

La flexibilidad laboral de los jóvenes y sus empleos



Flexibilidad y género

Flexibilidad, edad y estudios

Características y conductas

Satisfacción e inseguridad laboral

Preferencias de flexibilidad

Evolución de las preferencias

en este número

Este cuaderno se centra en el análisis de las facetas de la flexibilidad laboral de los empleos ocupados por los jóvenes así como de las preferencias y resistencias de estos ante las distintas formas de ser flexible.

En primer lugar, se presenta el grado de flexibilidad de los empleos de los jóvenes en función de características demográficas como el sexo, la edad y los estudios. Seguidamente se ahonda en la relación existente entre la flexibilidad de los empleos y

aspectos psicosociales y comportamentales como la iniciativa, la pasividad, la implicación o la innovación de contenidos en el puesto de trabajo de los jóvenes que los desempeñan. También se analiza la relación de estas características del empleo con su satisfacción e inseguridad laboral. Por último, una vez analizada la flexibilidad existente en los puestos ocupados por los jóvenes, se indaga sobre las preferencias ante las distintas facetas de la flexibilidad laboral y la fuerza de estas preferencias.

Índice detallado

Flexibilidad y género

La flexibilidad en el trabajo se concentra en el tipo de contrato y aspectos más asociados a la precariedad laboral **Pág. 3**

Flexibilidad, edad y estudios

Con la edad aumentan los empleos estándar: de duración indefinida, tiempo completo y horario regular **Pág. 4**

Características y conductas

Los jóvenes con contratos temporales presentan menor iniciativa, implicación y capacidad de innovar **Pág. 5**

Satisfacción e inseguridad laboral

La inseguridad laboral y la propensión a abandonar el empleo es mayor entre los jóvenes sobrecualificados **Pág. 6**

Preferencias de flexibilidad

Seis de cada diez jóvenes renunciarían al 9% de su sueldo por un trabajo que no implicara cambio de domicilio **Pág. 7**

Evolución de las preferencias

Desde el comienzo de la crisis los jóvenes muestran una mayor flexibilidad laboral **Pág. 8**

Últimos títulos publicados

Desajustes laborales y consecuencias **n.º 140**

Jóvenes y estudios: Relación con su situación laboral **n.º 139**

Cambios en las trayectorias vitales de los jóvenes **n.º 138**

Publicado el 31 de diciembre de 2012

Para ampliar información sobre este cuaderno: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes (datos y documento)

Edita: **Ivie** (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas)
C/ Guardia Civil, 22 www.ivie.es
46020 Valencia publicaciones@ivie.es
Depósito Legal: V-2443-2010

La flexibilidad en el trabajo se concentra en el tipo de contrato y aspectos más asociados a la precariedad laboral

La temporalidad y los contratos a tiempo parcial son más frecuentes entre las mujeres

La flexibilidad laboral es un fenómeno cada vez más habitual y complejo. En un contexto de crisis económico-financiera como el actual, los cambios son frecuentes e introducen fuerte incertidumbre en las estrategias y dirección de las empresas lo que tiene importantes repercusiones sobre el empleo. Es por ello que la flexibilidad laboral y el diseño de «empresas flexibles» son cada vez más frecuentes.

La flexibilidad laboral hace referencia a un conjunto de medidas contractuales, arreglos organizativos y actuaciones dirigidas a lograr una mejor adaptación de las empresas ante las demandas cambiantes, externas e internas, con grandes implicaciones sobre los trabajadores en aspectos como las cualificaciones y competencias, su disponibilidad geográfica, temporal, etc. y sus relaciones con el empleador. Esa flexibilidad persigue organizaciones más adaptativas y puede plantearse de forma que permita a las personas combinar, al mismo tiempo, su trabajo con sus responsabilidades personales y familiares, mantener su cualificación actualizada y poder tener, al menos potencialmente, horarios de trabajo flexible. La flexibilidad laboral pretende, pues, proporcionar tanto a empleadores como a empleados un entorno más flexible para los cambios de trabajo.

