

Universitat Rovira i Virgili

DE LA UNIVERSITAT AL MERCAT DE TREBALL, CAMINS D'ÈXIT

Ferran Mañé Vernet



De la universitat al mercat de treball, camins d'èxit

Ferran Mañé Vernet

Amb la col·laboració de Verònica Gombau



Tarragona, 2017

EDITA
Publicacions Universitat Rovira i Virgili
Av. Catalunya, 35 - 43002 Tarragona
Tel. 977 558 474 · publicacions@urv.cat
www.publicacions.urv.cat

1a edició: gener de 2017
Dipòsit legal: T 107-2017
ISBN: 978-84-8424-523-0

Aquesta edició està subjecta a una llicència Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported de Creative Commons. Per veure'n una còpia, visiteu <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/> o envieu una carta a Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California 94105, USA.

☐ Aquesta editorial és membre de la Xarxa Vives i de l'UNE,
fet que garanteix la difusió i comercialització de les seves publicacions a escala estatal i internacional.

Índex

PRÒLEG DEL RECTOR DE LA URV	7
PRÒLEG DEL PRESIDENT DEL CONSELL SOCIAL DE LA URV	9
PRESENTACIÓ	11
DESCRIPCIÓ DE L'ENQUESTA INSERCIÓ AQU-1998/2010.....	11
I. LES CARACTERÍSTIQUES DELS GRADUATS DE LA URV	15
I.1 Característiques sociodemogràfiques	17
I.1.1 Sexe dels graduats.....	18
I.1.2 Edat dels graduats.....	21
I.1.3 lloc de residència	25
I.1.4 Entorn familiar	27
I.2 Característiques acadèmiques	29
I.2.1 Rendiment acadèmic	30
I.2.2 Durada dels estudis	33
I.3 La compaginació entre estudis i feina.....	36
I.4 L'impacte de l'entorn familiar.....	39
I.5 continuació dels estudis	50
II. EL PROCÉS D'INSERCIÓ DELS GRADUATS A LA URV	57
II.1 L'accés al mercat de treball	57
II.1.1 El temps de recerca	58
II.1.2 Les vies d'inserció	62
II.1.3 Els factors de contractació	68
II.1.4 Primera feina i feina actual.....	73

II.2	L'ocupació tres anys després de la graduació	75
II.2.1	Inactivitat i atur entre els graduats	76
II.2.2	Les característiques del lloc de treball: aspectes generals.....	81
II.2.3	Qualitat de la feina	97
III.	Mesures de l'èxit del procés d'inserció.....	115
III.1	La satisfacció del titulat	116
III.2	L'adequació de la formació a les necessitats del mercat de treball	126
III.2.1	La sobreeducació: mesurant el desajust a partir del nivell educatiu ..	126
III.2.2	La sobrequalificació-infraqualificació: mesurant el desajust a partir de les competències adquirides i les requerides	131
III.3	L'índex de qualitat ocupacional	152
III.4	La valoració de la qualitat de la formació rebuda	156
IV.	REFLEXIONS FINALS	161

Pròleg del rector de la Universitat Rovira i Virgili

Em plau presentar-vos aquest doble estudi sobre la inserció laboral de les persones titulades de la URV que ha elaborat l'Observatori d'Ocupació de la Universitat, dirigit pel professor Ferran Mañé. Aquest informe analitza la informació que es deriva de l'enquesta d'inserció laboral de la població titulada a les universitats catalanes, que cada tres anys coordina l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya), amb el suport dels consells socials de les universitats. L'any 2014 es va presentar la cinquena enquesta pel que fa als graus i la tercera dels doctorats, i de totes se n'extreuen uns resultats molt significatius derivats d'una mostra molt representativa. Per tant, l'anàlisi d'aquestes dades ens permet disposar d'una visió sòlida sobre la inserció laboral dels nostres titulats i titulades.

Concretament, pel que fa a la URV cal destacar, en primer lloc, que tres anys després d'haver finalitzat els estudis, el 82% dels graduats estaven ocupats. En segon lloc, que d'aquestes persones que treballaven, el 77% ho feien a temps complet, gairebé la meitat ho feien amb un contracte fix i el 80% desenvolupaven tasques que requerien formació universitària. Aquests resultats són molt semblants als que hi ha a la resta d'universitats catalanes, tots ostensiblement millors respecte a les xifres generals d'atur de la població i més tenint present les franges d'edat més joves. Una altra dada complementària que ens fa sentir molt orgullosos és que una fracció molt important d'aquestes persones són la primera generació d'universitaris de les seves famílies.

Aquestes xifres posen de manifest, una vegada més, que la formació universitària està estretament lligada a l'increment de l'ocupació i de la qualitat que comporta. És aquesta mateixa relació directa entre formació i ocupació la que mostren les dades en les 34 economies més desenvolupades, és a dir, els països de l'OCDE, en què l'ocupabilitat de les persones progressa substancialment amb relació al seu nivell formatiu i també s'incrementa a mesura que s'avança en estudis de grau, màster i doctorat. Una mostra més, doncs, que la formació està estretament vinculada a la generació d'ocupació i de riquesa; en definitiva, de benestar.

Aquesta anàlisi aprofundida sobre la inserció laboral dels nostres titulats i titulades en tots els nivells formatius ens dóna, doncs, informació sobre com la Universitat aporta valor per a les persones i per a la societat, l'impacte de les nostres titulacions, la qualitat de l'ocupació i l'entorn socioeconòmic en què es desenvolupen les persones formades a la nostra universitat. Disposar d'estudis d'aquestes característiques esdevé imprescindible per avançar en el camí de la millora contínua, que és el nostre objectiu com a institució, el d'una universitat totalment entrelligada amb el territori, interrelacionada fortament amb el teixit econòmic i productiu i allhora amb el context internacional per oferir una formació d'excel·lència.

JOSEP ANTON FERRÉ VIDAL
Rector de la Universitat Rovira i Virgili

Pròleg del president del Consell Social de la URV

Teniu a les vostres mans la tercera anàlisi sobre la inserció laboral de les persones titulades a la Universitat Rovira i Virgili. Com en les edicions anteriors del 2004 i el 2010, els treballs han estat elaborats pel Dr. Ferran Mañé, director de l'Observatori d'Ocupació de la URV, i els seus col·laboradors i col·laboradores.

Per primer cop s'ha dedicat als estudis de màster i doctorat, a més dels de grau, i s'ha editat un llibre per a cada un dels tres nivells formatius. La recerca s'ha fet a partir de les dades proporcionades per les enquestes del 2014 de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), aplicades als qui van finalitzar els estudis al curs 2009-10 (i del 2010-11 per als màsters), en ple inici de la profunda crisi que encara fa sentir els efectes.

Les dades que s'obtenen de les enquestes, patrocinades pels consells socials de les universitats, detallen el procés d'inserció i la situació dels primers anys de vida laboral. En aquesta tercera edició es demostra l'impacte de la crisi, que es fa notar en gairebé tots els indicadors relacionats amb l'ocupació i la seva qualitat, però també la vàlua de la formació superior a l'hora d'enfrontar-se a la fita d'optar a un lloc en el mercat de treball.

Les anàlisis contingudes en aquests llibres són gairebé imprescindibles per definir les polítiques i els dissenys de la formació i capacitació de l'alumnat per facilitar-ne la futura integració en el món laboral. Unes polítiques i dissenys que avui han d'estar en renovació constant per adequar-se a un mercat de treball canviant. Sens dubte, aquests estudis diferenciadors per a cada ensenyament poden ajudar a prendre decisions a tot-hom que en un futur accedeixi a la Universitat i a les seves famílies.

Un dels principals requeriments a les persones en el món laboral i professional és la flexibilitat i la capacitat d'adaptació als canvis que es produeixen (i a la velocitat amb què es fan). Una capacitat d'adaptació que al mateix temps s'ha de recolzar en coneixements molt sòlids, perquè altrament perd gairebé tot el seu valor.

Dins aquest mercat de treball canviant, que exigeix noves competències, hem de proporcionar eines, com aquests llibres, que facilitin la connexió entre la Universitat i els ocupadors (empreses, institucions, agents socials, etc.) i hem de garantir, també, que les universitats ofereixin una formació d'alta qualitat. En aquest sentit, la formació de les competències transversals permet fer una millor transició del món universitari al laboral. Formació i competències, doncs, han de servir també als qui accedeixen al món professional per incidir en el mercat de treball de forma que generi més valor i riquesa, i així elevar al mateix temps el nivell formatiu requerit del seu conjunt.

Aquests són els reptes que tenim. I ens calen estudis i anàlisis per afrontar-los. Per això vull agrair a l'AQU l'excel·lent tasca que du a terme des del 2001 amb l'elaboració de les enquestes relacionades amb la inserció laboral un cop finalitzats els estudis universitaris a Catalunya, i al coordinador i autor d'aquests llibres, el Dr. Ferran Mañé, pel seu continuat i excel·lent treball al voltant de la inserció laboral, que tant ens ajuda a interpretar els resultats aplicats al nostre entorn més proper.

