feina feta, associat a algunes titulacions de l'àrea d'Humanitats, una satisfacció que contrasta amb el pobre resultat anteriorment destacat en termes d'ocupació i/o salaris. En particular, els llicenciats d'Estudis Lingüístics Comparats de la Universitat de Barcelona, els de Filologia Espanyola i Catalana de la Universitat de Lleida i els de Filologies Modernes de la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona presenten nivells de satisfacció tant amb els estudis com amb la feina entre els més alts de totes les subàrees. No obstant això, encara que aquesta evidència semblaria confirmar la idea generalment acceptada que els graduats d'aquestes carreres no persegueixen obtenir salaris elevats sinó un altre tipus de satisfacció, cal assenyalar també els resultats no gaire bons d'un gran nombre de titulacions de l'àrea d'Humanitats en el mateix gràfic, com demostra la concentració de punts amb un segon dígit igual a 1 en el quadrant sud-oest de la figura.<sup>17</sup>

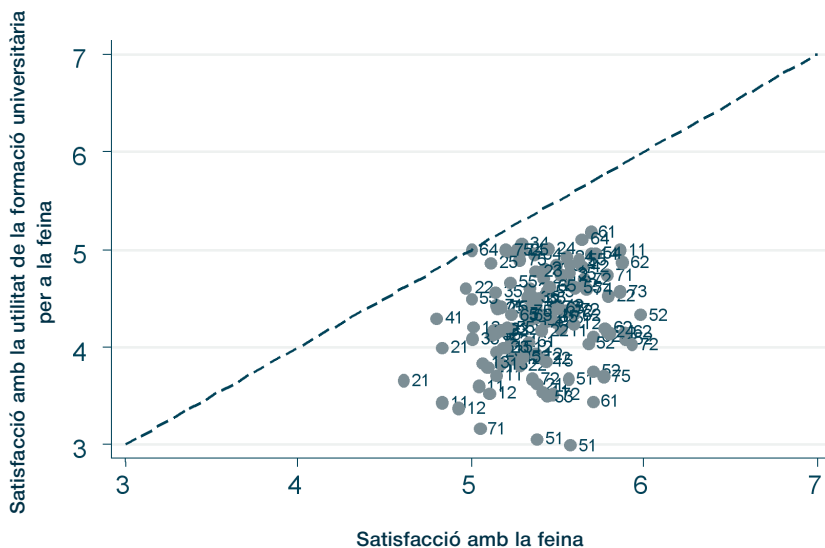
Troben també grans diferències de resultats dins d'una mateixa àrea pertanyent a la mateixa universitat, cosa que subratlla l'heterogeneïtat que hi ha entre subàrees. Aquest és el cas dels estudis de Geografia i Història i de Filologies Modernes de la Universitat Rovira i Virgili (ambdós representats pels dígits 71). Mentre que els primers estudis se situen en el quadrant sud-oest, els segons estan en el quadrant nord-est quant a satisfacció amb estudis i feina.

La figura 7 torna a presentar els resultats de satisfacció subratllats en la figura 6, però ara el núvol de punts es representa en relació amb una recta de 45 graus. Els punts que es troben a l'esquerra d'aquesta recta representen subàrees dins de cada universitat on els estudiants, com a mitjana, presenten més satisfacció amb la utilitat dels estudis per a la feina que amb la feina pròpiament dita. Alternativament, els punts situats a la dreta de la recta de 45 graus mostren els estudis dins de cada universitat en què els estudiants presenten més satisfacció amb la feina que amb la utilitat dels estudis per a la realització d'aquesta feina. Com mostra la figura 7 de manera clara, els titulats presenten més satisfacció amb la feina que amb la utilitat dels estudis per a la feina, independentment de l'àrea o universitat on van cursar els seus estudis.

---

<sup>17</sup> S'ha de tenir en compte que algunes de les mesures a nivell d'universitat d'estudis d'Humanitats provenen d'un nombre reduït d'observacions, ja que el nombre de graduats en algunes subàrees d'Humanitats també és molt reduït. Per tant, alguns dels punts comentats són menys representatius i poden estar dominats pel soroll introduït en les respostes d'un petit nombre d'individus. Per això, és important interpretar els resultats referents a subàrees d'Humanitats amb cautela.

**Figura 7 | Satisfacció amb els estudis i la feina per subàrea d'estudi**



Nota: La línia de punts representa una recta de 45°.

Nota: Cada punt indica una subàrea per universitat. El primer dígit del marcador correspon al codi d'universitat, mentre que el segon dígit correspon al codi d'àrea.

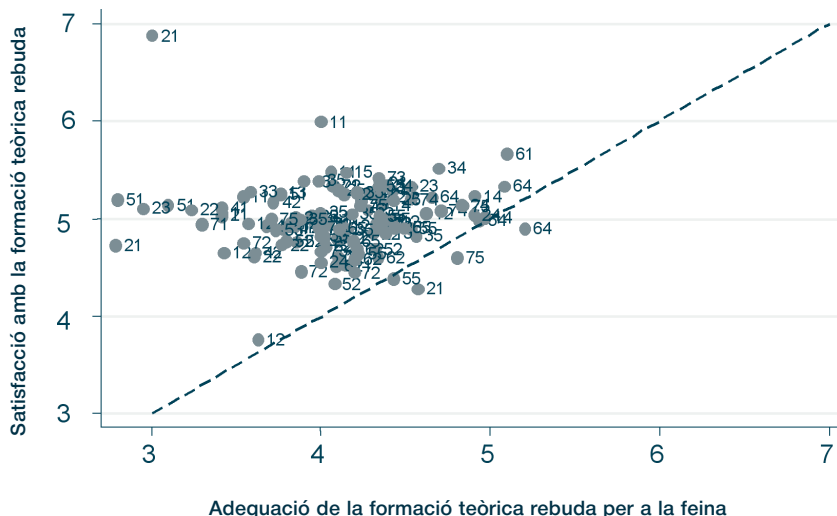
Codis d'universitat: 1: UB, 2: UAB, 3: UPC, 4: UPF, 5: UdG, 6: UdL, 7: URV

Codis d'àrea: 1: Humanitats, 2: Socials, 3: Experimentals, 4: Salut, 5: Tècnica

Per analitzar més detingudament aquesta tendència a la relativa insatisfacció amb la formació rebuda, a continuació estudiarem separatament la satisfacció amb els estudis i la seva adequació per a la feina en els seus vessants teòrics (figura 8) i pràctics (figura 9). En ambdós casos, les línies rectes presentades en el gràfic són línies de 45 graus.

En primer lloc, cal destacar de la figura 8 que és evident que no hi ha una associació clara entre la satisfacció i l'adequació per a la feina dels coneixements teòrics adquirits. Dit d'una altra manera, l'adequació de la formació teòrica rebuda per a la feina varia independentment del grau de satisfacció amb la formació esmentada.

**Figura 8 | Satisfacció amb la formació teòrica rebuda i la seva adequació per a la feina per subàrees d'estudi**



Nota: La línia de punts representa una recta de 45°.

Nota: Cada punt indica una subàrea per universitat. El primer dígit del marcador correspon al codi d'universitat, mentre que el segon dígit correspon al codi d'àrea.

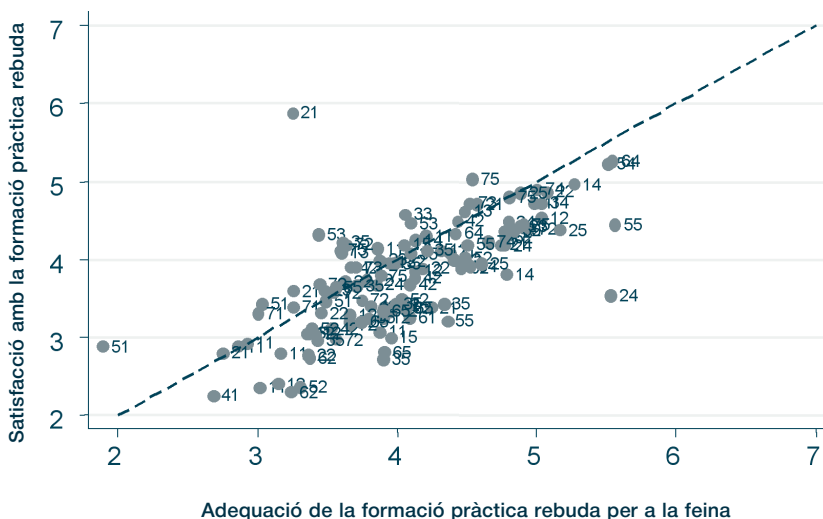
Codis d'universitat: 1: UB, 2: UAB, 3: UPC, 4: UPF, 5: UdG, 6: UdL, 7: URV

Codis d'àrea: 1: Humanitats, 2: Socials, 3: Experimentals, 4: Salut, 5: Tècnica

Els punts més allunyats de la recta de 45 graus reflecteixen una inadequació més gran de la formació teòrica rebuda per a la feina en una determinada subàrea cursada en una universitat concreta. És a dir, com més lluny som de la diagonal o recta de 45 graus, hi ha un nivell més alt de desajust o *mismatch* entre l'oferta de formació teòrica i la demanda de la formació esmentada pel mercat de treball. Els punts a l'esquerra mostren més satisfacció amb els estudis teòrics adquirits que amb la seva utilitat per a la feina. Anàlogament, els punts situats a la dreta de la diagonal presenten més satisfacció amb l'adequació per a la feina de la formació teòrica rebuda que amb l'educació teòrica rebuda per si mateixa. En general, llevat d'algunes excepcions en les àrees de Ciències de la Salut, Tècnica i Ciències

Socials, molt pròximes a la diagonal, els titulats es mostren insatsfets amb la utilitat de la seva formació teòrica per a la feina, i els titulats de l'àrea d'Humanitats són els que estan més lluny de la diagonal i, per tant, pateixen més desajust entre la formació rebuda i la feina realitzada. De nou, trobem notables excepcions a aquesta regla, com és el cas de dues titulacions diferents de l'àrea d'Humanitats a la UAB, Lingüística Comparada i Filologies Clàssiques, que presenten respectivament el nivell més alt i el segon més baix de satisfacció amb la formació teòrica rebuda. Un altre cop, el nombre reduït d'observacions amb què s'han obtingut aquestes mitjanes convida a la cautela a l'hora d'interpretar els resultats (vegeu la nota 15).

**Figura 9 | Satisfacció amb la formació pràctica rebuda i la seva adequació per a la feina per subàrees d'estudi**



Nota: La línia de punts representa una recta de 45°.

Nota: Cada punt indica una subàrea per universitat. El primer dígit del marcador correspon al codi d'universitat, mentre que el segon dígit correspon al codi d'àrea.

Codis d'universitat: 1: UB, 2: UAB, 3: UPC, 4: UPF, 5: UdG, 6: UdL, 7: URV

Codis d'àrea: 1: Humanitats, 2: Socials, 3: Experimentals, 4: Salut, 5: Tècnica

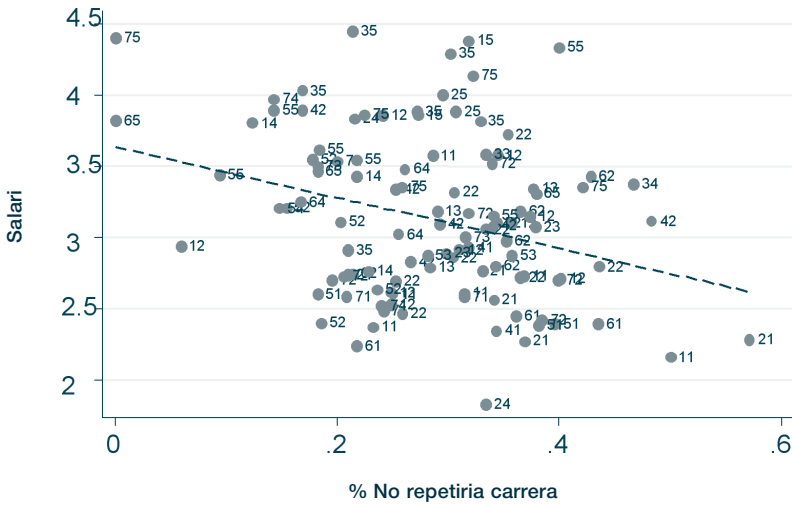


Les coses són molt diferents pel que fa a la formació pràctica rebuda a la universitat i la seva adequació per a la feina (figura 9). Aquí sí que s'observa una clara correlació positiva (0,71) i estadísticament significativa entre la satisfacció amb la formació pràctica rebuda i l'adequació d'aquesta formació per a la feina. A més a més, el grau d'inadequació de la formació rebuda per a la feina realitzada és molt menor (ara els punts s'agrupen prop de la recta de 45 graus). De nou són les subàrees d'Humanitats les que solen presentar un nivell més baix tant de satisfacció amb la formació pràctica com d'adequació d'aquesta formació per a la feina, mentre que són les carreres tècniques i aquelles en l'àmbit de Ciències de la Salut les que presenten puntuacions més altes. Com hem destacat fins al moment, és difícil trobar agrupacions d'una universitat concreta.

En resum, l'evidència presentada en aquesta subsecció indica que l'alumnat català presenta un alt grau d'insatisfacció amb el component teòric de la seva educació, mentre que té un grau més alt de conformitat amb els coneixements pràctics adquirits i la seva adequació per a la feina.

Una mesura alternativa de satisfacció (insatisfacció) amb l'educació rebuda la proporciona el percentatge de titulats que no repetiria carrera, que analitzem a continuació.

**Figura 10 | Salaris i insatisfacció amb la carrera per subàrea d'estudi**



Nota: La línia de punts representa una recta de regressió lineal.