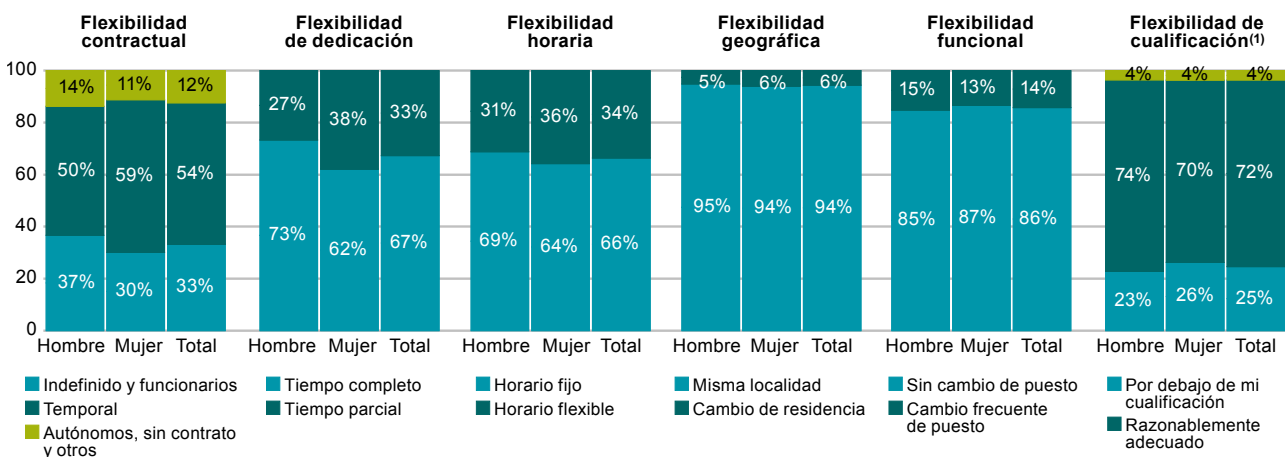
En el Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-Ivie se analiza distintas características de los empleos de los jóvenes relacionadas con la flexibilidad laboral. El **gráfico 1** recoge siete tipos distin-

guiendo entre la opción flexible (color verde oscuro o claro) y la menos flexible (azul).

Según los datos reflejados en este cuaderno, la mayoría de los jóvenes tiene un trabajo temporal (54%), trabaja a tiempo completo (67%) y cumple un horario fijo (66%). Solo el 6% ha cambiado de residencia debido a su empleo, uno de cada cuatro jóvenes está sobrecualificado y un 86% no tiene un empleo que suponga cambio de tareas en el puesto de trabajo. Así pues, el análisis de las características de los trabajos ocupados por los jóvenes muestra un excesivo énfasis en la flexibilidad contractual y en otros tipos de flexibilidad que a menudo van acompañados de cierta precariedad laboral. En especial, baja cualificación de la oferta laboral, combinada con una baja iniciativa emprendedora y una limitada movilidad geográfica.

El análisis por sexos revela que existen diferencias significativas en los aspectos relacionados con la flexibilidad de la vinculación del trabajador con la empresa: el contrato, la dedicación y la cualificación requerida para el puesto. Así la temporalidad está más extendida entre las mujeres, seis de cada diez mujeres tiene un contrato temporal frente a cinco de cada diez hombres. El 38% de las mujeres tiene un empleo a tiempo parcial frente al 27% en el caso de los hombres. Además, los trabajos infracualificados son ligeramente superiores entre las mujeres. El 26% de las mujeres está sobrecualificada para el trabajo que desarrolla frente al 23% de los hombres.

Gráfico 1. Flexibilidad de los empleos según el sexo de los jóvenes. España. 2011. Porcentaje



(1) Dentro de esta tipología también se incluye la flexibilidad ante el trabajo como reto.