JOAN PEDREROL

President del Consell Social de la Universitat Rovira i Virgili

Presentació

Descripció de l'enquesta inserció AQU-1998/2010

Els primers anys de vida laboral d'un graduat universitari són de vital importància, tant des d'una perspectiva general de facilitar el trànsit cap a la vida adulta com des d'una perspectiva més particular d'apuntalar (i, per tant, influir) el desenvolupament professional dels graduats. Durant aquest període es produeixen dos processos clau "d'acumulació":

- en primer lloc, l'adquisició d'un conjunt de coneixements que s'allunyen del caràcter més generalista desenvolupats durant la carrera i que, en canvi, tenen un component molt gran d'habilitat productiva específica i d'habilitat social (en un entorn de treball);
- en segon lloc, es produeix un procés d'acumulació d'informació en què els treballadors van descobrint quina feina s'ajusta millor a les seves preferències i capacitats. Addicionalment, aquesta acumulació d'informació, que es tradueix sovint en una sèrie d'indicadors, permet a les empreses millorar la capacitat de selecció de treballadors adients.

Des d'aquest doble punt de vista (contemporani i en clau de futur) és important comprendre com es realitza aquest procés d'inserció en el mercat de treball. Més enllà de les problemàtiques associades a baixos (nuls) ingressos, cal entendre que si no es fa correctament pot impedir l'acumulació d'un capital humà molt important per a l'èxit laboral (i que difícilment es pot proporcionar des de la universitat) i pot generar "senyals" dolents sobre l'individu, que el podrien estigmatitzar i dificultar-li l'evolució en el mercat de treball (el que en la literatura especialitzada es coneix com a *processos de cercles viciosos*). De fet, existeix literatura abundant que posa en evidència la gran influència que exerceixen les primeres experiències laborals en el conjunt de la vida laboral dels individus. Aquest període és el que en la literatura sobre *career development* es coneix com a *career-defining moment*.

L'èxit del procés d'inversió depèn de diversos aspectes, tant des del costat de la demanda del mercat de treball com des de l'oferta. Al mateix temps, l'eficiència amb què funcionin les institucions que regulen el mercat de treball (entre d'altres, els mecanismes d'emparellament empresa-graduat, tipologies de contractes, processos de determinació salarial) també tenen un paper rellevant. La universitat no pot determinar part d'aquestes temàtiques i, per tant, tan sols té una part de la responsabilitat en l'èxit (fracàs) de la inserció laboral dels graduats, però, tanmateix, sí que es responsable de dotar els graduats (oferta de treball) de les capacitats productives que aportaran al mercat de treball. Així, doncs, la universitat té l'obligació de monitoritzar el procés d'inserció dels seus graduats per tal de poder tenir la informació necessària per ajustar verticalment (continguts i metodologies docents) i horitzontalment (tipologies d'ensenyaments) l'oferta de treball qualificat per tal d'adaptar-se a les necessitats de les empreses.

Les universitats catalanes ja des dels anys vuitanta realitzaven estudis per analitzar la inserció laboral dels graduats. Tanmateix, aquestes iniciatives tenien una aproximació parcial al sistema i eren limitades en precisió i aprofundiment de l'anàlisi degut a qüestions pressupostàries. Per tal de donar resposta a aquesta problemàtica, l'any 2000 l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) i els consells socials de les set universitats públiques catalanes (Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili) van acordar iniciar un ambiciós projecte per tal de realitzar l'avaluació transversal de la inserció dels graduats universitaris en el món laboral. La idea central era l'harmonització de la metodologia emprada per tal de poder comparar i integrar la informació amb l'objectiu d'extreure'n conclusions fiables en l'àmbit català. En primer lloc, es va realitzar un important treball de definició d'un marc de referència per avaluar l'estat de la inserció laboral dels graduats. En segon lloc, es va impulsar l'elaboració d'una enquesta d'inserció i la recollida de la informació. L'èxit de la primera enquesta va animar l'AQU i les diferents universitats a continuar fent l'esforç d'obtenir la informació, per tal de poder tenir informació actualitzada respecte a com s'anava produint el procés d'entrada en el món laboral dels graduats catalans. Les enquestes tenen un format molt semblant tant en el qüestionari com en la metodologia d'obtenció de dades (telefònica). Es contacta amb el graduat per recollir la informació sobre el seu procés d'inserció laboral tres anys després d'haver finalitzat els estudis. En concret, les dades actualment disponibles corresponen a l'enquesta realitzada l'any 2001 (corresponent als graduats de la promoció 1997-98), l'enquesta de l'any 2005 (graduats curs 2000-01), l'enquesta de l'any 2008 (graduats curs 2003-04), l'enquesta de l'any 2011 (graduats curs 2006-07) i l'enquesta realitzada l'any 2014 (graduats curs 2009-10).

L'enquesta es divideix en diversos apartats. Concretament:

- La primera feina
- La feina actual
- La satisfacció amb la feina
- Els factors de contractació
- Formació continuada
- Mobilitat
- Rendiment acadèmic i estatus socioeconòmic
- Atur

La informació que s'obté és molt detallada pel que fa a la manera com es produeix el procés d'inserció laboral i a quines són les característiques de les feines que desenvolupen els graduats durant els primers anys d'experiència laboral. També és interessant el fet que es pregunta no tan sols aspectes específics de la feina (per exemple, la grandària de l'empresa), sinó també aspectes més qualitius de com és l'encaix entre la feina que tenen i el que van aprendre a la universitat i les expectatives de feina que tenien els estudiants en incorporar-se al mercat de treball. Així, per exemple, es demana als graduats que determinin quin ha sigut l'impacte de la formació obtinguda a la universitat a l'hora de la seva contractació i també la repercussió d'aquesta formació en el lloc de treball. Malgrat ser un col·lectiu relativament petit, l'enquesta també aporta informació detallada sobre la situació dels graduats en atur.

A la taula següent es presenta la dimensió de la mostra obtinguda en cada enquesta i el percentatge que representa sobre el total de població que va finalitzar la carrera universitària aquell curs. Es pot observar que el nivell de resposta és força elevat, especialment pel que fa a la URV. Aquesta elevada taxa de resposta fa que la mostra sigui representativa de la població que aproxima.

Taula I.1 Població, mostra i percentatge de respostes de l'enquesta (classificació segons la universitat)										
	Total de graduats 1998		Total de graduats 2001		Total de graduats 2004		Total de graduats 2007		Total de graduats 2010	
	Total universitats	URV	Total universitats	URV	Total universitats	URV	Total universitats	URV	Total universitats	URV
Població	21.178	1.379	21.767	1.669	23.023	1.935	26.620	1.988	28.005	2.364
Mostra	9.766	749	11.456	912	12.258	1.226	15.228	1.375	16.044	1.379
Percentatge de respostes	46,11	54,31	52,63	54,64	53,24	63,36	57,21	69,16	57,29	58,33

Aquestes dades han fet possibles diversos estudis, tant elaborats des de l'AQU com des de les universitats mateix. En el cas de la URV, s'han publicat dos estudis: un on s'anàlizaven els graduats de la cohort 1997-98 i un altre amb els graduats el curs

2003-04. Aquests estudis aproximaven la situació dels graduats des d'una perspectiva específica de la cohort analitzada. Tanmateix, és evident que tenir dades comparables per a diferents cohorts (diferents anys de finalització d'estudis) ens permet plantejar-nos el fet d'analitzar com ha estat l'evolució de la situació laboral dels graduats. Aquest és l'objectiu del present estudi. Afrontar aquesta tasca sembla especialment rellevant, ja que en els darrers anys, d'una manera més o menys explícita, la universitat catalana, i la URV no és una excepció, ha avançat cap a canvis substancials en metodologies docents. Addicionalment, la perspectiva temporal, que cobreix el període 2001-14, permet emmarcar la situació dels nostres graduats en el mercat del treball, dins d'un context caracteritzat per importants variacions en el cicle econòmic. Cal preguntar-se si aquests canvis han tingut cap efecte sobre el procés d'inserció dels estudiants, que en darrera instància depèn tant de l'encaix entre el que s'aprèn i el que es necessita en el mercat de treball com dels canvis en el teixit productiu i en la demanda de treballadors qualificats. Tot i aquesta declaració d'intencions, cal esmentar que l'enquesta no va ser exactament dissenyada per poder testar tots aquests canvis, però esperem que l'anàlisi de les dades que es presentarà a continuació ens aproximi d'alguna manera a com s'ha desenvolupat la nostra tasca docent en aquests darrers anys.