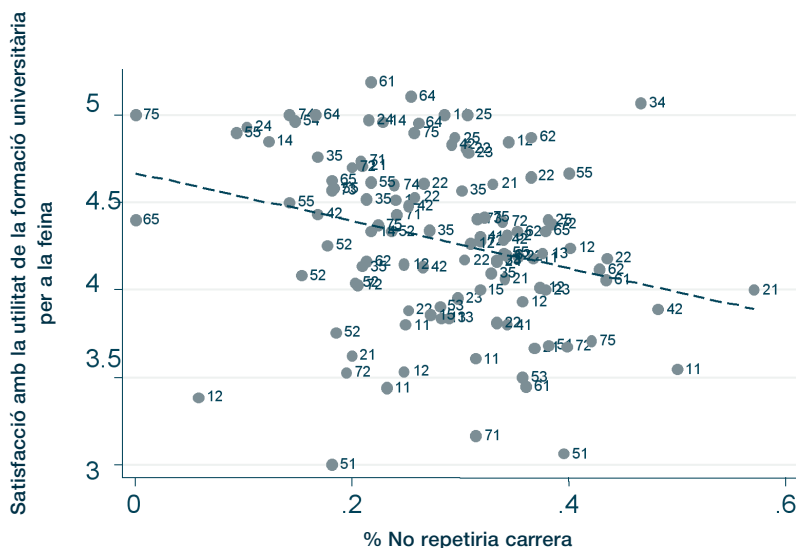
Nota: Cada punt indica una subàrea per universitat. El primer dígit del marcador correspon al codi d'universitat, mentre que el segon dígit correspon al codi d'àrea.

Codis d'universitat: 1: UB, 2: UAB, 3: UPC, 4: UPF, 5: UdG, 6: UdL, 7: URV

Codis d'àrea: 1: Humanitats, 2: Socials, 3: Experimentals, 4: Salut, 5: Tècnica

En la figura 10, cada punt representa el salari mitjà rebut per cada subàrea i universitat en relació amb el percentatge mitjà de titulats que declaren que no repetirien estudis, assenyalant els punts per universitats (primer dígit) i àrees (segon dígit). Com es podria esperar, la correlació és negativa (-0,3) i estadísticament significativa: com més alt és el salari, menor és el percentatge que declara que no repetiria carrera. Una vegada més, les agrupacions de punts que s'observen es corresponen amb estudis més que no pas amb universitats, i l'efecte estudis és clarament el més rellevant.

**Figura 11 | Valoració de la utilitat de la formació rebuda per a la feina i insatisfacció amb la carrera per subàrea d'estudi**



Nota: La línia de punts representa una recta de regressió lineal.

Nota: Cada punt indica una subàrea per universitat. El primer dígit del marcador correspon al codi d'universitat, mentre que el segon dígit correspon al codi d'àrea.

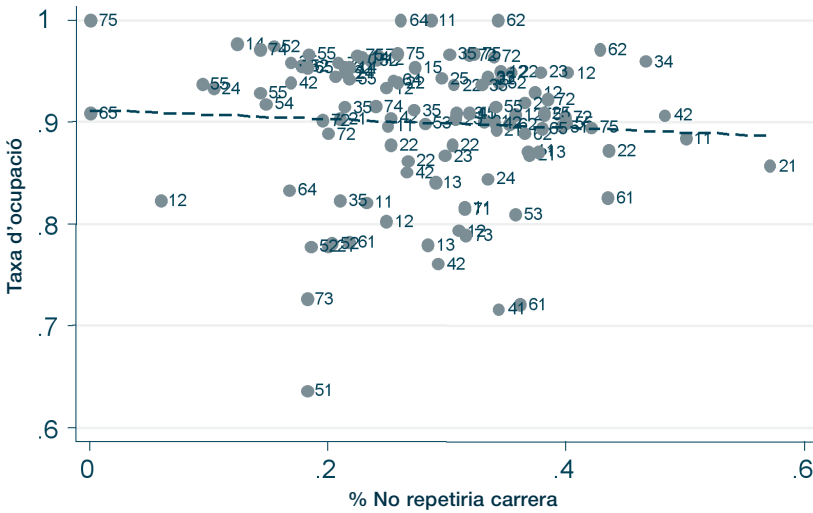
Codis d'universitat: 1: UB, 2: UAB, 3: UPC, 4: UPF, 5: UdG, 6: UdL, 7: URV

Codis d'àrea: 1: Humanitats, 2: Socials, 3: Experimentals, 4: Salut, 5: Tècnica

En la figura 11 se substitueixen els salaris per la mesura subjectiva de satisfacció amb la utilitat de la formació per a la feina. També, com era d'esperar, la correlació entre la satisfacció amb la formació rebuda i el percentatge de titulats que no repetiria estudis (figura 11) és negativa (-0,27) i estadísticament significativa.

No obstant això, potser de manera sorprenent, la correlació entre la taxa d'ocupació i el percentatge de titulats que declaren que no repetirien carrera és molt baixa, tal com mostra la figura 12, i estadísticament no podem rebutjar que la correlació esmentada sigui igual a zero. Per tant, si utilitzem com a mesura de satisfacció el desig (*a posteriori*) d'haver estudiat una altra carrera, aquesta mesura està correlacionada (en la direcció esperada) amb els salaris i la satisfacció amb la utilitat de la formació rebuda per a la feina, però no amb la probabilitat d'obtenir una ocupació.

**Figura 12 | Taxa d'ocupació i insatisfacció amb la carrera per subàrea d'estudi**



Nota: La línia de punts representa una recta de regressió lineal.

Nota: Cada punt indica una subàrea per universitat. El primer dígit del marcador correspon al codi d'universitat, mentre que el segon dígit correspon al codi d'àrea.

Codis d'universitat: 1: UB, 2: UAB, 3: UPC, 4: UPF, 5: UdG, 6: UdL, 7: URV

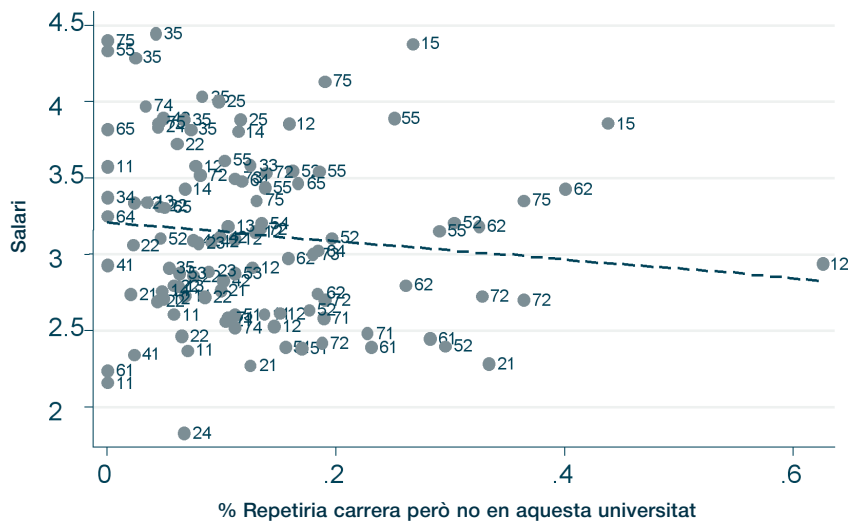
Codis d'àrea: 1: Humanitats, 2: Socials, 3: Experimentals, 4: Salut, 5: Tècnica

És important destacar que, en els gràfics anteriors, els titulats enquestats que declaren que no repetirien carrera podrien estar manifestant la seva insatisfacció amb la carrera triada, però també amb la universitat on van cursar els estudis. Per poder separar aquests dos efectes, a continuació analitzem el percentatge de titulats que declara que repetiria carrera però en una altra universitat. Hem relacionat aquesta variable amb els salaris, amb la satisfacció amb l'educació rebuda i amb l'ocupació, i hem obtingut resultats semblants. Per evitar repeticions presentem només la relació entre els salaris i el percentatge de graduats que repetiria carrera però en una altra universitat.

La correlació dels salaris amb aquesta variable, presentada en la figura 13, torna a ser negativa (-0,15), però no és estadísticament diferent de zero. Això indica que el grau de satisfacció amb la universitat és independent dels resultats obtinguts en el

mercat de treball, en contrast amb els resultats obtinguts en les figures 10 i 11. En altres paraules, els titulats no semblen atribuir a la universitat triada el seu relatiu èxit o fracàs en el mercat de treball, mentre que sí que relacionen els seus salaris i la seva satisfacció amb la formació rebuda amb els estudis que van triar, amb la qual cosa es torna a posar en evidència el domini de l'efecte estudis sobre l'efecte universitat.

**Figura 13 | Salari i insatisfacció amb la universitat per subàrea d'estudi**



Nota: La línia de punts representa una recta de regressió lineal.

Nota: Cada punt indica una subàrea per universitat. El primer dígit del marcador correspon al codi d'universitat, mentre que el segon dígit correspon al codi d'àrea.

Codis d'universitat: 1: UB, 2: UAB, 3: UPC, 4: UPF, 5: UdG, 6: UdL, 7: URV

Codis d'àrea: 1: Humanitats, 2: Socials, 3: Experimentals, 4: Salut, 5: Tècnica

## 4. CONCLUSIONS

En aquest capítol hem fet una anàlisi empírica que mostra que l'elaboració de rànquings d'universitats, encara que és atractiva tant per a aquestes universitats com per als potencials alumnes i les autoritats, resulta molt més complexa del que en principi es podria esperar.

Utilitzant una mostra recent de titulats de les universitats catalanes, hem comparat els resultats obtinguts per universitats i estudis. En concret, hem utilitzat tant mesures d'*output* objectives (salari i taxes d'ocupació) com subjectives (satisfacció amb la feina, amb diversos aspectes de la formació rebuda i la seva utilitat per a la feina i el percentatge de titulats que declara que no repetiria carrera).

El principal resultat que es deriva de la nostra anàlisi empírica és que l'efecte estudis és clarament més rellevant que l'efecte universitat. En altres paraules, és molt més important en termes d'*outputs* o resultats que un individu decideixi estudiar Filologia en comptes d'ADE que no pas que es decanti per la UdG en comptes de la UAB. Per això, comparar universitats que ofereixen titulacions diferents (com, per exemple, la UPC i la UPF) i concloure d'una simple comparació d'aquest tipus que unes són millors que altres seria completament infundat. Les nostres tabulacions evidencien una gran heterogeneïtat de resultats entre subàrees, fins i tot dins d'àrees d'estudi homogènies (com ara Humanitats i carreres tècniques), i suggereixen que establir comparacions a un nivell més agregat del de carrera probablement comportaria interpretacions errònies de la realitat universitària.

Un altre aspecte rellevant destacat al llarg del capítol és que la realització de rànquings d'universitats no es pot basar exclusivament en una anàlisi descriptiva dels *outputs* dels titulats. És crucial tenir en compte tota una sèrie de factors addicionals de caràcter individual (habilitat, historial acadèmic abans de l'arribada a la universitat, notes obtingudes durant els estudis universitaris), sociodemogràfic (entorn social i familiar, nivell educatiu i socioeconòmic dels pares) i de conjuntura econòmica regional que és possible que variïn depenent de la universitat i els estudis triats. Per tant, per a la realització de rànquings fiables i fundats és de vital importància l'existència de bases de dades que, a més de diferenciar els titulats per estudis i universitats i arreplegar mesures d'*outputs* posteriors a l'obtenció de la titulació, incorporin informació a nivell individual sobre el seu historial acadèmic universitari i previ a l'arribada a la universitat, com també sobre el seu entorn econòmic, social i familiar

## ANNEX 1. ÀREES I SUBÀREES D'ESTUDI

### Àrea d'Humanitats

- Geografia i Història
- Filosofia i Humanitats
- Estudis Comparats
- Filologia Catalana i Hispànica
- Filologies Modernes
- Filologies Clàssiques
- Belles Arts

### Àrea de Ciències Socials

- Economia i ADE
- Empresarials
- Dret
- Relacions Laborals
- Ciències Polítiques
- Ciències de la Comunicació
- Documentació
- Psicologia
- Pedagogia
- Mestres

### Àrea de Ciències Experimentals

- Química
- Biologia i Natura
- Física i Matemàtiques

### Àrea de Ciències de la Salut

- Diplomats Sanitaris
- Medicina i Odontologia
- Farmàcia i Ciències i Tecnologia dels Aliments
- Veterinària

### Àrea Tècnica

- Arquitectura
- Enginyeria Civil Tècnica
- Enginyeria Civil
- Àrea Nàutica
- Àrea Tècnica Tecnologies Avançades de la Producció
- Àrea Tecnologies Avançades de la Producció
- Àrea Tècnica Informació i Comunicació
- Àrea Informació i Comunicació
- Àrea Tècnica Agrícola
- Àrea Agrícola

## BIBLIOGRAFIA

ASTIN, A. W. (1985) *Achieving educational excellence: A critical assessment of priorities and practices in higher education*. San Francisco: Londres: Jossey-Bass Publishers.

CLARK, A. E.; OSWALD, A. J. (1996) «Satisfaction and comparison income», *Journal of Public Economics*, 61, 3, p. 359-382.

CLARK, A. E. (1997) «Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?», *Labour Economics*, 4,4, p. 341-372.

CLARK, A. E.; GEORGELLIS, Y.; SANFEY, P. (1998) «Job satisfaction, wage changes and quits: evidence from Germany», *Research in Labor Economics*, 17, p. 95-122.

CLEGG, C. W. (1983) «Psychology of employee lateness, absence and turnover: a methodological critique and an empirical study», *Journal of Applied Psychology*, 68, p. 88-101.

DILL, D. D.; SOO, M. (2005) «Academic quality, league tables, and public policy: a cross-national analysis of university ranking systems», *Higher Education*, 49, p. 495-533.