Fuente: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011. Bancaja-Ivie

Con la edad aumentan los empleos estándar: de duración indefinida, tiempo completo y horario regular

A medida que se incrementa el nivel formativo de los jóvenes, mayor es la movilidad geográfica

Las diferencias por edades son claras: a mayor edad mayor es la proporción de jóvenes con un trabajo estándar. Así a medida que aumenta la edad del joven mayor es la proporción de empleos con una duración indefinida (44%), con dedicación a tiempo completo (79%) y en horario regular (71%). En cambio, entre los jóvenes de menor edad predominan los contratos temporales (61%) y a tiempo parcial (54%), y los contratos con flexibilidad horaria son más frecuentes (46%). La movilidad geográfica también aumenta con la edad: el porcentaje de mayores de 25 años que han cambiado de domicilio (8%) duplica al de aquellos entre 20 y 24 años y la sobrecualificación se reduce en cinco puntos porcentuales respecto al grupo entre 16 y 19 años.

En cuanto al nivel de estudios se observa que a medida que aumenta el nivel formativo de los jóvenes mayor es la estabilidad de los empleos.

El 40% de los jóvenes con estudios universitarios tiene un contrato permanente frente al 29% de los que

tiene estudios obligatorios. Un tercio de los jóvenes con estudios universitarios tiene un empleo a tiempo parcial frente al 27% de los jóvenes con el menor nivel formativo.

El análisis de la movilidad geográfica muestra grandes diferencias. El 15% de los jóvenes universitarios cambia de localidad de residencia a causa de un empleo frente al 1% de aquellos con estudios obligatorios. Por el contrario, la movilidad funcional decrece con el nivel de estudios. El 12% de los jóvenes con estudios universitarios cambia frecuentemente de tareas frente al 17% de aquellos con estudios obligatorios. Por último, como cabe esperar, dado el mayor nivel formativo, los jóvenes con estudios universitarios sufren en mayor medida la sobrecualificación en sus puestos de trabajo. El 31% de los jóvenes con estudios universitarios está sobrecualificado frente al 11% de los que tienen estudios obligatorios.