En conseqüència, hem considerat que la millor manera de presentar els resultats era agrupant els graduats segons l'àrea de coneixement dels diferents ensenyaments (humanitats, ciències socials, ciències experimentals, ciències de la salut i tècniques). L'estudi és divideix en tres apartats. En el primer, s'analitzen els canvis en el perfil dels graduats de la URV. En el segon, es descriuen els canvis en el procés d'inserció i la tipologia de feines que realitzen. Finalment, en el tercer capítol, s'analitza fins a quin punt la universitat ha estat capaç d'ajustar l'oferta formativa als requeriments del mercat laboral.

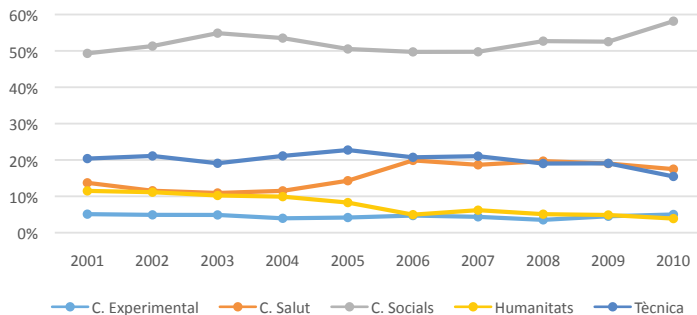
I. Les característiques dels graduats de la URV

En aquest primer capítol volem destacar les principals característiques dels graduats de la URV i analitzar si aquestes han variat al llarg del període 1998-2010. Bàsicament utilitzarem la informació provinent de l'enquesta AQU. Tanmateix, per a algunes característiques dels individus disposem de la informació del conjunt de graduats a partir dels arxius de la base de dades UNEIX de la Generalitat de Catalunya. Aquestes dades tenen l'avantatge de la precisió ja que no són una mostra dels graduats (com a la base de dades de l'AQU) sinó el conjunt d'ells. Al contrari, es perd cert detall a l'utilitzar-les i només hem tingut accés a elles a partir de la cohort de graduats l'any 2000-2001. Així, en definitiva, depenent del que vulguem comentar utilitzarem una o altre base de dades¹.

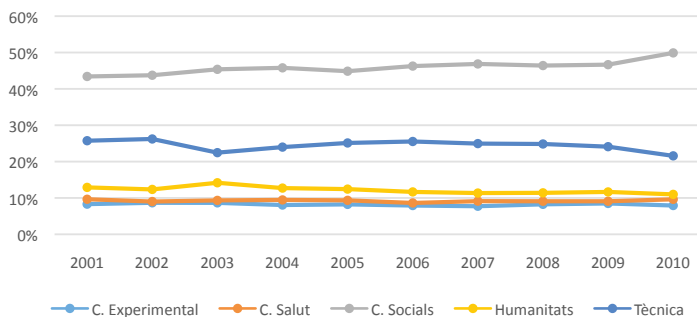
Tal com hem comentat a la Introducció, per cert tipus de dades utilitzarem una aproximació comparativa amb el conjunt de les universitats públiques catalanes. Així ho farem en aquest capítol, tot i que donat el gran volum d'informació que tenim al nostre abast, seleccionarem els elements que comparem. En qualsevol cas, aquesta proposta comparativa ens obliga abans de passar a l'anàlisi de les dades a presentar la distribució de graduats per àrees de coneixement per la URV i pel conjunt de les universitats públiques catalanes. L'àmbit concret de graduació té una gran influència sobre aspectes analitzats en aquest capítol i en els posteriors ja centrats en aspectes de mercat de treball. Per tant, cal, ni que sigui mínimament, descriure l'estructura per àrees de coneixement dels graduats en les diverses cohorts considerades, i les diferències que podem establir entre la nostra universitat i el conjunt d'universitats catalanes. Els gràfics I.1a i I.1b presenten, respectivament, la distribució dels graduats per àrea de coneixement per la URV i per la resta d'universitats públiques catalanes.

¹ Cal dir que hem comprovat com aproximem les dades AQU els càlculs realitzats amb les dades UNEIX i els valors són molt semblants. En conseqüència, cal concloure que les primeres són una bona mostra del conjunt de graduats.

Gràfic I.1a Distribució (%) dels graduats per àrees de coneixement - URV



Gràfic I.1b Distribució (%) dels graduats per àrees de coneixement - Catalunya



Els resultats mostren que més de la meitat dels graduats a la URV durant els darrers anys provenen de l'àmbit de Ciències Socials, quedant en segon lloc ja a certa distància els graduats procedents d'estudis de Salut i Tècniques. En darrer lloc, i amb un pes força reduït (quantitativament parlant) es troben Humanitats i Experimentals. Aquesta distribució és en termes generals força estable, tot i que s'observen lleugeres variacions: l'aprofundiment en la importància dels graduats de Socials; l'increment i estabilització posterior en l'àmbit Salut; la reducció del nombre de graduats en l'àmbit Tècnic a partir del 2005; i la caiguda suau però constant del nombre de graduats en Humanitats.

Des d'una perspectiva comparativa, la URV presenta certes particularitats. En primer lloc la distribució de graduats pel conjunt del sistema català és semblant però més equilibrada en el sentit d'un menor pes dels estudis de l'àmbit de les Ciències Socials i un major pes de les carreres tècniques. Així mateix, Salut té menys importància i Humanitats en té més. Experimentals té un pes molt similar. Per tant, la URV està més especialitzada en Socials i Salut i menys en Tècniques i Humanitats. També es

diferència la URV en que la variació entre el principi i el final del període considerat, tot i ser moderada, és més intensa que la que experimenta el conjunt del sistema català. Destacaríem la més intensa caiguda de graduats en Humanitats i en menor mesura a Tècniques.

Finalment, malgrat no presentem les dades, comentar que una important diferència entre la URV i la resta dels sistema universitari públic català és la majoritària presència de diplomats (versus llicenciats) entre els graduats de la URV. Així, el percentatge de graduats que provenen d'estudis de cicle curt és a la URV del voltant del 70% mentre que pel conjunt d'universitats catalanes aquest percentatge es redueix al 50%. Per tant, a tall de resum, en el moment de comparar la URV amb la resta d'universitats cal tenir present que hi ha diferències d'especialització d'estudis i de tipologia d'aquests.

Aquest capítol s'organitza de la següent manera: inicialment es presenten les característiques sociodemogràfiques dels graduats com sexe, edat i lloc de residència; posteriorment passarem a descriure aquells aspectes relacionats amb qüestions acadèmiques com les qualificacions i la durada dels estudis. Tenint en compte que el resultat acadèmic pot estar condicionat per la situació personal i professional dels estudiants, analitzarem l'efecte de compatibilitzar estudis i treball des de diferents perspectives. Finalment, introduïrem en aquest capítol inicial de contextualització de les característiques dels graduats una breu anàlisi de les seves decisions de continuar estudiant un cop han finalitzat la carrera universitària.

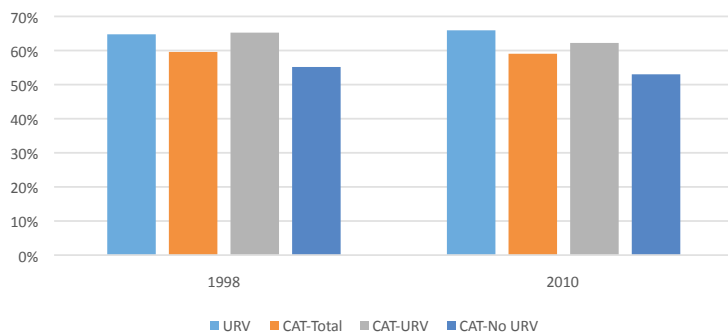
I.1 Característiques sociodemogràfiques

La influència de les característiques personals i de l'entorn familiar en l'èxit educatiu dels individus és un tema àmpliament debatut i documentat. Influències culturals, rols de gènere i nivells de renda, entre altres, són aspectes que impacten en més o menys mesura tant en la quantitat i eficiència de la inversió educativa com, posteriorment, en el procés d'entrada al mercat de treball. La institució educativa treballa sobre una determinada *matèria primera* que condiciona clarament els efectes assolits. Intentar, doncs, descriure i analitzar la realitat laboral d'un individu (un col·lectiu) sense conèixer bé les seves característiques bàsiques i educatives seria aproximar-s'hi sense cap mena de contextualització i, en conseqüència, amb moltes possibilitats de no entendre bé les dades obtingudes. Aquest apartat té per objectiu aportar llum sobre aquestes característiques sociodemogràfiques que han d'influir en els processos d'inserció laboral que analitzarem en els capítols posteriors.