FREEMAN, R. B. (1978) «Job satisfaction as an economic variable», *American Economic Review*, 68, p. 135-141.

GRUNIG, S. G. (1997) «Research, reputation and resources: the effect of research activity on perceptions of undergraduate education and institutional resource acquisition», *Journal of Higher Education*, 68, 1, p. 17-52

HAMERMESH, D. H.; DONALD., S. G. (2006) *The effect of college curriculum on earnings: an affinity identifier for non-ignorable non-response bias*. Mimeo.

MANGIONE, T. W.; QUINN, R. P. (1975) «Job satisfaction, counterproductive behaviour and drug use at work», *Journal of Applied Psychology*, 60, p. 114-116.

PALMORE, E. (1969) «Predicting longevity: a follow-up controlling for age», *Journal of Gerontology*, 39, p. 109-116.

PAULSEN, M. B. (1990) «College choice: understanding student enrolment behaviour», *ASHE-ERIC Higher Education Report*, núm. 6. Washington DC: The George Washington University, School of Education and Human Development.

SALES, S. M.; HOUSE, J. (1971) «Job satisfaction as a possible risk factor in coronary heart disease», *Journal of Chronic Diseases*, 23, 861-873.



SMITH, J.; MCKNIGHT, A.; NAYLOR, R. (2000) «Graduate employability: policy and performance in higher education in the UK», *The Economic Journal*, vol. 110, núm. 464, p. F382-F411.



## *Capítol 8*

# ACCIONS PER FACILITAR LA INSERCIÓ LABORAL

*Sebastián Rodríguez Espinar, Anna Prades Nebot  
i Albert Basart Capmany*



## INTRODUCCIÓ

Als capítols anteriors s'han analitzat diferents aspectes que influeixen sobre la transició al mercat laboral, com ara el gènere, l'estructura de mercat de treball qualificat, l'adaptació de la formació rebuda en aquest mercat de treball, etc. En aquest capítol s'obviaran, per tant, les referències sobre l'entorn universitat-empresa, però s'exposaran alguns elements que contextualitzen les accions institucionals per facilitar la inserció laboral.

S'abordaran quatre punts; els tres primers tenen com a objectiu contextualitzar el darrer, que són les bones pràctiques que faciliten la inserció laboral:

- Un primer apartat en què s'analitzen els orígens de la preocupació per l'ocupabilitat i com les universitats hi han donat resposta
- Una definició i una anàlisi crítica del concepte d'ocupabilitat
- La demarcació de quins són els factors d'ocupabilitat
- I, finalment, una relació de bones pràctiques per al foment de l'ocupabilitat en diversos moments de la formació universitària: durant la formació (el disseny del perfil de formació i la dimensió pràctica) i durant la transició al mercat laboral mitjançant les accions institucionals (borsa de treball, orientació, etc.).

## 1. LA PREOCUPACIÓ I «MENOR OCUPACIÓ» PER L'OCUPABILITAT DELS GRADUATS UNIVERSITARIS

### 1.1. Les exigències per retre comptes

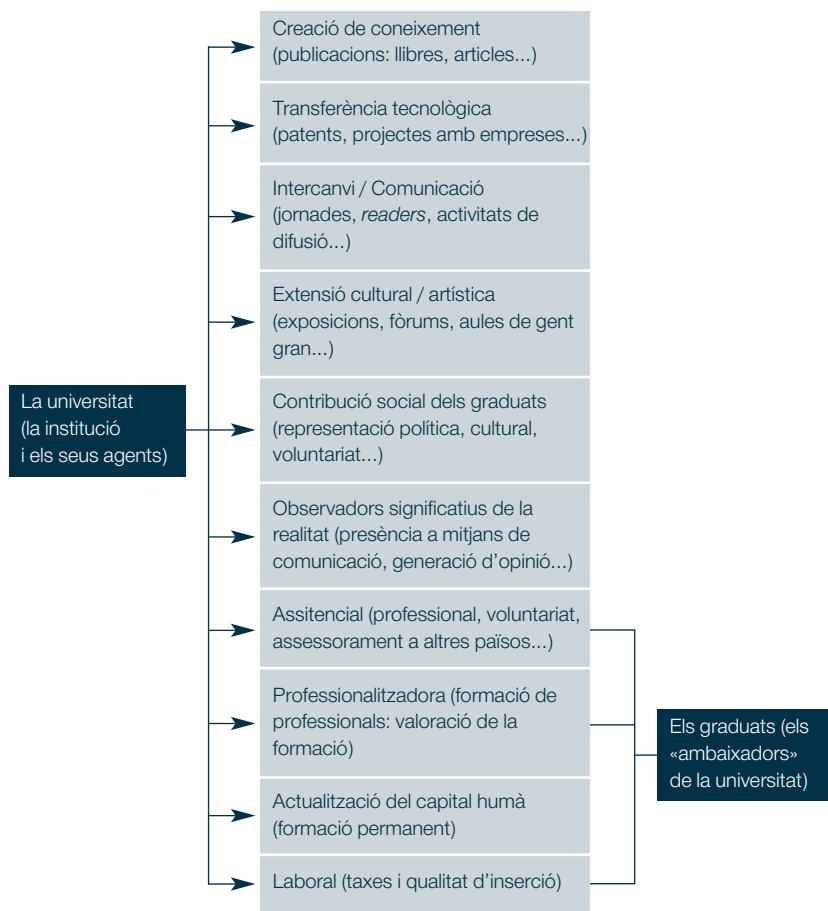
Des dels inicis de l'última dècada del segle XX, les institucions universitàries europees són al punt de mira de la societat en general i dels responsables polítics en concret. L'expansió del sistema universitari ha reclamat un increment de despesa pública considerable que, junt amb els vaivens de la situació econòmica i productiva i els canvis d'orientació política en els governs, ha posat en dubte l'eficàcia de la universitat per respondre als reptes dels processos de globalització i de la societat de la informació.

Cada cop s'estreny més el cercle de la rendició de comptes i es demana a la universitat que demostrí que el seu *compte de resultats* és positiu i mereix seguir disposant de la confiança i el finançament de la societat. Ara bé, atesa la composició heterogènia dels diferents *stakeholders* (públics d'interès) que reclamen la qualitat

del servei universitari, no és fàcil identificar els components i els resultats d'aquest servei. L'enfocament de l'avaluació de la qualitat del producte ha permès anar delimitant, en primer lloc, la rellevància d'aquest servei; és a dir, valorar tant les metes i els objectius de la institució en relació amb les demandes generals del marc social com la pertinença dels *resultats* en relació amb aquests objectius i metes de la institució.

Cal preguntar-se què entenem per resultats d'una institució universitària. És que no és resultat la generació i difusió del coneixement científic (objectiu prioritari de la *refundada* universitat moderna), però també la transferència de tecnologia i, per descomptat, la formació de professionals? En el gràfic 1 es pretén visualitzar els diferents *resultats* que compondrien l'impacte global de la institució universitària. Com pot observar-se, s'ha distingit entre els *resultats* que versen sobre els graduats que deixen la institució universitària un cop acabats els estudis, els quals a través del seu rol com a ciutadans, professionals o persones contribueixen al desenvolupament i el benestar de la societat, i els *resultats* que emergeixen com a conseqüència de l'acció conjunta de tots els components de la comunitat universitària (professorat, personal d'administració i serveis, i els mateixos estudiants), o de la mateixa existència de la institució en un context geogràfic determinat (impacte demogràfic, urbanístic o econòmic). Ara bé, potser és a través dels seus graduats/ades que es visualitzen amb més nitidesa els resultats de la seva acció. No només s'han de prendre en consideració els resultats immediats dels alumnes (acadèmics, actitudinals i conductuals), sinó també els assoliments de caràcter professional, social i personal que l'ensenyament universitari proporciona als graduats.

## Gràfic 1 | L'impacte de la universitat en la societat



Com apunten Morgan i Shim (1990:48), l'opinió o valoració dels graduats universitaris sobre la formació rebuda és fonamental perquè la mateixa institució millori la prestació del seu servei, l'ensenyament que ofereix als seus estudiants, per tal com comprendre el mercat laboral actual i el rendiment relatiu en dimensions clau hauria de millorar la planificació i el desenvolupament dels programes de formació.

De fet, com ha assenyalat Martin *et al* (2000), la satisfacció dels graduats amb la seva experiència universitària i amb la preparació per a la feina s'ha convertit en una cosa tan important per a les institucions universitàries que de vegades aquestes adopten un enfocament massa orientat al màrqueting.

## 1.2. L'avaluació des de la perspectiva del mercat laboral

L'avaluació dels graduats des de la perspectiva del mercat laboral ha adquirit una gran notorietat en els darrers temps. A l'última dècada del segle XX, diversos sistemes universitaris han emprès accions encaminades a conèixer el grau d'adequació i èxit de la formació universitària dels seus graduats i la situació laboral d'aquests.

Si bé és cert que la formació universitària és reconeguda com un valor en ella mateixa, cada vegada més es fa notar la necessitat que aquesta formació permeti una incorporació al món laboral adequada i pertinent. S'assumeix tant la **rellevància professional** (assolir els requisits i les expectatives del camp[s] professional[s] per al[s] qual[s] es prepara l'alumnat) com la **flexibilitat/capacitat d'innovació de les universitats** (anticipar/respondre amb rapidesa a qüestions/requeriments dels clients i a nous avenços dins del camp[s] professional[s]).

No obstant això, l'adequació de la formació al mercat laboral no està exempta de dificultats. A continuació s'assenyalen tres consideracions sobre aquestes dificultats:

### ■ La diferent naturalesa de l'activitat formativa i de l'activitat laboral

Diversos analistes han assenyalat les dificultats de l'ensenyament universitari per *ajustar-se* a les demandes d'una formació per al *lloc de treball*. L'activitat d'aprenentatge difereix de l'activitat laboral per la seva naturalesa individual davant la naturalesa social i cooperativa del treball, per la generalitat del coneixement davant de l'especificitat de l'aplicació. Aquestes diferències són, entre altres, algunes de les raons adduïdes que justifiquen el no fàcil ajustament entre formació universitària i ocupació. Potser és aquesta dificultat la que obliga a fer especial atenció, a través d'un coneixement fonamentat, a l'opinió generada des de molts diferents fòrums i protagonistes.

### ■ El perill de substituir la polivalència per una formació altament especialitzada

És evident la pressió externa que rep el sistema universitari i en la qual es reclama que els plans d'estudi responguin a la necessitat de formar graduats que satisfacin les demandes dels sectors productius i de serveis de la societat; és a



dir, que tinguin una clara orientació professional. Tots coneixem el perill subjacent en el fet d'interpretar *inadequadament* aquestes demandes: eliminar la polivalència de la formació inicial a favor d'una major especialització o substituir una formació que potenciï un aprenentatge continuat per una formació *ajustada a perfils professionals específics*. Més encara, per a certes disciplines es considera inadequat (produeix soroll en el seu sistema) prendre en consideració la perspectiva professional dels estudis. Podríem dir que «si es té el cap ben moblat», ja se sabrà trobar l'aplicabilitat o la via de solució a situacions venidores.<sup>1</sup>

D'altra banda, les empreses divergeixen en les polítiques de contractació. Mentre que algunes opten per estratègies a curt termini en què es requereixen qualificacions específiques i els costos de formació són mínims, d'altres opten per estratègies a més llarg termini i per graduats amb una bona formació genèrica que els permetrà especialitzar-se en un termini raonable als seus nous llocs de treball. De fet, la segmentació del mercat de treball i la creixent especialització de les nostres empreses fan difícil que les universitats, que necessiten un temps mínim de formació d'entre tres i cinc anys, puguin satisfer les empreses amb estratègies a curt termini.

## ■ Les diferències entre els diferents estudis pel que fa al grau d'orientació al mercat laboral

El tipus de programa formatiu determina, no només l'orientació dels estudis, sinó també el tipus de transició professional.

Més enllà de la tipologia d'estudis associada a l'estructura o nivells (diplomatura-licenciatura, cicle curt-cicle llarg, grau-màster-doctorat en la nova proposta de l'Espai europeu d'educació superior), hi ha consens entre els estudiosos de l'educació superior en l'adopció de la classificació següent d'acord amb la naturalesa i l'enfocament del contingut curricular. Es consideren quatre tipus de programes (titulacions) de manera general (vegeu el quadre 1).

---

<sup>1</sup> Un perfil de formació directament relacionat amb un lloc de treball podria implicar una pèrdua potencial del coneixement que es pot emprar més àmpliament. Corrigan i Feshman (2002) ho exemplifiquen amb la tasca d'imprimir litografies: es poden imprimir sense comprendre la química que fonamenta el procés, però llavors es perd el control del mètode, que queda molt limitat.