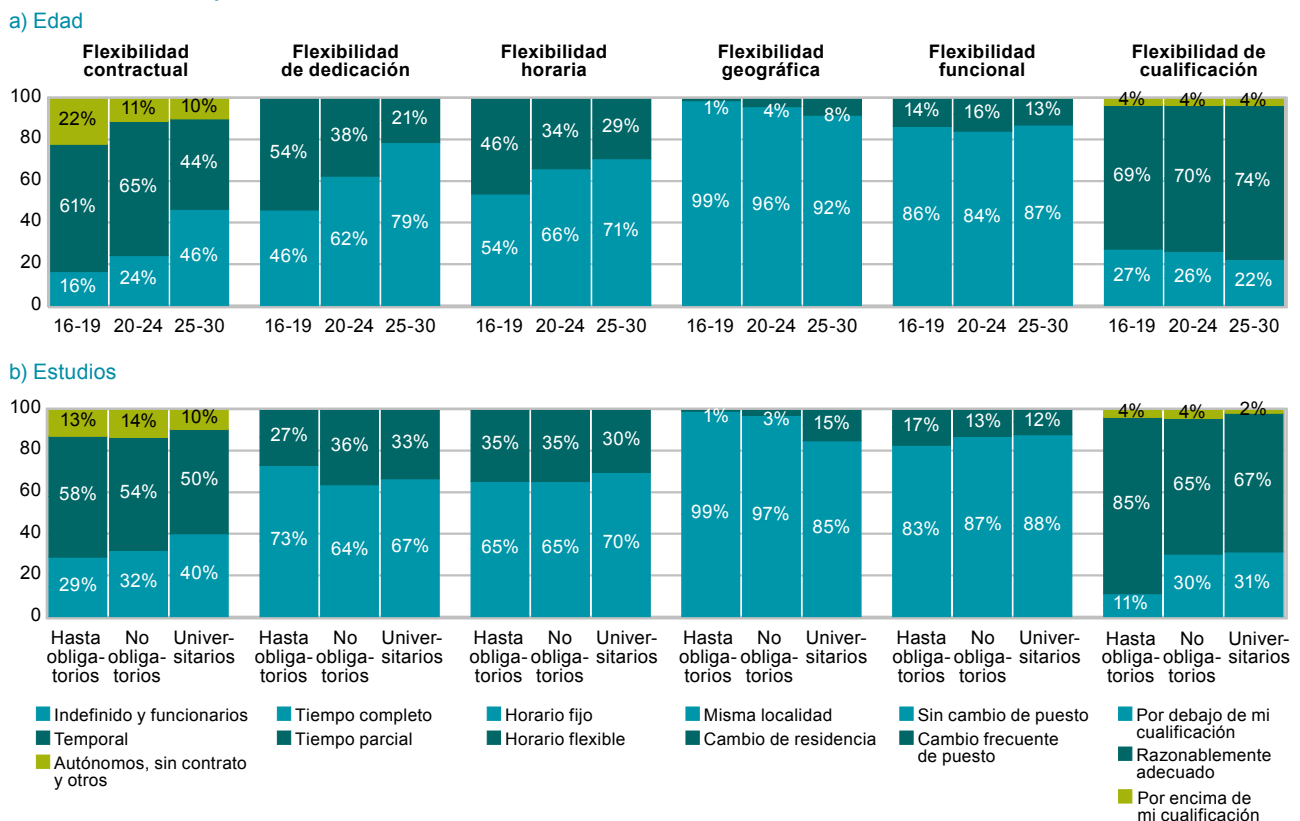
Bancaja

Bancaja

Ivie

Ivie

Gráfico 2. Flexibilidad de los empleos según las características demográficas de los jóvenes. España. 2011.
Porcentaje



Fuente: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011. Bancaja-Ivie

Los jóvenes con contratos temporales presentan menos iniciativa, implicación y capacidad de innovar

Los jóvenes que han cambiado de domicilio por trabajo presentan mejores conductas en el empleo

En esta página se analizan las relaciones entre los tipos de empleo y las características personales relevantes para el desempeño de los trabajos así como las conductas y actitudes de los jóvenes al desempeñarlos. El Observatorio mide estas variables a partir de preguntas realizadas a los jóvenes, todas ellas evaluadas en una escala de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo).

El **cuadro 1**, recoge las medias de las características personales de los jóvenes y sus conductas en función del tipo de trabajo. Los jóvenes que han tenido que cambiar de residencia para obtener un empleo, que tienen un contrato indefinido o que cambian de tareas frecuentemente en su puesto de trabajo poseen más iniciativa. Por el contrario, los jóvenes que están contratados temporalmente o desempeñan un trabajo por encima de su formación tienen menos iniciativa. La pasividad en la planificación de la carrera es mayor entre los jóvenes que cambian frecuentemente de tareas o tiene un contrato permanente. Por el contrario los jóvenes que cambian de residencia y los autóno-

mos son los que presentan menor nivel de pasividad. También son estos dos últimos los más autoeficaces, es decir, se consideran más capaces de hacer bien el trabajo.

Los valores promedio de implicación de los jóvenes son similares, si bien los empleos con cambio de domicilio o de tareas son ocupados por jóvenes más implicados. Los contratos temporales y los que emplean a jóvenes sobrecualificados para el puesto que deben desempeñar van en detrimento de la innovación de los contenidos en el puesto, esto es el comportamiento del joven para poner en marcha acciones que mejoren el puesto, lo hagan más valioso y se adapte, al menos en parte, a sus intereses y competencias.

La planificación de la carrera profesional es mayor para los jóvenes que han cambiado de residencia y que tienen un empleo por encima de su cualificación. Por el contrario los empleos que requieren una cualificación menor a la del joven merman las actuaciones para potenciar las oportunidades de desarrollar su carrera profesional.