I.1.1 Sexe dels graduats

Un aspecte que està clarament establert en la literatura empírica és que en les darreres dues dècades les dones s'han incorporat molt intensament a l'educació superior i superen actualment el nombre d'homes que estudien a la universitat. El gràfic I.2 ens mostra el percentatge de dones respecte al conjunt de graduats per la URV i per la resta de universitats catalanes. Addicionalment, hem calculat aquest grau de feminització la universitat catalana per estudis, agrupant-los segons estiguessin presents a l'oferta de la nostra universitat (CAT-URV) o no (CAT-No URV). Per tal de simplificar el gràfic tan sols presentem la cohort inicial i la final de les presents a la base de dades AQU. Podem observar com efectivament el nombre de graduades supera clarament el de graduats, per la URV i per totes les agrupacions de la universitat catalana que analitzem. A la URV representen al voltant d'un 65% del total². Aquesta xifra està força estabilitzada, tot i que es pot observar una lleugera tendència a créixer. Pel conjunt del sistema català s'observa un pes també majoritari però menor que a la URV (menor feminització de la universitat pública catalana), que a més, contrari al que passa a la nostra universitat, tendeix a disminuir. A més, cal observar que el descens més acusat de la importància de les dones entre els graduats es produeix en aquells estudis presents a la URV.

Gràfic I.2 Grau de feminització dels graduats Pes (%) de les dones respecte al total de graduats i resta d'universitats catalanes



Aquest elevat grau de feminització global de la URV respon, en certa mesura, a l'oferta formativa de la universitat però també cal veure que hi ha una particularitat específica que s'ha desenvolupat aquests darrers anys. La URV atrau més dones que no pas la mitjana de la universitat catalana o, per ser més específics, la URV genera més graduades que no pas graduats.

² De fet les diferències per sexe serien menors si consideréssim els joves que accedeixen a la universitat, en comptes de considerar els que surten de la universitat. Les dones són més bones estudiant, per la qual cosa que tenen una ratio d'abandonament menor que els homes, fet que implica que acaben la carrera (es graduen) més dones que homes.

És difícil intuir per què passa això, però tenint present que la URV bàsicament es nodreix d'estudiants del territori es poden plantejar dues hipòtesis. La primera apuntaria que el major fracàs escolar a Tarragona (i és possible que pitjor rendiment educatiu en general), que afecta més intensament els nois, portaria a una menor entrada masculina a la universitat o bé a una taxa de graduació més baixa. Alternativament, es pot plantejar la hipòtesi que els nois presenten una major mobilitat per als estudis, i per tant la URV perd més nois que noies, que decideixen anar cap a les universitats de Barcelona. Finalment, cal dir que, si analitzem les dades administratives (no presentades per raons d'espai) que ens permeten construir la sèrie completa i fins i tot les cohorts que es graduen actualment, no apreciem cap canvi substantiu associat a la crisi econòmica, tot i que es podria argumentar un lleuger augment del pes masculí en la taxa de graduació.

Analitzant les dades per àrees de coneixement (taula I.1), i considerant en primer lloc les dades respecte a la URV, observem que la distribució de cada sexe per àrea és similar en les humanitats i les experimentals, i difereix més notablement en les altres: mentre les dones es concentren majoritàriament a les carreres de ciències socials, els homes tenen dos pols de concentració molt similars, socials i tècniques. També cal destacar que les dones tenen una major presència en els estudis de l'àmbit de la salut.

Taula I.1 Distribució (%) dels graduats segons sexe per Universitat de graduació Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	URV		Públiques Catalunya		Estudis URV- Públiques Catalunya	
	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home
Humanitats						
1998	12,4	12,5	17,2	10,4	15,7	13,9
2001	14,3	7,1	17,8	10,7	16,4	11,9
2004	10,7	8,5	16,7	11,8	12,8	13,1
2007	8,4	5,2	16,4	10,1	12,7	10,9
2010	5,8	4,5	14,6	9,5	11,9	10,0
Ciències Socials						
1998	65,2	43,2	52,7	31,1	68,5	49,2
2001	59,3	42,7	49,8	30,3	63,1	47,1
2004	57,1	42,4	51,9	31,4	68,0	47,8
2007	57,9	34,2	52,2	30,9	68,3	41,7
2010	64,8	41,6	54,7	33,2	73,4	47,5

Taula I.1 Distribució (%) dels graduats segons sexe per Universitat de graduació Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	URV		Públiques Catalunya		Estudis URV- Públiques Catalunya	
	Dona	Home	Dona	Home	Dona	Home
Ciències Experimentals						
1998	4,1	6,4	9,1	8,5	5,2	4,8
2001	6,8	8,7	9,2	8,1	4,1	4,8
2004	5,5	5,1	9,0	8,9	3,9	4,5
2007	7,8	4,7	9,7	8,3	3,9	3,2
2010	7,9	6,5	9,5	8,9	4,5	4,1
Ciències de la Salut						
1998	14,2	4,9	10,2	4,3	5,8	1,1
2001	14,1	7,1	11,9	4,8	9,7	3,7
2004	17,4	6,3	12,1	4,2	9,3	3,8
2007	18,4	7,3	11,2	4,4	8,6	4,0
2010	15,7	6,9	11,6	5,2	5,6	2,1
Tècnica						
1998	4,1	33,0	10,9	45,7	4,7	30,9
2001	5,6	34,4	11,2	46,1	6,7	32,5
2004	9,4	37,7	10,2	43,6	6,0	30,8
2007	7,6	48,6	10,5	46,4	6,5	40,2
2010	5,9	40,5	9,6	43,2	4,6	36,4

Humanitats presenta una pèrdua constant de pes entre els graduats, tant masculins com femenins, accentuada a partir de la cohort del 2004. En canvi, l'àrea experimental té una tendència creixent, malgrat que es mou dins aquest pes modest. A més, al contrari del que es podria pensar, cal veure que és una àrea feminitzada.

Les ciències de la salut estan força feminitzades, tot i que presenten una certa volatilitat no observada en els homes allà on la seva presència és menor però més constant. A l'àrea tècnica la situació és la contrària: una forta masculinització dels estudis (de fet és l'àrea amb una diferència més gran entre sexes) que es va reforçant donada la tendència suau però constant de pèrdua de graduades. També destaca la gran volatilitat del nombre de graduats masculins en aquesta àrea. Finalment, la major concentració de graduacions es dona per als dos sexes a l'àrea de socials, tot i que les diferències no són gaire grans. El que sí que és diferent és el fet que les dones presenten

una tendència de creixement constant en nombre mentre que en els homes les taxes varien més brusquement.

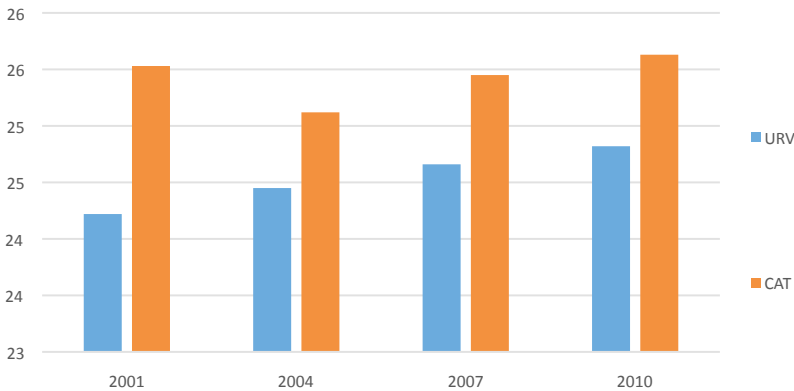
Pel que respecte a la comparació del que acabem de descriure per la URV amb la resta de les universitats catalanes, destaca en primer lloc que les dones tendeixen a concentrar-se de manera més accentuada en l'àrea de Socials i molt menys en la de Salut. Experimentals i Tècniques són estudis que atreuen una proporció de dones i homes molt similar, mentre que Humanitats, de manera equilibrada en termes de sexe, atreu més estudiants.

I.1.2 Edat dels graduats

L'anàlisi de l'edat que els estudiants es graduen és important des de la perspectiva de com enfocar alguns elements de suport en la seva transició al mercat de treball. En termes generals, un increment en l'edat mitjana de graduació pot reflectir tant l'augment del nombre de matriculats que accedeixen a la universitat ja amb una feina i una certa experiència en el mercat del treball com, alternativament, una major durada dels estudis sovint associada a una major activitat laboral durant aquest període formatiu. En qualsevol dels casos, les característiques dels graduats varien i, per tant, poden influir en les estratègies de com encarar la transició al mercat de treball.

Passant a comentar els resultats, el gràfic I.3 presenta l'edat mitjana dels graduats en el moment d'acabar els estudis per a la URV i per a la resta de les universitats públiques catalanes.