---

## Quadre 1 | Tipologia d'estudis universitaris

---

Estudis generalistes ( <i>Liberal learning</i> )	<p>Orientats a l'estudi de camps disciplinaris amplis amb èmfasi en l'adquisició de coneixements i habilitats de caràcter general. La formació no prepara per a una activitat professional específica, sinó que prepara en l'àmbit acadèmic desenvolupant competències transversals que poden ser útils en un gran nombre de situacions.</p> <p>La transició es caracteritza perquè el graduat s'orienta a mercats de treball oberts, en els quals no es requereix —més enllà del títol universitari— cap titulació específica, i, un cop obté un lloc de treball, inicia un procés de concreció d'aquestes competències transversals, tant pel que fa a l'especificitat del coneixement com de les tècniques i les metodologies que requereix aquest lloc de treball.</p> <p>Exemple d'estudis: humanitats</p>
Èmfasi en una única disciplina	<p>Orientats a l'aprofundiment en l'estudi d'un camp disciplinari específic. La formació s'orienta a la transmissió del coneixement i el saber fer acumulats en un àmbit disciplinari específic, desenvolupant competències específiques de les professions d'aquest àmbit. Segons la dimensió tecnicopràctica dels estudis, pot donar al graduat unes competències més o menys aplicades (per exemple: química vs. matemàtiques).</p> <p>La transició es produeix en mercats de treball més tancats que en el <i>liberal learning</i>, que requereixen professionals amb un nivell de preparació inicial en aquests àmbits, si bé després caldrà continuar la formació a l'empresa, a excepció de carreres en què l'espectre professional és ampli i el pla d'estudis no ha posat en contacte els estudiants amb les «realitats naturals».</p> <p>Exemple d'estudis: matemàtiques, química, biologia</p>
De caràcter interdisciplinari	<p>Orientats a l'estudi de problemes interrelacionats en un context complex (social, econòmic, cultural, ambiental). La formació està orientada a la transmissió de coneixements i saber fer acumulats en diferents àmbits disciplinaris. El pla d'estudis hauria d'incloure la resolució de problemes de caràcter interdisciplinari. Segons la dimensió tecnicopràctica dels estudis, pot dotar al graduat unes competències més o menys aplicades.</p> <p>La transició, de manera similar a la de la única disciplina, es produeix en mercats de treball més tancats que en el cas del <i>liberal learning</i>, però en competència amb altres estudis interdisciplinaris.</p> <p>Exemple d'estudis: economia, psicologia, pedagogia</p>
De caràcter professional	<p>Centrats en aprenentatges necessaris per a l'aplicació de coneixements especialitzats i habilitats necessàries per resoldre demandes socials. En molts casos aquests estudis estan sotmesos a normatives específiques de l'<i>autoritat professional o habilitadora</i>; la formació proveeix una legitimació per participar en la comunitat professional.</p> <p>La transició es produeix en àmbits específics, molt sovint regulats. L'orientació professionalitzadora del pla d'estudis hauria de permetre una transició suau o de força continuïtat entre els estudis i l'entorn laboral, però això dependrà del grau en què el pla d'estudis hagi posat en contacte els estudiants amb les realitats laborals que haurà d'afrontar.</p> <p>Exemple d'estudis: mestres, infermeria, enginyeries</p>

---

### 1.3. La reacció de les universitats

Si bé les universitats han estat titllades d'institucions conservadores, hi ha diferents indicadors que mostren la seva preocupació per millorar les relacions amb el mercat laboral. L'informe *Trends 2003*, elaborat a partir d'enquestes a universitats de tots els països implicats en l'Espai europeu d'educació superior, posa de manifest que el 92% de les institucions europees considera prioritari preparar millor els titulats per a l'ingrés al mercat de treball competitiu i sense fronteres.

L'estratègia de les universitats per adaptar-se al mercat de treball dependrà en gran manera de l'orientació dels seus estudis. És obvi que hi ha mecanismes d'adaptació que es poden considerar universals o vàlids per a pràcticament totes les titulacions, com ara la introducció de pràctiques a les assignatures o l'exigència de realitzar pràctiques al món professional o desenvolupar un projecte final de carrera. Ara bé, la tipologia de pràctiques i l'extensió d'aquestes dependrà de cadascuna de les titulacions.

Les titulacions universitàries es caracteritzen per un temps de formació mitjà-llarg (com a mínim de tres anys) i orienten la seva formació a l'obtenció de credencials acadèmiques generals dins la seva especialitat. Ara bé, cada cop hi ha un major consens sobre la necessitat de millorar l'adequació entre formació genèrica i professional. Aquesta tendència abasta tot tipus d'estudis, si bé té, òbviament, una major incidència en els estudis més professionalitzadors. Alguns indicadors d'aquest canvi d'orientació són:

- L'increment de pràctiques dins les assignatures, la introducció de pràctiques professionalitzadores obligatòries dins el currículum, etc.
- L'augment de titulacions, els reajustaments de dobles titulacions, les iniciatives destinades a facilitar la combinació d'estudis i feina, etc.
- L'ampliació de l'oferta de formació continuada en forma de màsters professionalitzadors, etc.
- La proliferació d'estudis centrats en aspectes d'inserció laboral, ocupabilitat i desenvolupament professional, en els quals es fa referència tant a les taxes d'ocupació i activitat com a la qualitat de la inserció i a la valoració de la formació rebuda.

## 2. SOBRE EL DISCURS DE L'OCUPABILITAT

No hi ha dubte que l'ocupabilitat dels graduats universitaris constitueix un referent de les agendes dels governs, en què la competitivitat i la prosperitat de les societats que representen estan associades a l'aportació del capital humà format en les institucions d'ensenyament superior. D'altra banda, i des de les exigències de la *rendició de comptes*, l'ocupabilitat dels llicenciats universitaris es considera com un indicador significatiu de rendiment de les mateixes institucions universitàries. No obstant això, aquests fets no obvien l'anàlisi crítica que es fa de l'associació entre formació universitària i ocupació (vegeu més amunt). Cal no oblidar que pel concepte d'ocupabilitat d'una persona no només s'entén la possessió d'una sèrie de competències requerides per satisfer les demandes canviants dels ocupadors (mantenir l'ocupació), sinó també les necessàries per obtenir-lo inicialment.

Moreau i Leathwood (2006) apunten una reflexió pertinent que mereix tenir-se en compte: el discurs present sobre l'ocupabilitat dels universitaris ha sabut traslladar la pressió de l'obtenció d'una feina a la formació de l'individu i deixar en segon terme l'atenció als factors estructurals del mercat de treball. D'aquesta manera, en centrar la responsabilitat de «trobar feina» en la individualitat del graduat o graduada (en la preparació i la conducta pel que fa a cercar feina), es trasllada també a la institució que el forma la responsabilitat de l'assoliment d'una inserció laboral adequada. No obstant això, com s'assenyala a l'Informe AQU Catalunya (2005a), la inserció depèn més de l'activitat econòmica i de les polítiques d'ocupació, mentre que correspon a la universitat la formació d'un perfil que respongui a les competències i les qualificacions demandades al mercat laboral. Podria donar-se la paradoxa que hi hagués una taxa elevada d'ocupació, però amb unes qualificacions no requerides.

D'una manera semblant es pronuncia l'Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid, ACAP (2006) en el seu estudi sobre els serveis de pràctiques i ocupació de les universitats de la Comunitat de Madrid: l'ocupabilitat no ha de ser l'únic aspecte que cal considerar de les titulacions, ja que un ensenyament «centrat en l'estudiant» significa també un ensenyament integral en valors. La universitat no hauria de convertir-se només en un proveïdor de titulats cent per cent operatius per dur a terme una feina específica, sinó que ha de proporcionar-los una base suficient de coneixements i motivar-los a desenvolupar la seva capacitat de formació contínua.

En posar el punt de mira sobre la individualitat del graduat, el discurs de l'ocupabilitat condueix irremediablement al fenomen de la competitivitat entre graduats. La meritocràcia pren carta de naturalització i el currículum formatiu comença a sobredimensionar-se. Si a això s'afegeixen factors associats a posició social, ingressos, imatge d'empresa-ocupació o condicions laborals, no ha d'estranyar que la feina per compte propi estigui, en moltes ocasions, lligada a la precarietat i que hi hagi el desig de recórrer, malgrat l'alt esforç competitiu que requereix, al concurs-oposició, tan característic de l'ocupació pública.

Finalment, Bahram Bekhradnia, director del Higher Education Policy Institute (Open University), en la presentació de l'informe de Brennan i Shah (2003) sobre l'accés al mercat de treball de graduats procedents de nivells socioeconòmics i culturals baixos, assenyala que si bé no hi ha dubte que la formació en les *employability skills* (competències d'ocupabilitat) afavoreix l'èxit en la cerca d'ocupació, aquesta formació no produeix els efectes previstos en aquests graduats, ja que els qui n'obtenen més beneficis són els de les classes més afavorides. És perturbador descobrir que la ben coneguda falta d'equitat en l'accés a l'educació superior continua associada a una posterior falta d'equitat en acabar els estudis.

Ja fa anys que les associacions professionals (IRDAC, 1994; UNICE, 2002; BDA, 2003; Cambra de Comerç de Barcelona, 2002) reclamen una major connexió entre les institucions d'educació i el mercat laboral i la necessitat que els graduats disposin d'una sèrie de competències transversals que facilitin una integració més ràpida a l'empresa i que assegurin una bona adaptació en moments de canvi de l'organització: capacitat de treball en equip, iniciativa, esperit emprenedor, dinamisme, orientació al client. L'estudi de Brennan *et al.* (2001) apunta en la mateixa direcció en ressenyar les competències *top ten* que els graduats consideren que els ocupadors exigeixen: treballar sota pressió, comunicació oral, precisió/atenció al detall, treball en equip, gestió del temps, adaptabilitat, iniciativa, treball independent, presa de decisions i responsabilitats, planificació i organització coordinada. Si bé, com s'assenyala en aquest estudi, graduats d'altres països d'Europa o del Japó poden oferir diferents llistes. La raó rau en què la naturalesa, la tipologia i la *cultura empresarial* marquen la política concreta de selecció i ocupació. Les contradiccions del món empresarial són evidents: mentre que unes empreses desitgen que els graduats tinguin una formació àmplia i polivalent, ja que descansa en l'empresa l'esforç de generar qualificacions específiques, d'altres tenen una política ocupacional a curt termini, atès que externalitzen la formació específica i, per tant, busquen graduats que puguin atendre les seves necessitats immediates.

Un últim punt que cal tenir en compte és el relacionat amb el canvi d'escenari de la durada de la feina. De la cerca i l'obtenció d'una *feina per a tota la vida* (fidelització mútua empresa-treballador) s'ha passat a una situació caracteritzada per la permanent preparació per a l'ocupació (*ocupabilitat per a tota la vida*). El discurs de l'aprenentatge-formació contínua, tant en boga en aquesta dècada, és una manifestació més d'aquest canvi d'escenari.

Sens dubte, el que s'ha assenyalat fins al moment posa de manifest les complexes relacions que són presents en el binomi formació universitària i ocupació. Però malgrat que potser l'acció formativa és un factor secundari enfront dels factors estructurals de caràcter economicoproductiu i les polítiques d'ocupació, serà difícil mantenir-se aliè a la pressió que sobre les institucions universitàries exerceix el pensament neoliberal sobre l'ocupabilitat.

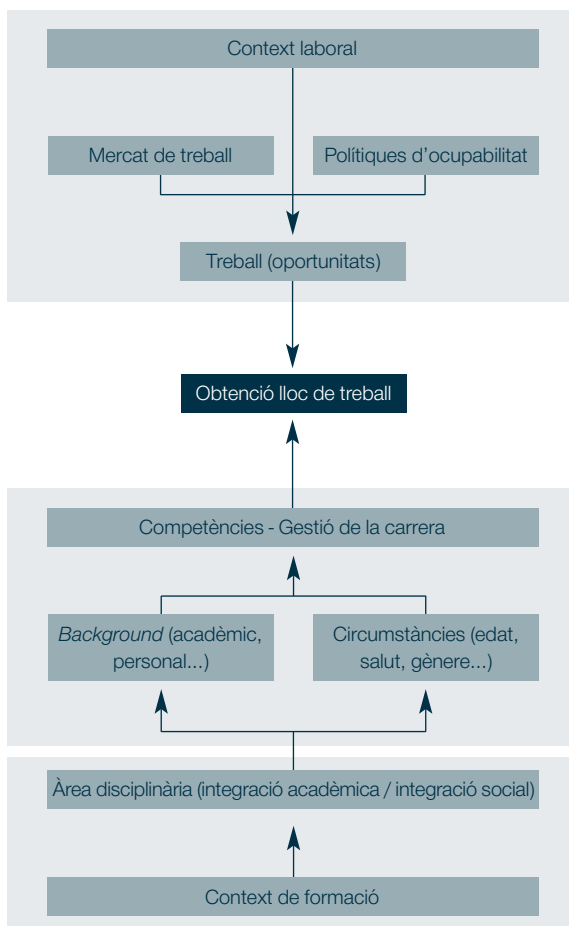
### 3. FACTORS D'OCUPABILITAT

Atenint-nos al discurs estricte de l'ocupabilitat, hauríem de deixar de banda tots els factors sobre els quals l'individu no té cap control i centrar-nos en els factors que l'acció formativa de les universitats pot modificar. Així ho farem, no sense presentar abans el marc global de referència en el qual s'insereixen aquestes accions formatives: cal no oblidar el deure de la formació universitària de fer conscients els estudiants d'aquelles barreres o obstacles que impedeixen la cristallització dels seus projectes personals i professionals; com a ciutadans en una societat democràtica han de prendre opcions sobre polítiques afavoridores o no de la seva inserció laboral.

En el gràfic 2 hem representat, sense ànim d'exhaustivitat, l'ampli espectre de factors associats a l'obtenció i el manteniment d'una ocupació. La primera delimitació es refereix a la distinció entre *obtenir una feina* i *fer una feina*. L'interès se centra a identificar les raons per les quals alguns graduats poden obtenir millors feines que altres, partint de la base de la invariabilitat dels factors estructurals, com ara oportunitats del mercat productiu, polítiques i regulacions d'ocupació o característiques dels àmbits disciplinaris (p. ex., humanitats vs. enginyeries). Com s'ha assenyalat amb anterioritat, factors associats a l'origen social, determinant en bona part de determinades circumstàncies personals, catalitzen, d'una manera o una altra, les múltiples interaccions que les diverses accions formatives generen en la individualitat de cada persona.