Cuadro 1. Características personales y comportamentales de los jóvenes según la flexibilidad de sus empleos. España. 2011

		Características personales						Conductas en el trabajo					
		Iniciativa		Pasividad		Autoeficacia		Implicación		Innovación de contenidos		Estrat. desarrollo carrera	
		Media	Sig.	Media	Sig.	Media	Sig.	Media	Sig.	Media	Sig.	Media	Sig.
Flexibilidad contractual	Contrato indefinido o funcionario	3,97		2,70		4,30		3,99		3,84		3,81	
	Contrato temporal	3,87	*	2,66		4,20	*	3,89	*	3,64	*	3,76	
	Cuenta propia y otros	3,93		2,49		4,36		3,95		3,79		3,79	
Flexibilidad de dedicación	Tiempo completo	3,91		2,65		4,23		3,92		3,73		3,78	
	Tiempo parcial	3,91		2,67		4,29		3,94		3,70		3,77	
Flexibilidad horaria	Horario fijo	3,91		2,65		4,22	*	3,92		3,72		3,80	
	Horario flexible	3,90		2,64		4,32	*	3,94		3,69		3,75	
Flexibilidad geográfica	Misma localidad/próxima	3,90		2,68	*	4,24	*	3,93		3,71		3,76	*
	Cambio de residencia	4,09		2,25		4,45	*	4,03		3,84		3,98	*
Flexibilidad funcional	No hay cambio de puesto	3,90		2,65		4,24		3,91		3,71		3,78	
	Cambio frecuente de puesto	3,95		2,72		4,30		4,03	*	3,73		3,72	
Cualificación del trabajo	Adecuado a la cualificación	3,92		2,69		4,24		3,96		3,76		3,80	
	Por debajo de mi cualificación	3,90		2,59		4,30		3,84	*	3,63	*	3,70	*
Trabajo con reto	Adecuado a la cualificación	3,92		2,69		4,24		3,96		3,76		3,80	
	Por encima de mi cualificación	3,81		2,63		4,12		3,89	*	3,72	*	3,86	*

Las casillas sombreadas son valores que se sitúan por encima de la media global

* Test t significativo al nivel del 5%. Media significativamente diferentes entre la dos opciones flexible e inflexible de la correspondiente faceta de flexibilidad laboral. Test F significativo al nivel de 5% para el análisis de la flexibilidad contractual, de cualificación y reto.

Fuente: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011. Bancaja-Ivie

La inseguridad laboral y la propensión a abandonar el empleo es mayor entre los jóvenes sobrecualificados

Ocupar un puesto por debajo de la formación aumenta un 19% la tendencia a dejar el trabajo

La satisfacción y la salud laboral así como la percepción del mercado de trabajo, la inseguridad laboral y la propensión al abandono son otros de los aspectos analizados en relación con las características de flexibilidad de los empleos de los jóvenes.

En el **cuadro 2** se observa que los jóvenes que han cambiado de domicilio, los que tienen un contrato permanente y una cualificación adecuada son los que presentan mayores niveles de satisfacción laboral. La salud laboral es mayor entre los jóvenes autónomos, los que ocupan un puesto adecuado a su formación y sin cambio de tareas.

Los jóvenes con un contrato indefinido, un empleo adecuado a su formación, con un horario a tiempo completo o un horario regular son los que tiene una percepción más positiva del mercado laboral.

La inseguridad laboral se refiere a la percepción de que no se podrá mantener el empleo como consecuencia de una situación laboral amenazada. En la medida en que una persona teme perder su empleo y estima

que su empleabilidad es baja sus niveles de inseguridad laboral serán más elevados. Los jóvenes con un contrato temporal, con un empleo por debajo de su cualificación o a tiempo parcial son los que tienen mayor inseguridad laboral. Por el contrario, los jóvenes con un contrato indefinido o con un empleo que requiere una cualificación algo superior a la poseída por el joven perciben menor inseguridad en su puesto de trabajo.

La propensión al abandono de la organización es una variable intencional que indica la vinculación afectiva del empleado con su empresa. Los jóvenes presentan una propensión a abandonar la empresa más bien baja, aunque quienes desempeñan un puesto por debajo de su nivel de formación presentan mayor propensión al abandono, la probabilidad es un 19% mayor que la media de España (el valor medio es 2,08 sobre 5). La temporalidad también implica una mayor propensión al abandono mientras que los jóvenes con un empleo adecuado a su formación o algo superior y los autónomos presentan los niveles más bajos.