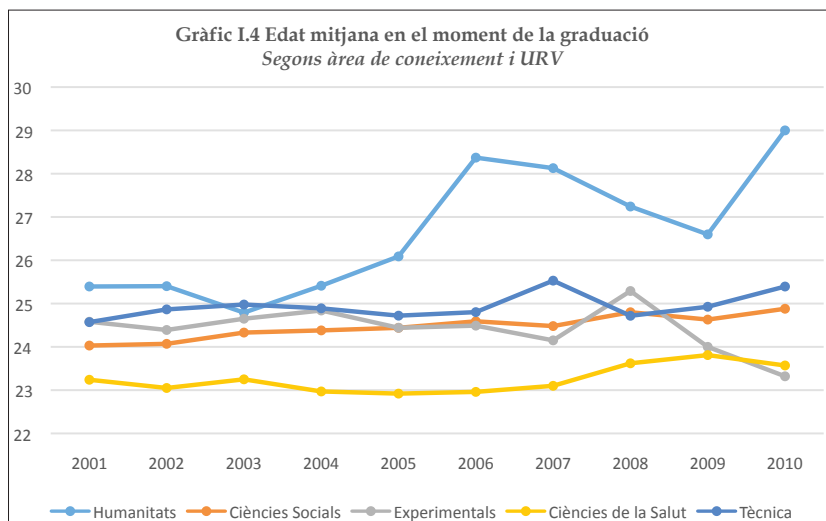
Gràfic I.3 Edat mitjana en el moment de la graduació.
Segons any de graduació i universitat .



D'entrada cal dir que efectivament observem un increment constant de l'edat mitjana de graduació, que suposem que respon a una qüestió estructural més que no pas a una reacció a situacions conjunturals associades al cicle econòmic. L'increment

per a la URV no és dramàtic, però en cap cas marginal, ja que el període considerat és relativament curt i hi apareix un augment equivalent al 60% d'un curs. La situació per al conjunt d'universitats públiques catalanes mostra que l'edat mitjana és superior (població graduada més envellida) tot i que pot respondre en part a la distribució relativa de diplomatures i llicenciatures. La seva evolució és menys clara i apuntaria cap a una certa estabilització.

Per completar aquests comentaris vegem el comportament per àrea de coneixement i també el desglossament de la mitjana per grups d'edat, que ens permetran afinar en els comentaris. El gràfic I.4 presenta l'evolució de la mitjana per als graduats de la URV . El primer que cal recordar és que les diferents àrees tenen distribucions desiguals dels graduats entre diplomats i llicenciats, i això explica part de les diferències. Amb aquesta consideració en ment, els resultats mostren comportaments particulars entre àrees i també evolucions dispars, tot i que totes tenen en comú (excepte experimentals) increments de l'edat mitjana de graduació entre la primera i la darrera cohort analitzada.



Humanitats té l'edat mitjana més elevada i amb una clara tendència a augmentar (seguint una evolució força lligada al cicle, amb pujades durant la fase expansiva i baixades en la fase recessiva). L'entrada d'estudiants de més edat (potser en part responent a objectius de consum en la decisió educativa més que no pas d'inversió productiva) i una estratègia més marcada de compaginar els estudis i la vida laboral que en la resta d'àrees explicarien molt probablement aquests resultats. En qualsevol cas, és evident que la tipologia mitjana del graduat en humanitats ha anat allunyant-se de la de la resta de graduats.

En l'altre extrem, destaca la salut com l'àrea amb una mitjana més baixa, reflex de la importància dels estudis d'Infermeria, que eren de cicle curt en aquesta època, però també necessàriament per una menor durada del temps que necessiten els estudiants per obtenir el títol. Les altres tres àrees mostren uns valors i evolucions semblants amb l'única consideració de la brusca caiguda de l'edat mitjana dels graduats en experimentals al final del període analitzat.

La taula I.2 conté la mateixa informació en un format més detallat, ja que inclou la distribució dels graduats per àrea d'estudi i any de titulació per diferents grups d'edat.

Taula I.2 Distribució (%) dels graduats per grups d'edat en el moment de la graduació						
Classificació per àrea de coneixement						
Edat	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
1998						
20 anys	0,0	8,4	0,0	22,7	2,2	9,4
21 anys	13,1	18,8	2,1	14,7	11,9	16,1
22 anys	25,2	23,6	16,7	8,8	25,9	20,9
23 anys	23,4	19,0	33,3	16,0	23,0	19,8
24 anys	10,3	12,1	31,3	11,8	16,3	13,1
25-29 anys	13,1	13,9	16,7	19,3	17,0	15,3
30-40 anys	10,3	2,9	0,0	5,0	3,0	3,8
+ 40 anys	4,7	1,2	0,0	1,7	0,7	1,5
2001						
20 anys	0,0	7,3	0,0	20,2	3,6	7,5
21 anys	10,4	11,4	2,5	17,1	5,7	10,9
22 anys	21,3	19,4	13,9	13,3	15,4	17,8
23 anys	15,3	20,2	7,6	22,1	15,8	18,7
24 anys	17,5	13,6	36,7	12,9	15,8	15,4
25-29 anys	23,5	23,2	36,7	9,5	39,4	24,4
30-40 anys	7,1	4,1	1,3	3,8	3,9	4,2
+ 40 anys	4,9	0,8	1,3	1,1	0,4	1,2

Taula I.2 Distribució (%) dels graduats per grups d'edat en el moment de la graduació						
Classificació per àrea de coneixement						
Edat	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2004						
20 anys	0,0	7,5	0,0	20,4	2,5	7,2
21 anys	13,8	13,1	4,1	13,8	7,6	11,7
22 anys	16,8	16,9	12,2	13,8	17,8	16,4
23 anys	18,9	14,8	8,1	20,7	15,8	16,2
24 anys	11,2	12,6	25,7	14,2	10,7	12,8
25-29 anys	27,6	26,8	48,7	14,6	37,2	28,2
30-40 anys	3,6	6,0	1,4	2,2	7,6	5,3
+ 40 anys	8,2	2,2	0,0	0,4	0,8	2,2
2007						
20 anys	0,0	11,2	0,0	26,7	6,5	12,1
21 anys	0,0	11,4	10,2	16,3	7,5	10,8
22 anys	27,4	21,5	17,1	9,1	14,8	17,7
23 anys	12,4	14,3	17,1	15,7	12,2	14,2
24 anys	13,3	12,3	18,2	10,1	14,3	12,6
25-29 anys	23,0	21,1	36,4	16,3	33,8	23,6
30-40 anys	17,7	7,1	1,1	4,5	8,8	7,3
+ 40 anys	6,2	1,2	0,0	1,3	2,1	1,7
2010						
20 anys	0,0	11,4	0,0	26,8	6,2	12,4
21 anys	0,0	12,1	21,6	12,7	8,8	11,8
22 anys	27,4	18,6	36,3	7,6	12,8	17,0
23 anys	13,7	14,8	2,9	20,9	15,7	15,4
24 anys	11,0	10,4	15,7	8,8	15,7	11,2
25-29 anys	26,0	20,8	19,6	14,4	29,7	21,2
30-40 anys	8,2	8,7	3,9	7,6	9,8	8,4

Taula I.2 Distribució (%) dels graduats per grups d'edat en el moment de la graduació						
Classificació per àrea de coneixement						
Edat	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
+ 40 anys	13,7	3,1	0,0	1,1	1,3	2,7
Total						
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

El primer element que cal comentar és el percentatge de graduats més grans de 25 anys. Com es pot observar en general per a totes les àrees però especialment per a humanitats i tècniques, el nombre de graduats és molt elevat, en alguns casos proper al 50%. Cal entendre que aquest tipus d'estudiant pot tenir unes particularitats específiques com, per exemple, que segurament haurà de compaginar estudis i feina, amb la qual cosa el temps de dedicació als estudis serà inferior. Tanmateix, si la feina que realitzen està relacionada amb els estudis, això els haurà permès acumular certa experiència, que podria ser explotada tant pel professor com per la resta d'alumnes.

En l'àmbit de la salut semblen predominar dues edats de titulació, els 20 i els 23 anys. En aquest sentit sembla que els estudiants de diplomatura de carreres de salut siguin més efectius en comparació amb la resta. Una altra explicació possible és que el percentatge d'adults que es matricula en aquests tipus d'ensenyament és inferior a la resta i, per tant, l'edat mitjana serà també inferior.

I.1.3 Lloc de residència

L'expansió de la universitat catalana ha tingut clarament un component territorial més que no pas d'especialització temàtica. Aquest fet tindrà, doncs, una clara influència sobre l'atracció dels estudiants, per la qual cosa és d'esperar que la majoria d'estudiants vinguin de les nostres comarques. La taula I.3 presenta la informació sobre l'origen dels estudiants segons l'àrea de coneixement.

Els resultats mostren clarament que la gran majoria d'estudiants provenen de llars de la mateixa província de Tarragona. Per tant, es pot afirmar que la nostra universitat exerceix bé el paper dinamitzador en la millora del capital humà local, a partir de facilitar l'accés a l'educació superior gràcies a reduir el cost d'oportunitat (monetari i de temps) de realitzar aquests estudis.