Sembla obvi afirmar que el fil conductor de la qualitat de la formació universitària és el pla d'estudis. La seva orientació, la seva dimensió pràctica i les oportunitats de contacte preprofessional (pràctiques externes o pràcticum) que ofereix configuren el conjunt d'oportunitats d'aprenentatge, no només de les competències específiques associades als àmbits disciplinaris, sinó de bona part de les competències per a la *gestió de la carrera*.

## Gràfic 2 | Factors associats a l'obtenció i el manteniment d'un lloc de treball



Estudis com els de Brennan *et al.* (2003) parteixen de l'assumpció que l'obtenció d'una feina és el resultat de la interacció de quatre factors: competència del graduat, actitud davant la feina, estatus (*background*) i sort. La intervenció institucional per millorar la possibilitat d'èxit en la inserció laboral dels graduats universitaris hauria de centrar-se sobre els dos primers.

Per la seva banda, Tamkin i Hillane (1999) presenten una configuració més detallada. Defineixen l'ocupabilitat com

[...] the capability to move self-sufficiently within the labour market to realise potential through sustainable employment. An individual's employability depends on the knowledge, skills and attitudes he or she possesses, the way he or she uses those assets and presents them to employers and the context (personal circumstances and labour market environment) within which he or she seeks to work.<sup>2</sup>

En conseqüència, els components de l'ocupabilitat poden sintetitzar-se de la manera següent:

---

<b>Potencialitats personals.</b>	■ Coneixements i habilitats ( <i>saber i saber fer</i> ). Competències bàsiques en l'àmbit disciplinari-professional
<b>Competències</b>	■ Atributs personals ( <i>saber ser i saber estar</i> ). Competències d'acció professional-transversals

---

<b>Habilitats de màrqueting i disposició per a l'ocupació</b>	■ Habilitats de gestió de la carrera. Autoconeixement, coneixement de les característiques, els requisits i les oportunitats del mercat de treball, presa de decisions, habilitats per desenvolupar i implementar projectes professionals
	■ Habilitats de cerca d'ocupació. Coneixements de les fonts d'informació i de les regles del mercat de treball
	■ Actitud/disponibilitat. Adaptació al desenvolupament del mercat de treball, realisme davant les oportunitats, mobilitat ocupacional i geogràfica

---

<b>Presentació.</b>	■ Presentació del CV, especialment l'experiència laboral
Demostrar les potencialitats i «vendre-les» d'una manera adequada	■ Acreditació de qualificacions i aprenentatges
	■ Referències i recomanacions
	■ Tècniques d'entrevista

---

<sup>2</sup> [...] la capacitat de procedir de manera autosuficient en el mercat de treball per desenvolupar el potencial mitjançant l'ocupació sostenible. L'ocupabilitat d'una persona depèn dels coneixements, les competències i les actituds que posseeix, la manera com fa servir aquests recursos i els presenta als ocupadors, i el context (circumstàncies personals i entorn del mercat de treball) en el qual busca feina.



**Context personal i laboral**

- Factors externs: estructura, condicions i característiques del mercat laboral
- Circumstàncies personals: edat, estat, salut...
- Interrelació entre la situació personal i el mercat laboral: polítiques i estratègies de selecció i formació, beneficis fiscals i polítiques d'ocupació (+ 45 anys, contractes indefinits, etc.)

La síntesi de factors exposada permet identificar *nínxols d'acció formativa* en els quals la formació universitària hi té plena cabuda. Les accions formatives complementàries del mateix desenvolupament del currículum i orientades a l'enfortiment de les habilitats per a la *gestió de la carrera* constitueixen el punt de mira de les bones pràctiques de les universitats que ressenyem en l'apartat següent.

## 4. ACCIONS PER FACILITAR L'OCUPABILITAT

En aquest apartat es descriurà quina tipologia d'accions es poden emprendre des de l'àmbit universitari per afavorir la inserció laboral dels graduats. Es parteix dels resultats del procés d'avaluació de la transició al mercat laboral (AQU Catalunya, 2005a) i s'incorporen bones pràctiques recollides en altres estudis similars tant d'àmbit estatal com internacional.

L'article 39 de la LUC 1/2003, de 19 de febrer, assenyalava el següent:

El departament competent en matèria d'universitats i les universitats han d'orientar els estudiants en llur incorporació al món laboral promovent la relació i la col·laboració dels estudiants i les persones titulades amb els agents econòmics i les institucions socials. Amb aquesta finalitat, d'acord amb el consell social de cada universitat, s'han de promoure accions efectives que afavoreixin la inserció laboral i professional dels titulats.

Les accions que es poden emprendre per tal d'afavorir tant assolir una feina com desenvolupar-la adequadament s'han classificat en tres apartats:

- Associades a la definició del perfil de formació: tant pel que fa al disseny com als mecanismes per assegurar-ne l'adequació al mercat laboral
- Sobre l'enfocament i l'organització de la dimensió pràctica del currículum

- Finalment, les accions i els serveis institucionals que faciliten la transició al mercat laboral

Les accions en els dos primers apartats es duen a terme durant la formació universitària, però determinaran, en bona mesura, el desenvolupament en el lloc de treball. Les accions del tercer apartat s'apliquen, generalment, cap al final de la formació universitària i durant la transició al mercat laboral.

#### 4.1. Un perfil de formació adequat i pertinent, primera via per a l'ocupació

El perfil de formació és la declaració de la titulació sobre el perfil de competències del futur graduat, és a dir de la «motxilla» de competències amb les quals els graduats s'enfrontaran al mercat laboral.

Les guies per al disseny adequat d'un perfil de formació són nombroses i, per tant, en aquest document no es tractarà aquest aspecte (vegeu AQU Catalunya, 2004; AQU Catalunya, 2005b; AQU Catalunya, 2005c; AQU Catalunya, 2006a; González i Wagenaar, 2003; Libros blancos de l'ANECA; QAA, 2007).

Ara bé, l'avaluació institucional del procés de transició al mercat laboral va posar de manifest que, en general, les universitats no disposen de **mecanismes institucionals per obtenir evidències sobre l'adequació dels perfils de formació a les necessitats socials i laborals**. La presència de mecanismes o polítiques institucionals al servei de les titulacions per conèixer les tendències del mercat laboral possibilita que es puguin adaptar de manera àgil els plans d'estudi a aquestes noves necessitats.

La resposta afirmativa a les preguntes següents permet assegurar que la institució disposa dels mecanismes apropiats per assegurar l'adequació del perfil de formació:

- Està la institució familiaritzada amb els trets dels camps ocupacionals per a les quals aporta preparació?
- Disposa la institució de mecanismes adequats per estar informada dels nous avenços en els camps professionals i incorporar aquesta informació als seus plans d'estudi?
- Satisfan els objectius finals i el contingut dels plans d'estudi les necessitats dels camps professionals i els avenços que els afecten?

Actualment, és àmpliament acceptat que per tal que una institució d'educació superior funcioni adequadament necessita polítiques i mecanismes per conèixer les tendències del mercat laboral i facilitar l'adaptació de les titulacions i els plans d'estudi a les noves necessitats (vegeu els estàndards d'AQU Catalunya, 2003a; estàndards d'ENQA, 2005).

En què han de consistir aquests mecanismes? En el quadre 2 es fa una proposta de com configurar aquests mecanismes, que comença per definir quina tipologia d'informació han de recollir, quins informants cal consultar per obtenir-la i quina metodologia es pot emprar en el procés de recollida de dades.

---

## **Quadre 2 | Proposta de configuració de mecanismes d'informació sobre les tendències del mercat laboral**

---

<b>Dimensions</b>	<b>Informants externs</b>	<b>Metodologia</b>
El perfil de formació: disseny del perfil de competències requerides	<p>Ocupadors: demandes de «qualitat de formació»</p> <p>Graduats: valoració de la utilitat de la formació rebuda per aquells graduats que estan ben inserits</p> <p>Tutors de pràcticum, professorat associat, etc.</p>	<p>Establiment de polítiques universitàries i procediments institucionals pel que fa a la incorporació d'agents externs en el disseny, el control i el seguiment dels plans d'estudi</p> <p>Implicació de l'opinió dels ocupadors i graduats en les comissions que elaboren els plans d'estudi i en comissions avaluadores</p>
Necessitats i demanda social de la professió	<p>Ocupadors: prospectiva d'evolució dels sectors d'ocupació, confluència de títols i mercat ocupacional (mercats oberts vs. mercats tancats)</p> <p>Graduats: anàlisi de les taxes d'ocupació, branques d'activitat econòmica en què s'inserixen, funcions que desenvolupen, titulacions requerides per al seu lloc de treball, etc.</p>	<p>Enquestes de graduats: taxa d'ocupació, adequació de la inserció, satisfacció amb la formació rebuda, etc.</p> <p>Opinió dels ocupadors i el professorat implicat en àmbits professionals sobre la prospectiva dels sectors professionals, etc.</p>

---

## 4.2. La dimensió pràctica del currículum, un plus amb vista a l'ocupabilitat

En aquest apartat es recolliran recomanacions per a un disseny i un desenvolupament adequats de la dimensió pràctica del currículum. La dimensió pràctica es pot estructurar en els apartats següents:

- Pràctiques relacionades amb les assignatures: pràctiques que formen part d'una o més assignatures i que tenen com a objectiu l'aplicació pràctica d'elements de caràcter teòric d'aquestes assignatures.
- Pràctiques en empreses: són pràctiques que es realitzen en centres de treball i que poden estar reconegudes, o no estar-ho, com a crèdits de lliure elecció. Si són obligatòries s'anomenen pràcticum.
- Projecte de fi de carrera.

L'avaluació de la transició al mercat laboral va posar en relleu una gran riquesa pel que fa a les activitats educatives destinades a aprofundir en la dimensió pràctica dels perfils de formació; ara bé, també va posar de manifest la necessitat d'assegurar que tots els ensenyaments han desplegat un ventall adequat d'aquestes pràctiques i que la institució coneix l'amplitud i la tipologia d'aquest tipus d'activitats.

### 4.2.1. Pràctiques a les assignatures

Des de la perspectiva d'avaluació de la qualitat d'aquest document, l'element d'anàlisi essencial és el grau de relació de les pràctiques amb el món professional, és a dir, si les pràctiques reflecteixen situacions problemàtiques de la professió, si reproduïxen les condicions de treball pròpies de la futura professió, etc.

La resposta afirmativa a les preguntes següents permet avaluar l'adequació de les pràctiques de les assignatures al mercat laboral:

- Les pràctiques estan suficientment fonamentades? Es disposa de la documentació explícita i específica sobre les pràctiques?
- Està satisfet l'alumnat amb el plantejament d'aquestes pràctiques?
- Les pràctiques estan orientades al món professional: reflecteixen situacions problemàtiques? reproduïxen les condicions de treball (per exemple, en un laboratori)?

Cal assegurar un encaix o coherència adequat entre teoria i pràctica, o entre «saber» i «saber fer». Les pràctiques tenen valor en la mesura que tenen valor formatiu, és a dir, que contribueixen al perfil de formació dissenyat per l'ensenyament. Incorporar professors vinculats a l'àmbit professional o dissenyar les pràctiques prenent en consideració l'opinió de professionals pot ajudar a aquest millor encaix.

La tipologia de pràctiques a les aules universitàries és molt variada (resolució de problemes o estudis de casos a l'aula, elaboració de projectes, pràctiques de laboratori, pràctiques clíniques, sortides de camp...) i depèn de l'orientació de la titulació. En el primer apartat d'aquest capítol es feia una classificació entre titulacions generalistes (*liberal learning*), titulacions de disciplina única, interdisciplinàries i professionalitzadores (vegeu el quadre 1) que pot ser útil amb vista a l'orientació de les pràctiques de les assignatures:

- **Titulacions professionalitzadores:** En aquest tipus de titulacions és en el qual és més fàcil assegurar un millor encaix entre teoria i pràctica. L'anàlisi de la professió és el que hauria de guiar tant el disseny de la part acadèmica del currículum com de la pràctica. D'altra banda, l'entorn acadèmic i el laboral, en estar aquest darrer clarament definit, permet una interrelació fluïda entre tots dos àmbits. Les pràctiques seran, per tant, molt variades segons l'ensenyament: pràctiques de traducció per a traductors, pràctiques clíniques per a infermers, pràctiques en una escola per a mestres, projectes a arquitectura, etc.

En la resta de titulacions les sortides laborals són molt més variades, per tant el referent per al disseny de la dimensió pràctica ja no pot ser la professió, sinó que ho haurà de ser la disciplina o disciplines i la reflexió sobre les característiques que ha de tenir un graduat «ocupable».

- **Titulacions de disciplina única:** la tipologia de pràctiques respondrà al perfil de competències pràctiques específiques, el saber fer de la disciplina. El disseny de la part pràctica no estarà determinat per la professió, sinó per la tipologia de problemes als quals s'enfronten professionals de diferents àmbits; és a dir, les pràctiques haurien d'estar vinculades a àmbits de resolució de problemes més que a àmbits temàtics diferents, la qual cosa n'evitaria l'atomització.
- **Titulacions interdisciplinàries:** de la mateixa manera que en el cas anterior, la tipologia de pràctiques estarà determinada pel saber fer específic, per la tipologia de problemes que requereix la interdisciplinarietat que les defineix. Si no es fa d'aquesta manera, el risc que les pràctiques estiguin excessivament vinculades als continguts teòrics és elevat. És en la resolució de problemes on es pot integrar un coneixement que s'ha de transmetre necessàriament fragmentat i dispers.
- **Titulacions generalistes:** és on hi ha més risc de poca diferenciació entre les pràctiques i els continguts teòrics. En aquestes titulacions cal fer un esforç per

connectar el contingut dels estudis amb el desenvolupament de competències genèriques útils en qualsevol lloc de treball: comunicació oral i escrita, treball en equip, etc. Aquest tipus de pràctiques respon a les necessitats de complementarietat en el procés formatiu, però no hauria de fer oblidar els exercicis d'aplicació pràctica que capacitin més directament per al desenvolupament de les tasques professionals més comunes.