Cuadro 2. Satisfacción salud y percepción de la situación laboral. España. 2011

		Salud y satisfacción				Percepción e inseguridad laboral					
		Satisfacción laboral total		Salud laboral		Percepción del mercado laboral		Inseguridad laboral		Propensión al abandono	
		Media	Sig.	Media	Sig.	Media	Sig.	Media	Sig.	Media	Sig.
Flexibilidad contractual	Contrato indefinido o funcionario	3,78		3,69		2,66		2,27		2,08	
	Contrato temporal	3,60	*	3,55	*	2,55		3,07	*	2,15	*
	Cuenta propia y otros	3,72		3,69		2,47		2,27		1,85	
Flexibilidad de dedicación	Tiempo completo	3,70	*	3,61		2,63	*	2,54	*	2,07	
	Tiempo parcial	3,62		3,60		2,47		2,73	*	2,10	
Flexibilidad horaria	Horario fijo	3,69		3,63		2,63	*	2,54		2,07	
	Horario flexible	3,60		3,56		2,48		2,65		2,09	
Flexibilidad geográfica	Misma localidad/próxima	3,66	*	3,61		2,58		2,61		2,09	
	Cambio de residencia	3,91		3,58		2,59		2,29		1,97	
Flexibilidad funcional	No hay cambio de puesto	3,67		3,64		2,59		2,57		2,09	
	Cambio frecuente de puesto	3,64		3,52	*	2,55	*	2,68		2,01	
Cualificación del trabajo	Adecuado a la cualificación	3,73		3,64		2,64		2,57		1,98	
	Por debajo de mi cualificación	3,51	*	3,55		2,42	*	2,76	*	2,48	*
Trabajo con reto	Adecuado a la cualificación	3,73		3,64		2,64		2,57		1,98	
	Por encima de mi cualificación	3,58	*	3,59		2,48	*	2,07	*	1,79	*

Las casillas sombreadas son valores que se sitúan por encima de la media global

* Test t significativo al nivel del 5%: Media significativamente diferentes entre la dos opciones flexible e inflexible de la correspondiente faceta de flexibilidad laboral. Test F significativo al nivel de 5% para el análisis de la flexibilidad contractual, de cualificación y reto.

Fuente: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011. Bancaja-Ivie

Seis de cada diez jóvenes renunciarían al 9% de su sueldo por un trabajo que no implicara cambio de domicilio

Los jóvenes se muestran reacios a aceptar trabajos con un horario flexible y a tiempo parcial

Una vez examinadas las diferentes facetas de la flexibilidad de los trabajos a los que acceden los jóvenes, es importante analizar cuáles son las preferencias de los jóvenes ante los distintos tipos de flexibilidad laboral, especialmente en el contexto actual en el que cada vez se demanda mayor flexibilidad a empresas y empleados. Hoy en día, aspectos como la disponibilidad para trasladar el propio domicilio o para trabajar por cuenta propia pueden acelerar el proceso de inserción laboral.

La evaluación de las preferencias de las facetas de la flexibilidad y la fuerza de cada preferencia se ha realizado mediante dos preguntas. En la primera pregunta, el encuestado debe elegir su preferencia entre tres opciones («indiferente», una más flexible y otra menos flexible). Posteriormente, en el caso de no haber elegido la opción «indiferente», debe indicar a qué cantidad estaría dispuesto a renunciar para no perder su opción preferida, partiendo de un sueldo de 1.200 euros mensuales.

El **cuadro 3** recoge nueve tipos de flexibilidad laboral. Para cada categoría la opción flexible aparece en la tercera línea. La segunda columna muestra el porcentaje de jóvenes que prefieren cada opción y la tercera, la **fuerza de la preferencia medida en euros al mes a los que, como promedio, estarían dispuestos a renunciar por mantener la opción preferida**.

Los jóvenes son flexibles o no tienen una opción preferida ante el cambio de tareas en el puesto de trabajo, un empleo que suponga un reto, una ocupación para la cual están sobrecualificados o un trabajo por cuenta propia. Sin embargo, se muestran bastante inflexibles, incluso en la situación actual, ante puestos de trabajo que supongan un cambio de residencia, una dedicación parcial, un horario flexible o un contrato indefinido frente a uno de funcionario.