Taula I.3 Distribució (%) dels graduats en funció del lloc de residència Classificació segons l'àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
1998						
Tarragona	57,6	81,0	77,3	52,9	69,9	71,2
Resta de Catalunya	26,1	13,1	20,5	24,7	19,2	18,0
Resta de CCAA	16,3	6,0	2,3	22,4	11,0	10,9
2001						
Tarragona	72,7	73,2	52,9	50,0	68,5	67,7
Resta de Catalunya	19,3	20,8	38,6	19,2	23,4	21,7
Resta de CCAA	8,0	6,0	8,6	30,8	8,1	10,6
2004						
Tarragona	75,3	78,5	64,4	54,4	71,2	71,9
Resta de Catalunya	15,4	15,6	32,9	22,0	19,8	18,3
Resta de CCAA	9,3	6,0	2,7	23,6	9,1	9,8
2007						
Tarragona	66,4	71,2	75,0	46,2	70,5	65,9
Resta de Catalunya	19,5	19,7	17,1	20,5	18,5	19,5
Resta de CCAA	14,2	9,2	8,0	33,2	11,0	14,6
2010						
Tarragona	74,3	74,4	61,6	43,1	80,4	69,1
Resta de Catalunya	8,6	17,1	24,2	17,3	9,3	16,0
Resta de CCAA	17,1	8,5	14,1	39,6	10,3	15,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

D'altra banda, també cal destacar la capacitat creixent de la nostra universitat de posicionar-se en el mapa universitari català, ja que atreu cada cop més estudiants de fora de les nostres comarques. En aquest sentit, cal destacar el paper dels ensenyaments de l'àrea de la salut, on gairebé el 40% dels graduats l'any 2010 provenien de fora de Catalunya i el 17,3% d'altres províncies catalanes. També és rellevant la capacitat d'atracció d'estudiants de les carreres experimentals, on més del 38% no són residents a la província. Finalment, cal mencionar que, a diferència del que succeeix en la resta d'àrees, la capacitat d'atracció dels ensenyaments de tècniques i d'humanitats s'ha vist reduïda amb el pas del temps. Sembla clar, doncs, que la URV ha sabut establir una bona reputació oferint una formació de qualitat, capaç d'atreure un nombre rellevant d'estudiants de fora de les nostres comarques de referència.

I.1.4 Entorn familiar

Està establert que l'entorn familiar és un dels factors que més influeixen en l'èxit educatiu dels individus. Això és degut, resumidament, tant per raons econòmiques en el sentit d'assegurar els recursos necessaris per la inversió educativa com des d'una perspectiva més centrada en aspectes socio-culturals de suport a la capacitat d'estudi. Per tant, és important establir les bases familiars en que es sustenten els graduats. Utilitzarem, com sols ser habitual, el nivell educatiu dels progenitors. Aquesta informació tan sols es va incloure a l'enquesta a partir de la tercera onada (cohorte 2004) i simplifiquem els resultats tot classificant les famílies segons els nivells educatius més elevats d'un dels dos progenitors (indistintament pare o mare). Els resultats, tant per la URV com per la resta d'universitats públiques catalanes, es presenten a la Taula I.4

Taula I.4 Distribució (%) dels graduats segons nivell educatiu família Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement URV i universitats catalanes						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2004						
Sense estudis o estudis primaris	40,5	48,6	40,9	36,4	41,7	44,4
Estudis mitjans	33,1	29,4	24,2	39,5	35,8	32,1
Estudis superiors	26,4	22,0	34,9	24,1	22,5	23,5
Total	100	100	100	100	100	100
2007						
Sense estudis o estudis primaris	42,0	43,9	37,6	43,3	41,1	42,6
Estudis mitjans	21,0	33,7	27,9	27,3	27,1	30,1
Estudis superiors	37,0	22,4	34,5	29,4	31,8	27,3
Total	100	100	100	100	100	100
2010						
Sense estudis o estudis primaris	43,2	41,7	26,5	41,5	37,8	39,9
Estudis mitjans	32,4	30,4	38,2	29,6	31,5	31,1
Estudis superiors	24,4	27,9	35,3	28,9	30,7	29,0
Total	100	100	100	100	100	100

Taula I.4 Distribució (%) dels graduats segons nivell educatiu família Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement URV i universitats catalanes						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
UNIVERSITATS PÚBLIQUES CATALANES						
2004						
Sense estudis o estudis primaris	37,5	43,6	32,9	35,7	38,7	39,4
Estudis mitjans	30,1	30,4	31,2	30,7	29,8	30,1
Estudis superiors	32,4	26,0	36,9	33,6	31,5	30,5
Total	100	100	100	100	100	100
2007						
Sense estudis o estudis primaris	33,7	38,9	26,6	30,3	35,1	35,6
Estudis mitjans	28,7	30,7	30,9	31,3	30,1	30,1
Estudis superiors	37,6	30,4	42,5	38,4	34,8	33,3
Total	100	100	100	100	100	100
2010						
Sense estudis o estudis primaris	30,2	35,7	24,5	32,5	34,8	33,9
Estudis mitjans	27,4	29,4	30,2	26,6	28,5	28,1
Estudis superiors	42,4	34,9	45,3	40,9	37,7	37,0
Total	100	100	100	100	100	100

Fixant-nos en primer lloc en la darrera columna per les dades de la URV, podem observar que la majoria de graduats provenen d'entorns familiars en que dominen els progenitors de baix nivell educatiu. Això no és una sorpresa, ja que cal tenir present que la inversió educativa a nivell universitari de les generacions més velles era baixa i, de fet, el gran increment de l'accés dels joves a la universitat es dona en els darrers decennis. Tanmateix, aquest major accés als estudis universitaris es pot comprovar amb l'evolució de les dades, en que s'incrementa clarament el nombre de graduats que provenen de famílies en que com a mínim un dels progenitors té aquest nivell educatiu. D'altra banda, cal dir que l'estructura educativa de les famílies que observem en aquestes dades no és un reflex de la realitat del conjunt de la població, en la que el pes de les famílies amb persones amb estudis universitaris és encara menor. En altres paraules, malgrat la URV ha aconseguit acostar-se al conjunt de la població, encara existeix un cert biaix cap a famílies amb un elevat nivell educatiu relatiu (que va associat a elevat nivell de renda relatiu).

Pel que respecte a les diferències per àrea de coneixement, la situació que es dibuixa que l'àrea que és capaç d'incorporar joves amb orígens menys "educats" seria clarament Socials, tot i que Humanitats apuntaria a que li pot prendre el relleu. En canvi, Experimentals seria l'àrea on hi ha famílies amb major nivell educatiu, seguida de manera cada cop més clara per Tècnica. Salut estaria en una posició, potser sorprenentment, intermèdia (tot i que l'important pes d'Infermeria en aquesta àrea segurament explicaria aquest resultat). Aquesta distribució s'ajusta molt be a investigacions recents que apunten a que els joves d'entorns més humils presenten una aversió al risc superior que aquells joves d'entorns de major nivell educatiu i de renda. La idea és que malgrat tinguin la capacitat per fer-ho (notes i coneixements) prioritzen estudis que consideren més fàcils per a no arriscar-se a no poder superar-los.

La situació global de la universitat catalana apunta a unes conclusions similars, i fins i tot encara més clares que pel cas de la URV. L'estructura educativa de les famílies dels graduats té una major accentuació dels nivells més elevats i la seva evolució segueix la mateixa tendència però més intensament encara. Aquest és un reflex de que la base de capital humà de la província de Tarragona és més pobre (menors nivells educatius) que no la mitjana catalana. Addicionalment, cal recordar que l'oferta d'ensenyaments de la URV té un clar domini de les diplomatures, pel que també és possible que això hagi animat a joves de famílies de menor nivell educatiu (de renda) a invertir en educació universitària en la mesura, com diem, que consideren que aquesta té un menor risc que no pas una llicenciatura. En quant a la distribució per àrees de coneixement, ens trobem de nou amb que Experimentals atreu els joves de famílies amb majors nivells educatius i Socials, al contrari, és la que els seus graduats provenen d'orígens més humils. L'àrea d'estudis Tècnics queda clarament emmarcada en la línia d'Experimentals, mentre que Humanitats i Salut estarien en un espai intermedi.