Un disseny adequat del perfil de formació, amb la corresponent definició del perfil de competències específiques (del saber i el saber fer específic), evitaria plantejaments excessivament atomitzats de les pràctiques. L'existència d'una correlació mecànica entre «assignatura» i «pràctiques» pot no ser sempre la millor solució per assolir els objectius previstos. Tant en les titulacions professionalitzadores com en la resta, cal una visió integral sobre què constitueix la dimensió pràctica del perfil i com cal anar, progressivament, desenvolupant-la.

Des del punt de vista organitzatiu, sembla aconsellable una programació de «pràctiques per matèries», que agrupi diferents assignatures vinculades entre elles, de manera que es garanteixi, més enllà d'una assignatura concreta, la formació de graduats ocupables i no merament l'adquisició de coneixements «professionalitzadors». Això ha de completar-se amb un sistema de gestió transparent i eficaç dels crèdits pràctics.

L'avaluació del «saber fer» requereix l'avaluació d'execucions o productes. Això introdueix una major complexitat en l'avaluació, ja que sovint implica més subjectivitat per part del professorat i fa que resulti més difícil establir criteris d'avaluació (observació dels estudiants o dels seus productes, anàlisi dels dossiers d'aprenentatge...). L'avaluació de les pràctiques ha de complir els requisits de transparència i ha de disposar de criteris explícits, públics i aplicats de manera consistent (vegeu, per exemple, QAA, 2000; AQU Catalunya, 2003b; ENQA, 2005).

En suma, el disseny adequat de la dimensió pràctica és complex, cal adaptar-lo a la naturalesa de la titulació i dissenyar-lo des d'una perspectiva global (*top-down*), per després anar-lo concretant. És per això que l'indicador del percentatge de crèdits pràctics no és suficient per assegurar l'adequació de les pràctiques de les assignatures, tal com es va posar de manifest en l'estudi d'avaluació de la transició al mercat laboral d'AQU Catalunya. Per tant, **l'avaluació de la dimensió pràctica** del currículum, a banda d'aquest indicador, ha d'incloure elements com ara la satisfacció d'acadèmics i estudiants amb el plantejament i el funcionament d'aquestes pràctiques, així com l'opinió de professionals sobre el grau en què el seu disseny i plantejament s'adequa al món professional.

#### **4.2.2. Les pràctiques en empreses: factor clau en la inserció laboral**

Les pràctiques en empreses consisteixen en la realització d'estades en llocs de treball on es desenvolupen funcions pròpies de la titulació. En els estudis

professionalitzadors sovint són obligatòries i s'anomenen pràcticum. En cas de no ser obligatòries, poden ser reconegudes, o no ser-ho, amb crèdits de lliure elecció. Cal tenir present que el reconeixement de crèdits implica que la institució acredita valor formatiu a les pràctiques i, per tant, exigeix processos de supervisió i avaluació que n'assegurin el valor.

Els beneficis potencials de les pràctiques en un entorn laboral són múltiples: les pràctiques en empreses, de la mateixa manera que les pràctiques en assignatures, tenen en primer lloc un valor formatiu. Han d'implicar la transferència de coneixements de l'aula a l'experiència pràctica, desenvolupar tota una sèrie de competències, tant específiques —relacionades amb els estudis— com generals —relacionades amb hàbits de treball com ara puntualitat, treball en equip o responsabilitat. El seu valor educatiu dependrà, per tant, del grau de vinculació amb el currículum.

En segon lloc, les pràctiques en empreses tenen una valor fonamental en el procés d'orientació professional. Permeten que el graduat es faci una idea més realista de les activitats del dia a dia d'un lloc de treball. A més, faciliten que l'estudiant iniciï la seva xarxa de contactes en el món professional en el qual haurà d'inserir-se; els estudis d'inserció professional mostren que les pràctiques són fonts de treball directes o indirectes del futur graduat. A més a més, les pràctiques en empreses poden enriquir la **docència** a partir del contrast entre els coneixements impartits i les mancances formatives detectades en el contacte amb les empreses i el món professional.

Troblem diferències en l'orientació d'aquestes pràctiques segons la tipologia de titulacions:

- En les titulacions més professionalitzadores les pràctiques en empreses representen el moment en el qual s'integra una gran part de les competències del perfil de formació i s'apliquen els coneixements teòrics a situacions reals. En aquests estudis les pràctiques podrien considerar-se com «la prova de foc» que l'estudiant està preparat per integrar-se en el món laboral.
- En estudis de caràcter més generalista les pràctiques en empreses són una estratègia formativa més, que permeten posar en joc determinades capacitats, però que no es poden considerar com l'indicador únic de la formació global.

Si bé no són freqüents, és convenient destacar la interessant experiència de les **pràctiques en alternança** com a màxima expressió de la relació estudi-treball; a més, constitueixen una de les vies més eficaces d'inserció laboral.

A continuació es proposen una sèrie de qüestions que pretenen orientar en el procés de disseny adequat de les pràctiques en empreses:

### **Naturalesa**

- Està definida la naturalesa/tipologia de les pràctiques?
- És adequada i pertinent aquesta naturalesa/tipologia en relació amb el projecte de final de carrera?
- És adequat el perfil de competències que s'ha de desenvolupar en les pràctiques?

Les estades en empreses, sempre que tinguin reconeixement de crèdits, han d'especificar, a més de la naturalesa de les activitats, els objectius d'assoliment dels estudiants. La supervisió dels objectius és clau en estudis professionalitzadors en què cal demostrar una sèrie de competències professionals. D'altra banda, en els estudis generalistes, cal que els objectius formatius estiguin definits i siguin àmpliament coneguts tant pels estudiants com pels centres de pràctiques.

### **Organització de les pràctiques**

- Són adequades i pertinents les organitzacions que acullen als estudiants en pràctiques?
- És adequat el procediment d'assignació de cada estudiant a la plaça de pràctiques?
- Respon l'estructura organitzativa institucional de les pràctiques als requeriments i al volum proposats?

L'organització, la supervisió i l'avaluació de les estades en empreses són complexes ja que cal dissenyar i supervisar accions a tres bandes: institució educativa, estudiants en pràctiques i centres que els acullen. Només si els recursos organitzatius destinats a les pràctiques són adequats se'n podrà assegurar la qualitat.

### **Supervisió de les pràctiques**

- S'ha establert un programa de supervisió?
- Són adequats i pertinents els recursos humans responsables de la supervisió?



- Es considera satisfactori el nivell de comunicació entre la universitat (responsables de la supervisió) i les organitzacions d'acollida dels estudiants?

Cal tenir clarament establert i formalitzat el procés pel qual la institució s'assegura que els estudiants assoleixen els objectius formatius previstos. En aquest procés cal aclarir la responsabilitat tant de la institució educativa com de l'acollidora, com també dels estudiants.

La supervisió, per part de la institució educativa, de les pràctiques és fonamental per assegurar-ne el valor formatiu. Cal garantir la interacció entre tutors acadèmics i tutors de centre.

Per al correcte funcionament de la supervisió, cal assegurar un adequat reconeixement de les labors de tutoria desenvolupades pel professorat mitjançant l'establiment de sistemes que en valorin la dedicació.

### **Avaluació de les pràctiques**

- És adequat i pertinent l'enfocament general de l'avaluació en relació amb el perfil dels objectius (competències) perseguits?
- Són adequats els criteris i les estratègies d'avaluació adoptats (assistència, memòria, avaluació de competències...)?
- Els resultats de qualificació de les pràctiques són un indicador vàlid de la formació global de l'alumnat? En quina mesura estan relacionats amb la qualificació mitjana de la resta del currículum?
- Estan satisfets dels resultats de les pràctiques tant l'alumnat com les institucions implicades (universitat i empreses)?

L'avaluació de les pràctiques només podrà ser adequada en la mesura que el seu disseny determini competències específiques per avaluar i que els recursos organitzatius siguin els adequats (supervisió adequada). Dit això, l'anàlisi dels mecanismes d'avaluació de les pràctiques és un pas previ necessari per tal d'acceptar la validesa de la valoració obtinguda. Cal recordar que, en titulacions professionalitzadores, les pràctiques representen el moment culminant en què l'estudiant pot demostrar l'assoliment de la seva competència, fet que implica rigor en el procés avaluatiu.

### 4.2.2.1. La gestió de les pràctiques

Per a un funcionament òptim de les pràctiques és necessari que es combini adequadament la gestió institucional amb la gestió als centres de les pràctiques.

Les pràctiques en empreses constitueixen una via d'interacció entre la institució i el món laboral. Una gestió institucional de les pràctiques permet una coordinació de la imatge externa de la universitat, assegura la homogeneïtat entre convenis i permet la recollida de dades fiables sobre les pràctiques. La institució necessita saber l'evolució del nombre de convenis i de pràctiques realitzades (que pot variar segons el conveni), les titulacions per a les quals costa més trobar centres on es fan pràctiques, etc.

Ara bé, la gestió de les pràctiques des dels centres facilita una major adequació de les pràctiques als perfils de formació de les titulacions, i a més enforteix el vincle dels centres amb el món empresarial, contactes que es poden estendre a altres activitats, com ara les de transferència tecnològica. A més, és evident que la supervisió i l'avaluació del pràcticum l'han de dur a terme tutors acadèmics. Al quadre 3 es mostra una proposta de nivells de gestió de les pràctiques.

---

### Quadre 3 | Proposta de nivells de gestió de les pràctiques professionalitzadores externes

---

#### Centralitzat

---

- Desenvolupar mecanismes de coordinació institucional que permetin conèixer els diferents models de pràctiques: com, quants i amb qui s'executen els convenis de pràctiques. Elaboració i gestió d'un sistema d'indicadors comuns sobre les pràctiques (nombre de convenis, nombre d'estudiants de pràctiques...).
- Dissenyar convenis marc amb aquelles empreses que participen en els programes de pràctiques amb graduats de diferents titulacions.
- Elaborar protocols marc per a la supervisió i l'avaluació de les pràctiques. Establir una tipologia de convenis per tal de dissenyar mecanismes de suport específics per a cada tipus de pràctica.
- Impulsar reunions estables de discussió entre els responsables de pràctiques externes a la universitat per intercanviar experiències i fomentar l'aprenentatge mutu.
- Establir sistemes de valoració de tutors acadèmics.
- Fidelitzar les empreses/tutors que ofereixen pràctiques: avantatges per als tutors de centre (carnet de biblioteca, descomptes en formació continuada...).

## Descentralitzat

---

- Gestionar els convenis de cooperació educativa des dels centres.
  - Supervisar i avaluar les pràctiques.
  - Recollir, sistematitzar i posar a disposició dels serveis centrals les informacions que arriben de les persones implicades en els models de pràctiques: tutors interns, tutors externs i alumnes.
- 

### 4.2.3. Els projectes finals de carrera

Els projectes de final de carrera, molt habituals en les enginyeries, igual que el pràcticum en altres carreres professionalitzadores, representen el moment culminant de la formació de l'estudiant. Hi ha dos tipus de projectes:

- Els projectes finals de carrera (PFC), bé en situacions reals o simulades, tenen com a objectiu la integració dels diferents continguts per aplicar-los a una situació real o molt similar a la real.
- Els treballs finals de carrera (TFC) són projectes interns que es duen a terme dins els mateixos centres, estan relacionats amb la recerca que es fa a l'escola o facultat i són una introducció a la recerca.

La resposta afirmativa a les preguntes següents permet assegurar l'adequació dels projectes finals de carrera:

- Estan documentades les directrius / el protocol de disseny, el desenvolupament-supervisió i l'avaluació dels PFC?

Cal assegurar que els recursos organitzatius siguin els adequats per efectuar la supervisió i l'avaluació dels PFC. També cal assegurar un adequat reconeixement de les tasques dels directors de PFC.

- Es consideren pertinents i adequats els àmbits de realització dels projectes de final de carrera?

Des de la perspectiva del mercat laboral és obvi que els PFC, orientats a la resolució de problemes pràctics, són els més adequats, mentre que els TFC representen una opció més acadèmica o de recerca. A més, els PFC, quan són duts a terme en empreses, són una via per a la inserció professional alhora que ajuden a establir relacions entre comunitat acadèmica i món

laboral i faciliten relacions de transferència tecnològica. Ara bé, la discussió rau a establir si el projecte és un recurs didàctic fonamental per a la formació dels enginyers o si, per contra, aquesta formació s'ha d'adquirir en el plantejament i el desenvolupament de les diferents assignatures, ja que l'elaboració de projectes és, actualment, només una més de les possibles activitats professionals.

■ És raonable el temps de dedicació a la presentació del PFC?

En relació amb la durada dels PFC, mesures com l'obligatorietat de matriculació dels crèdits de tutoria i la presentació de memòries de progrés del projecte de manera periòdica podrien afavorir una visió més detallada de la situació. També ajudarien a la posterior introducció de mesures concretes de correcció per àmbits.

Cal ajustar el temps de dedicació de l'estudiant al PFC restringint l'ambició dels projectes, que de vegades semblen tesis doctorals; no hem d'oblidar la nova estructura de grau i màster previs al doctorat.

■ És adequada la qualitat dels PFC?

Finalment, és necessari preguntar-se sobre la qualitat dels PFC, així com sobre el seu impacte en la formació del graduat, prenent en consideració tant el valor afegit del PFC com a coneixement aplicat com el seu potencial com a via d'inserció professional.