Esta última opción presenta la resistencia más importante. Los jóvenes que prefieren ser funcionarios (56,6%) estarían dispuestos a renunciar a 123 euros mensuales, el 10% de su sueldo, antes que tener un contrato indefinido. Si se analiza la flexibilidad contractual a través de la preferencia entre un contrato temporal frente a uno indefinido, tres de cada cuatro jóvenes prefieren un contrato indefinido con una resistencia media de renuncia de 99 euros y el resto es indiferente.

Los resultados sobre la flexibilidad geográfica son también muy claros, seis de cada diez jóvenes prefieren un trabajo que no requiera cambio de domicilio y renunciarían a 106 euros (9% de su sueldo mensual).

El 35% es indiferente ante la posibilidad de cambiar de residencia y solo un 3,7% prefiere claramente esta opción.

Las preferencias sobre la flexibilidad de dedicación y horaria son contundentes: más del 65% de los jóvenes se decantan por un empleo a tiempo completo y con un horario estándar y por ello renunciarían al 8% y 6% de su salario respectivamente. Por último, en el caso de la flexibilidad funcional más de la mitad de los jóvenes (58,8%) se muestra indiferente al igual que ocurre con la flexibilidad relativa al autoempleo, donde el grupo mayoritario lo forman los jóvenes que no tienen una preferencia definida (44,1%).

Cuadro 3. Preferencia por la flexibilidad laboral y fuerza media de las preferencias reveladas por los jóvenes. 2011

	Porcentaje	Euros
Flexibilidad contractual		
Funcionario	56,6	123 €
Indiferente	28,9	-
Indefinido	14,5	79 €
Flexibilidad contractual		
Indefinido	74,3	99 €
Indiferente	25,8	-
Temporal	0,0	-
Flexibilidad autónomo		
Ser empleado	39,1	86 €
Indiferente	44,1	-
Autónomo	16,8	77 €
Flexibilidad dedicación		
40 horas	65,9	70 €
Indiferente	22,1	-
20 horas	11,9	68 €
Flexibilidad horaria		
Horario fijo	67,4	95 €
Indiferente	28,8	-
Horario irregular	3,9	66 €
Flexibilidad geográfica		
Misma localidad	61,4	106 €
Indiferente	35,0	-
Distinta localidad	3,7	86 €
Flexibilidad funcional		
Sin versatilidad de tareas	24,6	76 €
Indiferente	58,8	-
Con versatilidad de tareas	16,6	53 €
Cualificación del trabajo		
Adecuado al nivel adquirido	54,3	73 €
Indiferente	43,3	-
Por debajo del nivel adquirido	2,4	106 €
Trabajo como reto		
Adecuado al nivel adquirido	35,5	69 €
Indiferente	42,3	-
Por encima del nivel adquirido	22,2	68 €

Fuente: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011. Bancaja-Ivие

Desde el comienzo de la crisis los jóvenes muestran una mayor flexibilidad laboral

Las preferencias por un contrato a tiempo completo y de funcionario no han disminuido

El **gráfico 3** recoge la evolución de las preferencias ante las distintas facetas de la flexibilidad antes de la crisis y en los dos años posteriores en los que se ha realizado el Observatorio Bancaja-Ivie. El análisis se centra en la España urbana (municipios de más de 50.000 habitantes), ámbito geográfico del que se disponen datos en los tres años.

En general, desde 2005 se ha producido un ajuste relativo de las preferencias o al menos del aumento de la indiferencia ante la flexibilidad laboral, debido probablemente a la crisis.