I.2 Característiques acadèmiques

En aquest apartat del capítol volem analitzar les característiques dels nostres graduats des d'una perspectiva del rendiment acadèmic, posant l'accent en les possibles diferències existents segons l'àrea de coneixement. El rendiment acadèmic dels estudiants és important ja que és una mesura del seu grau d'aprenentatge. El mercat de treball, malgrat pot tenir certes dificultats quan el treballador tot just acaba d'entrar en el món laboral, exerceix una funció de selecció dels millors individus (en termes productius). S'ha comprovat empíricament que les qualificacions obtingudes durant els estudis són una bona aproximació a aquesta capacitat productiva que fem referència, i a la llarga la correlació entre notes i èxit laboral és elevada. Així, doncs, sembla rellevant veure, ni que sigui mínimament, quina és l'estat i l'evolució del rendiment acadèmic dels gra-

duats, entès d'una manera àmplia, no tan sols les notes obtingudes durant els estudis. Així, en aquest apartat repassarem les diferents mesures que tenim a la nostra disposició que ens descriuen com s'ha realitzat el pas per les aules universitàries.

I.2.1 Rendiment acadèmic

Tal com acabem de comentar, les notes obtingudes durant la carrera són un bon indicador, posteriorment, de la probabilitat d'èxit en el mercat de treball (no tant en el curt termini però si un cop l'individu porta ja un cert temps treballant). Això és així, malgrat les competències que les empreses demanen tenen cada cop més accentuadament un component actitudinal i de "soft-skill", per que les notes aporten informació sobre una certa base cognitiva innata i, encara més rellevant, sobre la capacitat d'organització, treball i aprenentatge. És evident que les notes tenen una component individualitzada molt clara, però no deixa de ser interessant analitzar els seus valors i evolució a nivell col·lectiu.

La taula I.5 mostra la nota mitja de la carrera en una escala de 5-10 on 5 representa la nota mínima, és a dir, l'aprobat, i el 10 l'excel·lent³.

Taula I.5 Qualificacions mitjanes dels graduats					
<i>Classificació per sexe, tipus d'ensenyament i àrea de coneixement segons any de graduació URV</i>					
	Dona	Home	Diplomat	Llicenciat	Total
1998					
Humanitats	6,9	7,2	-	7,0	7,0
Socials	6,5	6,4	6,4	6,6	6,5
Experimentals	6,7	6,6	-	6,7	6,7
Salut	7,2	7,0	7,2	7,0	7,1
Tècniques	6,6	6,6	6,5	6,9	6,5
Total	6,7	6,6	6,6	6,8	6,6
2001					
Humanitats	6,7	6,8	-	6,7	6,7
Socials	6,5	6,4	6,4	6,6	6,4
Experimentals	6,7	6,6	-	6,7	6,7
Salut	7,1	7,0	7,1	7	7,0
Tècniques	6,5	6,7	6,4	6,9	6,6
Total	6,6	6,6	6,5	6,7	6,6

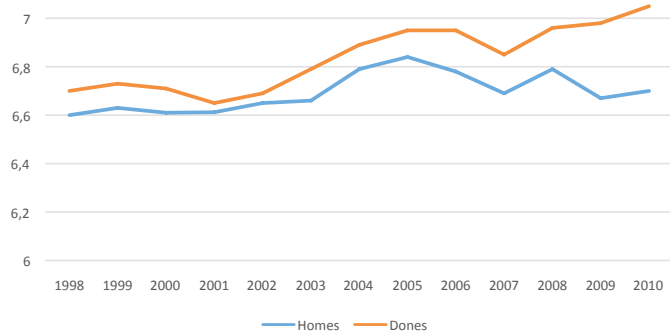
³ Cal recordar que només analitzem graduats, és a dir persones que han obtingut el títol i per tant han assolit un mínim de 5 en totes les assignatures.

Taula I.5 Qualificacions mitjanes dels graduats					
Classificació per sexe, tipus d'ensenyament i àrea de coneixement segons any de graduació URV					
	Dona	Home	Diplomat	Llicenciat	Total
2004					
Humanitats	6,8	6,8	-	6,8	6,8
Socials	6,8	6,6	6,8	6,	6,7
Experimentals	6,7	6,8	-	6,7	6,7
Salut	7,0	7,1	7,0	7,1	7,0
Tècniques	6,6	6,7	6,5	6,9	6,6
Total	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8
2007					
Humanitats	7,1	7,2	-	7,1	7,1
Socials	6,9	6,8	6,8	6,9	6,8
Experimentals	6,8	6,8	-	6,8	6,8
Salut	7,0	7,2	7,0	7,0	7,0
Tècniques	6,7	6,7	6,5	7,0	6,7
Total	6,9	6,8	6,8	6,9	6,9
2010					
Humanitats	7,2	7,3	-	7,3	7,3
Socials	7,0	6,7	6,9	6,9	6,9
Experimentals	7,0	6,8	-	6,9	6,9
Salut	7,1	7,1	7,1	7,0	7,1
Tècniques	6,7	6,5	6,4	7,0	6,6
Total	7,0	6,7	6,9	6,9	6,9

Les dades mostren un increment general del rendiment acadèmic dels graduats de la URV en els darrers anys. En concret, la nota mitjana dels graduats d'any 1998 era 6,66; si observem la nota mitjana dels graduats l'any 2010, és 0,28 punts superiors. Els majors increments en els resultats acadèmics corresponen als graduats de les àrees Socials i Experimentals, mentre que les qualificacions obtingudes pels estudiants de l'àmbit de la salut s'han mantingut més estables al llarg del temps. Dit això, cal destacar, però, que, independentment de la cohort analitzada, les notes mitjanes són superiors en les àrees de la Salut i les Humanitats, seguides per les àrees Experimentals i Socials i a certa distància per la tècnica.

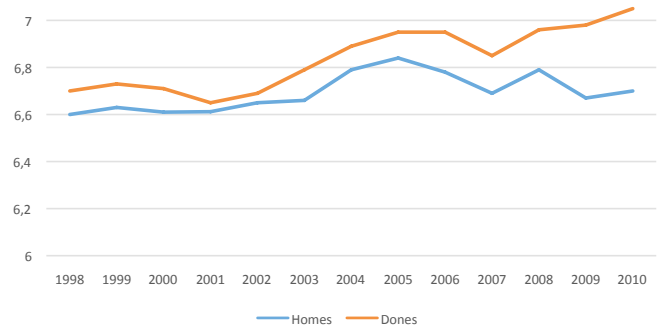
Si ens centrem ara en les diferències per sexe, observarem que de mitjana les dones obtenen millors notes que els homes i que, tal com mostra el gràfic I.5, aquestes diferències s'han vist accentuades en els darrers anys. Així, la nota mitjana de les dones l'any 1998 era 0,07 punts superior a la dels homes, i l'any 2010 aquesta diferència s'elevava fins a 0,29 punts. D'altra banda, hem de tenir en compte que tot i que les dones obtenen millors rendiments acadèmics en termes generals, desglossant la informació per àrees de coneixement observem que això no es compleix sempre.

Gràfic I.5. Qualificacions mitjanes de la carrera per gènere



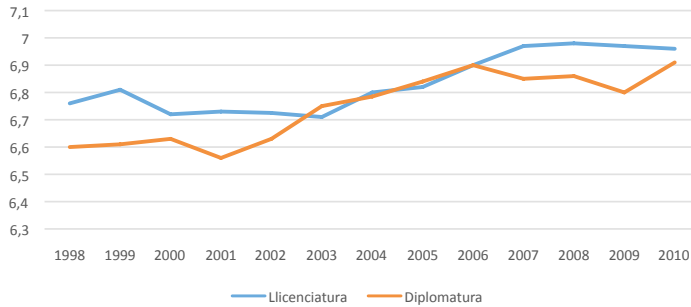
El gràfic I.5 presenta les qualificacions mitjanes dels graduats de la URV durant el període 1998/2010 segons el sexe i l'àrea de coneixement. Els resultats mostren clarament que els homes obtenen millors notes en els ensenyaments d'humanitats i els tècnics, mentre que les dones són superiores en les carreres de l'àmbit social i la salut. En canvi, les diferències no són tan pronunciades per als ensenyaments de l'àrea experimental. Finalment cal destacar que, tot i aquestes diferències per sexe, la taula I.5 mostra un apropament clar de les qualificacions mitjanes de les dones cap a les dels homes en els ensenyaments tècnics i en sentit invers en els ensenyaments de salut.

Gràfic I.6. Qualificacions mitjanes de la carrera per gènere i àrea de coneixement (període 1998-2010)



Un altre aspecte interessant és veure les diferències en la distribució de les notes mitjanes entre diplomats i llicenciats. El gràfic I.7 mostra l'evolució temporal d'aquestes distribucions, que semblen convergir durant el període 2003-2006, per tornar a divergir en els anys posteriors.

Gràfic I.7. Qualificacions mitjanes de la carrera per titulació



Per tant, sembla que la qualificació mitjana dels llicenciats tendeix a ser superior respecte a la dels diplomats en termes generals, però no si ho analitzem per àrea de coneixement; llavors els diplomats de l'àmbit de la salut obtenen millors resultats acadèmics respecte als llicenciats del mateix àmbit. D'altra banda, també cal destacar una convergència de les qualificacions mitjanes dels diplomats cap a les dels llicenciats en l'àrea social, de manera que per a l'any 2010 els primers arriben a superar el rendiment dels segons.