### 4.3. Accions institucionals

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

La planificació i el disseny del perfil professional comença en el mateix moment de triar la carrera, continua durant els estudis mitjançant la gestió de les oportunitats curriculars i extracurriculars que ofereix la universitat, i finalitza en el moment de la transició laboral. Tant estudiants com graduats són els beneficiaris de les accions per afavorir la inserció laboral: els estudiants descobreixen com planificar més efectivament la carrera, com millorar la seva ocupabilitat, com aconseguir

experiència laboral rellevant, etc.; mentre que les accions destinades als graduats van dirigides a tenir èxit en els processos de selecció, trobar recursos i informació, obtenir suport per emprendre un negoci propi, etc. A més d'estudiants i graduats, les accions institucionals també tenen com a objectiu acostar els móns empresarial i universitari, fomentar sinergies bidireccionals a través de l'organització de pràctiques, però també de la participació de les empreses en el món acadèmic (aules d'empresa, fòrums d'empresa, *workshops*, etc.).

Tot aquest ventall d'activitats —informació, orientació, gestió de pràctiques i intermediació laboral— requereix unes estructures organitzatives adequades i un pla d'actuació que combini les accions i els serveis centralitzats amb les accions i els serveis descentralitzats. L'avaluació del pla d'actuació ha de considerar la rellevància dels seus objectius per facilitar la inserció laboral, l'adequació de les accions i els recursos destinats per assolir aquests objectius, i, finalment, la valoració dels resultats obtinguts.

La resposta afirmativa a les preguntes següents permet assegurar que les accions institucionals són adequades per facilitar la inserció sociolaboral dels graduats:

- Hi ha un pla d'actuació institucional? És adequat per facilitar la inserció sociolaboral dels graduats?
- Són adequades les estratègies utilitzades per obtenir evidències en relació amb els objectius del pla?
- Estan adequadament documentats el disseny, l'execució i l'avaluació d'aquestes activitats?
- És adequada i pertinent l'estructura organitzativa destinada a aconseguir una actuació institucional de qualitat?
- La naturalesa i el volum de les activitats dutes a terme, són coherents amb l'assoliment dels objectius que faciliten la inserció sociolaboral dels graduats?
- Són adequats i pertinents els recursos humans i materials disponibles per al desenvolupament del pla d'actuació previst?
- S'han explicitat els indicadors d'assoliment més significatius per a cadascuna de les tipologies d'activitat?
- Els indicadors d'assoliment permeten extreure conclusions en relació amb l'eficàcia del pla d'actuació?

### 4.3.1. Què fan les universitats

Totes les universitats catalanes organitzen activitats diverses per afavorir la inserció laboral, si bé divergeixen pel que fa al grau en què aquestes activitats estan planificades i en la forma en què estan organitzades (AQU Catalunya, 2005a). Es pot trobar una relació dels serveis oferts per les universitats catalanes a la webgrafia disponible al CD adjunt d'aquest llibre.

Entre els serveis més estesos cal assenyalar els següents:

- Formació en cerca de feina: cursos de formació (presencials o virtuals) dirigits a estudiants per afavorir la inserció laboral: elaboració de currículum, realització d'entrevistes de selecció, etc.
- Orientació professional individualitzada.
- Espai físic i virtual de recursos, tant per a la cerca de feina com per al desenvolupament del pla de carrera (beques, cursos, activitats extracurriculars, etc.).
- El servei de la Borsa de Treball, que gestiona sol·licituds d'empreses i institucions en forma d'ofertes de treball als estudiants, així com la tramesa a empreses i institucions de les dades de contacte dels futurs titulats. En algunes universitats aquest servei està restringit als estudiants de l'últim o els últims cursos, en d'altres s'adreça també als titulats en general. En alguns casos el servei realitza també un seguiment posterior de l'oferta.
- La gestió de pràctiques externes d'empreses i institucions que demanen acollir estudiants de les universitats en pràctiques. La gestió de programes de pràctiques a l'estranger mitjançant programes europeus d'intercanvi d'alumnes.
- Els serveis d'orientació professional que consisteixen en una orientació laboral personalitzada dels alumnes que ho requereixen.
- Participació en fires, reunions i esdeveniments de foment de l'ocupació en diferents àmbits territorials.

Altres accions menys esteses però d'indubtable interès són:

- El foment de la creació d'empreses a través del suport a idees emprenedores sorgides dins les mateixes comunitats universitàries: concursos d'idees de negoci, Federació Catalana de Júnior Empreses, etc.
- L'observatori del mercat de treball per al seguiment de la inserció laboral dels graduats i l'observatori de les empreses amb el fi de detectar les exigències del mercat laboral.

- Activitats d'orientació per a col·lectius específics, com ara estudiants de doctorat (borsa de treballs de doctors, jornades doctorals, etc.).

### 4.3.2. Una proposta de model organitzatiu

A tall de suggeriment, i partint de plantejaments usuals des d'àmbits disciplinaris de l'orientació universitària i de propostes operatives en algunes institucions amb una llarga tradició en aquestes accions (sota la denominació de *career services*), es presenta una proposta per organitzar les accions institucionals (vegeu el quadre 4). Sense cap dubte, el fet de poder disposar d'una certa infraestructura tècnica per al disseny i la coordinació de les diferents accions incrementarà l'eficàcia del pla institucional. La simple disponibilitat de la informació integrada de tots els serveis serà de gran ajuda per al conjunt dels estudiants.

#### Quadre 4 | Una proposta de model organitzatiu

ÀREES	ACCIONS
<b>Informació</b> (Coordinat amb els punts d'informació de centres)	Durant els estudis: beques, cursos d'idiomes, seminaris, conferències, jornades, postgraus... (gestió del currículum extra-curricular)  Laboral: beques, oposicions, accés al treball públic
<b>Orientació</b> (Coordinat amb el Pla d'acció tutorial del centre: a nivell institucional cal oferir els protocols o guies per als tutors de centre i suport en determinats moments)	Acadèmica/personal: potenciar les qualitats de l'estudiant i optimitzar els seus recursos i competències personals  Orientació personalitzada del pla de carrera: programa formatiu, organització del seu itinerari curricular  Laboral: balanç de competències, cursos de cerca de feina (CV, entrevista de feina, on i com buscar feina, processos de selecció, etc.)
<b>Pràctiques en empreses</b> (Coordinat amb els punts de gestió de pràctiques de centres, tutors acadèmics, etc.)	Gestió d'oferta i demanda (empreses i estudiants) de pràctiques en empreses i de la primera feina  Seguiment de les pràctiques  Captació i fidelització d'empreses i tutors de pràctiques
<b>Observatori ocupacional</b>	Seguiment de la inserció laboral  Prospectives amb ocupadors

---

**Intermediació laboral**

Associació d'antics alumnes

Borsa de treball: recepció i difusió d'ofertes de treball

Canalització de les ofertes a candidats amb perfils adequats

---

## 5. ÚS DE LA XARXA PER A LA INSERCIÓ LABORAL DELS GRADUATS UNIVERSITARIS

L'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació té en Internet una de les seves màximes expressions. Per tant, no ens ha de sorprendre que a la xarxa trobem un gran potencial, infrautilitzat encara en el nostre context, per al servei i l'ajuda de la inserció laboral dels graduats universitaris. La globalització i la mobilitat de capital humà de nivell superior queden reflectides en les oportunitats que brinda, individualment i institucional, el fet de *saber* i *saber utilitzar* Internet.

Com a mostra que incita a «connectar-se», s'ofereix en el text (i de manera més àmplia en el CD que acompanya aquesta obra) un conjunt d'adreces web que posen de manifest les diferents tipologies de recursos de gran utilitat per al tema que ens ocupa.

Per a la presentació en el CD dels recursos s'han adoptat els criteris següents: tipologia de l'organisme productor, contingut del recurs i abast geogràfic.

El propòsit d'aquest darrer apartat del capítol, que a la vegada tanca el contingut de l'obra, és que les nostres universitats amplïïn i desenvolupin noves informacions i propostes que permetin avançar en l'objectiu de contribuir a una major i millor ocupabilitat dels graduats.



---

## Catalunya

---

### **SOC (Servei d'Ocupació de Catalunya)**

<<http://www.oficinatreball.net>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Oficina virtual del Servei d'Ocupació de Catalunya. Enllaça amb **E-CIFO** <<http://www.ecifo.net>> [Consulta: 26 de febrer de 2007], plataforma de formació a Internet.

### **FCR (Fundació Catalana per a la Recerca)**

<<http://www.fcr.es/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Conté serveis d'informació de beques (SIAB), informació laboral (SIL) i edita la revista *TECNO 2000*.

### **Barcelona Activa**

<<http://www.barcelonactiva.es>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Agència de desenvolupament local de l'Ajuntament de Barcelona. Enllaça amb Porta22 <<http://porta22.com/>>, activitats i recursos multimèdia relacionats amb el desenvolupament professional, les noves ocupacions i la recerca de feina.

### **FeinaUB (UB)**

<<http://www.ub.edu/feinaub/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Portal d'inserció de la Universitat de Barcelona.

### **Treball Campus (UAB)**

<<http://treball-campus.uab.es/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Portal d'inserció de la Universitat Autònoma de Barcelona.

### **Oficina d'Orientació i Inserció Laboral (UPC)**

<<http://www.upc.edu/aaupc2/ooil/catala/home.html>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Portal d'inserció de la Universitat Politècnica de Catalunya.

### **Oficina d'Inserció Laboral (UPF)**

<<http://www.upf.es/oil/index.htm>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Portal d'inserció de la Universitat Pompeu Fabra.

### **Borsa de Treball (UdG)**

<<http://web.udg.edu/ciae/borsa/default.htm>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Portal d'inserció de la Universitat de Girona.

### **Borsa de Treball (UdL)**

<<http://www.udl.cat/serveis/seu/borsa.html>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Portal d'inserció de la Universitat de Lleida.

### **Borsa de Treball (URV)**

<[http://www.urv.es/serveis\\_universitaris/borsa\\_de\\_treball/index.html](http://www.urv.es/serveis_universitaris/borsa_de_treball/index.html)> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Portal d'inserció de la Universitat Rovira i Virgili.

### **Borsa de Treball (URL)**

<<http://www.url.edu/cont/estudis/borsadetreball.php>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]  
Portal d'inserció de la Universitat Ramon Llull.

### **Servei d'Estudiants (UVic)**

<<http://www.uvic.cat/central/ca/estudiants.html>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]  
Portal d'inserció de la Universitat de Vic.

### **Servei d'Orientació Professional (UAO)**

<<http://www.uao.es/cream/?page=29>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]  
Portal d'inserció de la Universitat Abat Oliba.

### **Servei d'Orientació Acadèmica i Professional (UIC)**

<[http://www.unica.edu/serveis.uic?cdi\\_opc=876](http://www.unica.edu/serveis.uic?cdi_opc=876)> [Consulta: 26 de febrer de 2007]  
Portal d'inserció de la Universitat Internacional de Catalunya.

### **Espai Professional (UOC)** (Cal tenir accés al *Campus Virtual* per entrar a l'apartat Comunitat - Espai Professional)

<[http://www.unica.edu/serveis.uic?cdi\\_opc=876](http://www.unica.edu/serveis.uic?cdi_opc=876)> [Consulta: 26 de febrer de 2007]  
Portal d'inserció de la Universitat Oberta de Catalunya.

---

## **Espanya**

---

### **Fundación Universidad-Empresa**

<<http://www.fue.es/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Creada en 1973 por la Cámara de Comercio e Industria de Madrid, s'ha distingit per la publicació anual de la *Guía de las empresas que ofrecen empleo*, que serveix com a manual de consulta i orientació, a més de ser un ampli directori d'empreses que volen cobrir nous llocs de treball i pràctiques dirigits a alumnes i persones recentment titulades, tant universitaris com de formació professional.

La guia va acompanyada del CD-Rom *Guíate*<sup>®</sup>, una eina interactiva amb la qual l'usuari pot gestionar cada pas de la seva cerca d'ocupació o pràctiques. Des de la prospecció fins a l'entrevista de treball, el CD permet portar una planificació i un control exhaustiu de totes les accions, multiplicant així les possibilitats d'assolir amb èxit l'objectiu final: la inserció en el mercat laboral.

Seccions:

- Projecte professional
- La meua agenda
- Empreses («l'ànima de l'aplicació»)
- Adreces útils (base de dades amb unes 8.000 adreces)
- Adreces d'Internet (portals d'ocupació, cercadors...)
- *C. vitae* (com elaborar i presentar un CV)

- Carta de presentació
- Entrevista
- Tests (en col·laboració amb TEA-Cegos)

En col·laboració amb algunes universitats, desenvolupa programes específics d'iniciació professional a l'empresa. D'interès és el Programa CITIUS, promogut per la Fundació Universitat-Empresa, la Universidad Autónoma de Madrid i la Universitat Autònoma de Barcelona, en el qual han participat ja 4.614 postgraduats amb resultats molt satisfactoris. Al llarg de les dinous convocatòries del programa s'ha assolit un nivell d'**inserció laboral del 80%**, tant en les mateixes empreses receptores com en d'altres d'activitat semblant.

CITIUS consta de dues parts: un pla de formació específica a l'empresa i un pla acadèmic de formació. El primer es du a terme mitjançant la realització tutelada de pràctiques i d'altres activitats formatives en algunes de les empreses associades al programa. El segon preveu una àmplia gamma d'itineraris personalitzats perquè els estudiants de CITIUS puguin completar la seva formació en les adreces que aconsellen la seva tasca a l'empresa receptora, la seva formació prèvia i el seu desenvolupament professional.

### **Observatorio Universitario de Inserción Laboral**

<<http://www.insercionlaboral.net/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Portal creat per les agències autonòmiques i l'ANECA, és una eina per a l'anàlisi del mercat laboral dels titulats. Posa a disposició de tots els interessats informació revisada sobre la inserció laboral i el mercat de treball dels titulats universitaris, així com sobre metodologies d'anàlisi d'aquesta realitat.