Este menor nivel de exigencia detectado de la crisis se observa en la relación entre formación y cualificación mínima para desarrollar su puesto de trabajo. A partir del comienzo de la crisis la proporción de jóvenes que se muestra indiferente entre tener un empleo adecuado a su formación o uno en el que esté sobrecualificado ha aumentado significativamente. El salto entre 2005 y 2008 fue espectacular y se ha mantenido en 2011. La crisis también ha supuesto un aumento de la indiferencia de la propensión de los jóvenes a preferir un trabajo que suponga algo de reto (que requiera un nivel de formación por encima del que tienen). Los jóvenes se muestran menos reticentes a ocupar puestos en los que

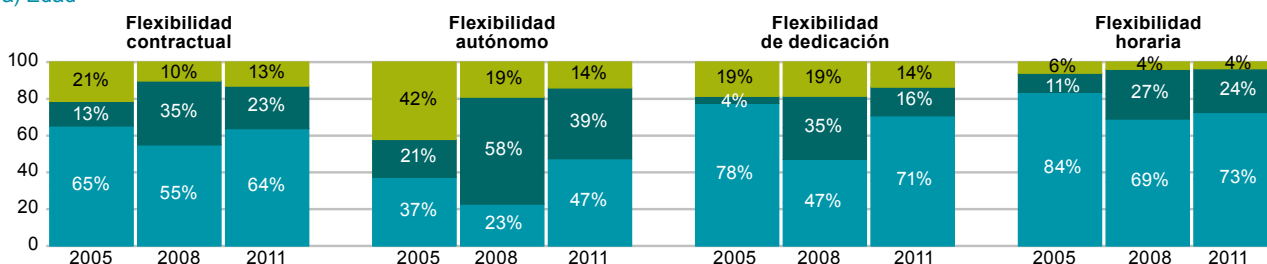
haya cambio de tareas y se observa menor rigidez en aceptar empleos con flexibilidad horaria.

También se ha producido un aumento de la indiferencia en relación con la movilidad geográfica, aunque en general, los jóvenes muestran una enorme resistencia en este aspecto. Esta resistencia se ha reducido desde el comienzo de la crisis, si bien la preferencia por un trabajo en la misma localidad en la que residen en la actualidad sigue siendo la opción preferida por la mayoría. Por último, aumenta la proporción de indiferencia ante un trabajo por cuenta ajena o como autónomo. Ante las dificultades de encontrar empleo, los jóvenes parecen volverse menos exigentes.

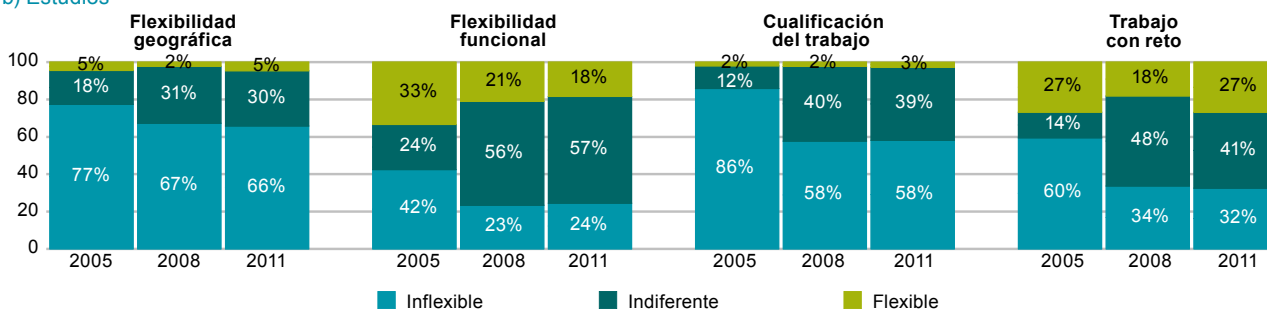
A diferencia de otras características del empleo, los jóvenes no están dispuestos a transigir en aspectos como el tipo de contrato y la dedicación. La preferencia por un trabajo a tiempo completo y por un puesto de funcionario se mantiene, lo que es coherente con una situación de desempleo creciente y mayor inseguridad laboral. Una de las principales ventajas de un puesto de funcionario es la reducción de la incertidumbre sobre la situación laboral futura. Cuanto mejor sea la percepción que el joven tiene de la situación del mercado laboral menor debería ser su preferencia por un trabajo de funcionario.

Gráfico 3. Evolución de las preferencias por tipo de flexibilidad laboral. España urbana. 2005-2011. Porcentaje

a) Edad



b) Estudios



Fuente: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011. Bancaja-Ivie