### **Universia**

<<http://www.empleo.universia.es/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Enllaça amb la *Revista Universia Empleo* amb una tirada de 90.000 exemplars distribuïts a les universitats de Madrid, Andalusia i Castella i Lleó.

## **Europa**

### **CEDEFOP**

<<http://www.cedefop.europa.eu/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Centre Europeu per al Desenvolupament de la Formació Professional.

### **Xarxa EURES de Serveis de Treball Europeus**

<<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=es>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

S'ofereixen vacants de treball en 29 països europeus. Rep una mitjana de quasi un milió de visites mensuals. Amb data 19 de febrer de 2007 té registrades 875.918 vacants de treball, 221.503 CV i 8.878 empreses.

### **European Framework for Work Experience**

<<http://www.efwe.org/>> [Consulta: 26/02/07]

Enllaç amb **Links to work experience sites** <<http://www.tncwe.org/links.htm>> [Consulta: 26 de febrer de 2007], del Transnational Consortium for Work Experience.

---

## Regne Unit

---

### Higher Education Careers Services Unit

<[http://www.hecsu.ac.uk/cms/ShowPage/Home\\_page/pleeXLbLc](http://www.hecsu.ac.uk/cms/ShowPage/Home_page/pleeXLbLc)> [Consulta: 26 de febrer de 2007]  
Graduate Prospects. Web del Regne Unit de l'Oficial Graduate Careers

Organització independent, finançada pels quatre consells de finançament del Regne Unit i que representa una veu autoritzada i independent sobre les polítiques que influeixen en la formació dels estudiants. Dóna suport a les universitats i lidera la investigació i l'avaluació orientades a la millora de la qualitat de l'aprenentatge universitari.

En col·laboració amb el Council for Industry and Higher Education (CIHE) i amb Graduate Prospect (organització amb més de trenta anys de treball en el suport a estudiants i graduats en la cerca d'ocupació), va posar en marxa el projecte ESECT (*Enhancing Student Employability Co-ordination Team*), del qual s'han derivat una sèrie d'estudis i publicacions de gran interès i utilitat.<sup>3</sup> Una d'aquestes publicacions, *Student employability profiles. A guide for higher education practitioner*, ha permès el desenvolupament de cinquanta perfils de formació en molts camps disciplinaris.

### Publicacions d'interès

YORKE, Mantz (2006). *Employability in Higher Education: What It Is- What It Is Not*.

YORKE, Mantz; Knight, Peter T. (2006). *Embedding Employability into the Curriculum*.

YORKE, Mantz; Knight, Peter T. (2006). *Employability: Judging and Communicating Achievements*.

WATTS, A. G. (2006). *Career Development*.

LITTLE, Brenda et al. (2006). *Employability and Work-based Learning*.

LITTLE, Brenda et al. (2005). *Part-time Students and Employability*.

THE PEDAGOGY FOR EMPLOYABILITY GROUP (2006). *Pedagogy for Employability*.

METCALFE, Janet; GRAY, Alexandra (2005). *Employability and Doctoral Research Postgraduates*.

EDWARDS, Gordon (2005). *Connecting PDP to Employers' Needs and the World of Work*.

### Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS)

<<http://www.agcas.org.uk/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Associació dels orientadors professionals a la universitat. Amb més de 1.700 membres d'unes 130 institucions del Regne Unit i Irlanda, és responsable de la prestació dels serveis d'informació i orientació acadèmicoprofessional.

### Prospects.ac.uk

<[www.prospects.ac.uk](http://www.prospects.ac.uk/)> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Graduate Prospects és la firma comercial subsidiària de la **Higher Education Careers Services Unit** (HECSU), que desenvolupa l'activitat més intensa de prestació de serveis a les universitats del Regne Unit i Irlanda. És de propietat compartida per les niversitats del Regne Unit i la Standing Conference of Principals of Colleges and Institutions of Higher Education in the UK (SCOP).

---

<sup>3</sup> El CD conté una carpeta en la qual es recullen algunes d'aquestes publicacions.

## Centres d'ocupació a les universitats

### Advisory & Counselling Centre (UCLAN)

<[http://www.uclan.ac.uk/student\\_services/accentre/careers/](http://www.uclan.ac.uk/student_services/accentre/careers/)> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

University of Central Lancashire. Una de les seves principals funcions és desenvolupar estratègies d'ocupació per als graduats. Dissenya i imparteix cursos d'educació per a la carrera, realitza projectes d'investigació en el tema, com també innovacions en el procés d'ensenyament-aprenentatge.

D'especial interès són els materials que posa a la disposició dels estudiants. A manera de partida d'escacs, el procés s'articula en les «jugades» següents:

1. Your starting position
2. Gathering your resources
  - Transferable skills
  - Writing skills
  - Team work
  - Time management
  - Critical thinking skills
  - Presentations
3. Planning your strategy
4. Winning the game<sup>4</sup>

## Centres d'estudis

### Quality Research International. Lee Harvey Employability Reports

<<http://www.qualityresearchinternational.com/employability/cre.htm>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Liderat per Lee Harvey, els seus *Employability Reports* són sempre de gran interès i actualitat.

## The Centre for Higher Education Research and Information

<<http://www.open.ac.uk/cheri/index.htm>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Dedicat a l'anàlisi de polítiques educatives universitàries a escala institucional, nacional i internacional. Centra l'atenció en les relacions canviants entre educació superior i societat. Els treballs de Brennan són especialment interessants; se'n recullen alguns en el CD d'aquesta publicació.

## Empreses de reclutament de personal

### Hobsons

<<http://www.get.hobsons.co.uk/index.jsp>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Organització d'àmbit internacional amb oficines a Londres, Berlín, Brussel·les, Frankfurt, París, Cincinnati, Melbourne i Singapur. Disposa d'uns trenta llocs web que ofereixen una àmplia xarxa de contactes sobre demandes d'ocupació.

---

<sup>4</sup> Posició d'inici; ajuntar els recursos: habilitats transferibles, aptituds de comunicació escrita, treball en equip, gestió de temps, capacitat crítica, presentacions; planificar l'estratègia; guanyar la partida.

---

## **França**

---

### **CÉREQ** (Centre d'études et de recherches sur les qualifications)

<<http://www.cereq.fr/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Organisme depenent de diversos ministeris francesos associats a centres d'investigació encarregats de la formació i ocupació professional. Disposa d'unes bases de dades de gran interès.

### **Ocupació per a doctors**

#### **ABG (Asociación Bernad Gregory)**

<<http://www.abg.asso.fr/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Associació francesa dedicada a la recerca socioeconòmica la finalitat de la qual és ajudar a la inserció professional dels joves. «De la thèse à l'emploi»

### **Emploi Scientifique en France**

<<http://www.emploi-scientifique.info/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Portal d'ocupació per a doctors (treball científic)

---

## **Itàlia**

---

### **Career point**

<<http://www.career-point.com/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Xarxa italiana d'orientació laboral

### **Alma Laurea**

<<http://www.almalaurea.it/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Dades d'inserció laboral dels graduats d'Itàlia (+75.000 graduats) al cap d'un any, de tres anys i de cinc anys, per grups estudi, gènere...

---

## **Estats Units**

---

Les característiques del sistema universitari i la tradició en prestació de serveis públics i privats sobre la inserció laboral fan que les oportunitats que ofereix la xarxa en el context nord-americà siguin múltiples i molt diverses. A tall d'exemple (en el CD s'amplia el nombre) hem seleccionat una petita mostra de fonts de naturalesa molt diversa. Hem exclòs les referents a les mateixes universitats, ja que cadascuna d'elles té el seu propi web.

### **Cerca d'ocupació i formació**

#### **America's Job Bank**

<<http://www.ajb.dni.us/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

#### **Career InfoNet**

<<http://www.acinet.org/acinet/explore/View.aspx>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Enllaça amb America's Job Bank

## **Dades i estadístiques d'ocupació**

### **Bureau of Labor Statistics. Occupational Outlook Handbook**

<<http://www.bls.gov/oco/home.htm>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

### **US Census Bureau**

<<http://www.census.gov/econ/overview/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Statistics. National Employer Survey

## **Associacions científicoprofessionals**

### **National Employment Counseling Association (NECA)**

<<http://www.employmentcounseling.org/neca.html>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

### **National Career Development Association (NCDA)**

<<http://www.ncda.org/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

## **Portals d'ocupació**

### **NationJob**

<<http://www.nationjob.com/>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

---

## **Canadà**

---

## **Estudis d'inserció laboral**

### **Ministry of Training, Colleges and Universities**

<<http://www.edu.gov.on.ca/eng/general/postsec/uiindicator.html>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Indicadors d'ocupació per institució i titulació universitària

### **Colleges' Key Performance Indicators**

<<http://www.edu.gov.on.ca/eng/general/postsec/colindicator.html>> [Consulta: 26 de febrer de 2007]

Indicadors de treball per institució i titulació universitària

---

## BIBLIOGRAFIA

ACAP (2006). *Estudio sobre los Servicios de Prácticas y Empleo (SPE) de las Universidades de la Comunidad de Madrid*. Madrid: Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva.

AQU CATALUNYA (2003a). *Estàndards d'acreditació de les titulacions*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. Disponible a: <[http://www.aqucatalunya.org/uploads/pagines/arxiu%20pdf/EstandardsAcreditaacio\\_cat.pdf](http://www.aqucatalunya.org/uploads/pagines/arxiu%20pdf/EstandardsAcreditaacio_cat.pdf)>

AQU CATALUNYA (2003b). *Marc general per a l'avaluació dels aprenentatges dels estudiants*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. Disponible a: <[http://www.aqucatalunya.org/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/MGAprenentatges\\_cat.pdf](http://www.aqucatalunya.org/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/MGAprenentatges_cat.pdf)>

AQU CATALUNYA (2004). *Competències professionals bàsiques comunes dels llicenciats en Medicina a les universitats de Catalunya*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. Disponible a: <[http://www.aqucatalunya.org/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/DissenyMedicina\\_cat.pdf](http://www.aqucatalunya.org/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/DissenyMedicina_cat.pdf)>

AQU CATALUNYA (2005a). *Informe 2004. Procés d'avaluació de la qualitat del sistema universitari a Catalunya*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. Disponible a: <<http://www.aqu.cat/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/Informe2004.pdf>>

AQU CATALUNYA (2005b). *Guia per a l'elaboració d'un perfil de formació. El cas de Psicologia*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. Disponible a: <[http://www.aqucatalunya.org/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/DissenyPsicologia\\_cat.pdf](http://www.aqucatalunya.org/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/DissenyPsicologia_cat.pdf)>

AQU CATALUNYA (2005c). *Eines per a l'adaptació dels ensenyament a l'EEES*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. Disponible a: <[http://www.aqucatalunya.cat/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/Eines\\_cat.pdf](http://www.aqucatalunya.cat/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/Eines_cat.pdf)>

AQU CATALUNYA (2006a). *Guia per a l'elaboració d'un perfil de formació. Enginyeria Química*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. Disponible a: <[http://www.aqucatalunya.org/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/DissenyQuimica\\_cat.pdf](http://www.aqucatalunya.org/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/DissenyQuimica_cat.pdf)>

AQU CATALUNYA (2006b) *Informe 2005*. [Pendent de publicació]

BDA (Confederation of German Employers' Association) (2003). *Memorando on tiered structure (Ba/Ma)*. Exemplant fotocopiats.



BRENNAN, J., JOHNSTON, B., LITTLE, B., SHAH, T. & WOODLEY, A. (2001). *The employment of UK graduates: comparison with Europe and Japan. A Report to the HEFCE by the Centre for Higher Education Research and Information*. Lodon: Open University.

BRENNAN, J. & SHAH, T. (2003) *Acces to What? Converting Educational Opportunity into Employment Opportunity*. London: Center for Higher Education Research and Information. Open University.

CAMBRA DE COMERÇ DE BARCELONA (2002). *L'informe 2001 de l'observatori de la formació*. Resum executiu. Exemplar fotocopiati.

GONZÁLEZ, J.; WAGENAAR, R. (Coord) (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe final. Proyecto Piloto Fase 1*. Bilbao: Universidad de Deusto.

ENQA (2005). *Estàndards i directrius per a l'assegurament de la qualitat en l'Espanya europea d'educació superior*. Hèlsinki: European Association for Quality Assurance for Higher Education. Disponible a: <[http://www.aquacatalunya.org/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/EstandardsENQA\\_cat.pdf](http://www.aquacatalunya.org/uploads/publicacions/arxiu%20pdf/EstandardsENQA_cat.pdf)>

IRDAC (Industrial Research and Development Advisory Committee of the European Commission) (1994). *Quality and Relevance. The challenge to European education*. Brussel·les: European Commission

MOREAU, M.P. & LEATHWOOD, C (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19 (4), 305-324.

QAA (2000). *Code of practice for the assurance of academic quality and standards in higher education*. Section 6 - Assessment of students. Mansfield: Quality Assurance Agency. Disponible a: <[http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/codeOfPractice/section6/COP\\_AOS.pdf](http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/codeOfPractice/section6/COP_AOS.pdf)>

QAA (2007). *Subject benchmarks statements* [en línia]. Quality Assurance Agency. [Consulta: 12 febrer 2007]. Disponible a: <<http://www.qaa.ac.uk/academicinfrastructure/benchmark/default.asp>>

TAMKIN, P. & HILLAHE, J. (1999). *Employability and Employers: the missing piece on the jigsaw*. Brighton: Institute for Employment Studies

UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe) (2002). *Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications*. Exemplar fotocopiati.

UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe) (2004). *Draft Joint Report "Education and Training 2010. UNICE Position Paper"*. Exemplar fotocopiati.







Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de **Catalunya**