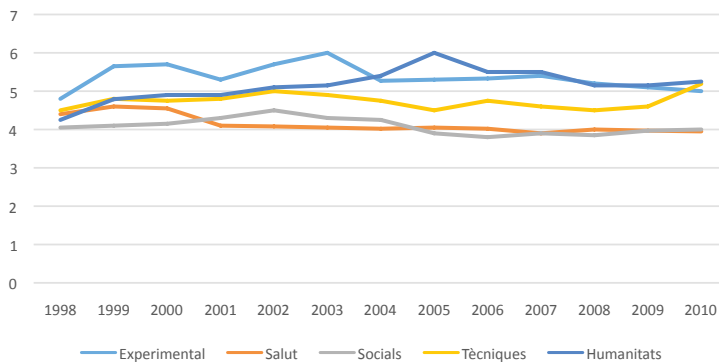
I.2.2 Durada dels estudis

Fins ara hem analitzat el rendiment acadèmic dels graduats de la URV considerant les qualificacions mitjanes de la carrera, mentre que a continuació ens centrarem en la durada dels estudis universitaris com un indicador de l'èxit dels graduats en la seva vida acadèmica. Un aspecte que cal tenir present és que els diferents ensenyaments no tenen el mateix nombre de crèdits a superar per acabar la titulació i que, a més, en alguns casos cal completar projectes de final de carrera per obtenir el títol. Aquestes circumstàncies fan que la comparació directa de les durades dels estudis sigui una mica problemàtica i que no puguem extreure conclusions directes de les diferències. Amb aquesta consideració en ment, a la taula I.6 es presenta informació relativa a aquesta variable tabulada per àrea de coneixement.

Taula I.6 Durada mitjana dels estudis					
Classificació per sexe, tipus d'ensenyament i àrea de coneixement segons any de graduació URV					
	Dona	Home	Diplomat	Llicenciat	Total
1998					
Humanitats	4,2	4,3	-	4,2	4,2
Socials	4,0	4,1	3,8	4,5	4,0
Experimentals	4,7	4,9	-	4,8	4,8
Salut	4,0	5,4	3,1	7,2	4,3
Tècniques	4,2	4,5	4,4	4,5	4,4
Total	4,0	4,4	3,7	4,9	4,2
2001					
Humanitats	4,9	4,9	-	4,9	4,9
Socials	4,3	4,8	4,2	5,1	4,4
Experimentals	5,4	5,4	-	5,4	5,4
Salut	3,9	5,3	3,1	7,0	4,2
Tècniques	4,6	4,9	5,2	4,2	4,8
Total	4,4	4,9	4,1	5,2	4,6
2004					
Humanitats	5,5	5,5	-	5,5	5,5
Socials	4,2	4,5	3,9	4,8	4,3
Experimentals	5,4	5,3	-	5,3	5,3
Salut	3,9	4,6	3,2	6,5	4,0
Tècniques	4,5	4,9	5,0	4,4	4,7
Total	4,4	4,8	4,1	5,0	4,5
2007					
Humanitats	5,6	5,7	-	5,6	5,6
Socials	3,8	3,9	3,5	4,3	3,8
Experimentals	5,8	4,9	-	5,6	5,6
Salut	3,8	4,5	3,2	6,7	3,9
Tècniques	4,1	4,8	4,9	4,1	4,6
Total	4,0	4,5	3,7	4,9	4,2
2010					
Humanitats	5,2	5,6	-	5,3	5,3
Socials	4,0	4,2	3,5	4,7	4,0
Experimentals	5,3	4,4	-	5,1	5,1
Salut	3,8	4,4	3,2	6,3	3,9
Tècniques	4,9	5,3	5,3	4,8	5,2
Total	4,1	4,7	3,8	5,0	4,3

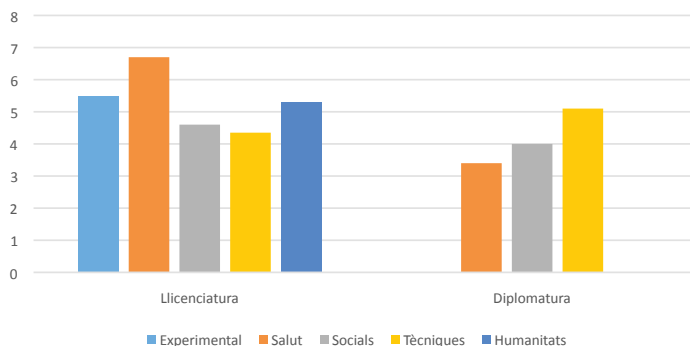
De l'observació dels valors mitjans podem destacar en primer lloc que, a diferència del que succeïa quan analitzàvem l'evolució de les notes mitjanes, en aquest cas no s'observa una tendència clara en la durada general dels estudis, sinó que s'observen fluctuacions significatives entre les diferents cohorts analitzades. En segon lloc, i amb referència a les diferències segons l'àrea de coneixement, podem identificar dos grups: el format pels graduats en Experimentals, Humanitats i Tècniques, amb una durada mitjana per a l'any 2010 superior als 5 anys, i el format pels graduats en salut i en socials, amb una durada propera als 4 anys. En el cas de les experimentals i les humanitats és lògic pensar que la durada mitjana serà superior a la resta, ja que es tracta d'ensenyaments de llarga durada (no hi ha diplomatures). El que sorprèn és l'augment considerable en la durada dels estudis tècnics, que es podria explicar per un increment en l'oferta d'ensenyaments de llarga durada o per una major complexitat de les carreres (gràfic I.8).

Gràfic I.8. Durada mitjana de la carrera per àrea de coneixement (període 1998-2010)



Amb la finalitat d'observar si aquestes diferències en la durada depenen de la tipologia d'estudis (diplomatura o llicenciatura), al gràfic I.9 es presenta la distribució de la durada mitjana segons l'àrea d'estudi i la titulació. Pel que fa a les diplomatures, podem dir que els graduats que triguen més a finalitzar els estudis són els dels ensenyaments tècnics, és més, triguen fins i tot més que els llicenciats de la mateixa àrea. Així doncs, mentre que un diplomad tècnic triga prop de 5 anys a finalitzar els estudis, un llicenciat en triga només 4,4. Quant als diplomats en salut, sembla que no només són els que obtenen més bones notes, sinó que també són els que finalitzen els estudis més aviat i, per tant, són globalment els que obtenen millors resultats acadèmics. Respecte als graduats de cicle llarg, els de les ciències de la salut són els que més triguen a finalitzar els estudis, però aquest resultat no ens ha de sorprendre ja que es tracta de l'ensenyament de Medicina. Finalment, cal mencionar que la menor durada dels estudis en l'àrea de les Ciències Socials i les Tècniques no es deu a la presència d'estudis de curta durada, sinó al fet que els estudiants de llicenciatura en aquestes àrees triguen menys a titular-se, de mitjana.

Gràfic I.9. Durada mitjana de la carrera per titulació i àrea de coneixement (període 1998-2010)



Finalment, si analitzem les possibles diferències en la durada dels estudis per sexe, la taula I.6 mostra que, excepte en l'àrea experimental, en la resta les dones tendeixen a titular-se abans que els homes. Així doncs, les dones no només obtenen, en termes generals, millors qualificacions que els homes, sinó que també triguen menys a finalitzar els estudis. Caldria, però, analitzar el perquè d'aquestes diferències en el rendiment acadèmic entre homes i dones; una possible explicació es relacionaria amb situacions professionals i personals diferents. Amb aquesta finalitat, vegem a continuació fins a quin punt els nostres graduats compaginen estudis i feina.

I.3 La compaginació entre estudis i feina

Fins ara hem analitzat l'existència de possibles diferències en el rendiment acadèmic dels graduats en funció de l'àrea de coneixement, sense tenir en compte que situacions personals diferents poden condicionar aquest rendiment. En concret, en aquest apartat ens interessa analitzar quants dels nostres graduats van optar per compaginar els estudis amb alguna activitat laboral i si això afecta els resultat acadèmics.

La taula I.7 presenta la situació laboral dels graduats durant els dos últims anys d'estudi. Les dades mostren com, cada cop més, els nostres graduats compaginen estudis i feina. Així doncs, mentre un 67,1% dels graduats l'any 1998 es dedicava completament als estudis universitaris, aquest percentatge es redueix fins al 38,7% en els graduats l'any 2010. Aquesta evidència en part representa la major demanda de titulacions acadèmiques per part dels joves treballadors. Tanmateix, s'evidencia clarament l'efecte del cicle econòmic. Les bones condicions econòmiques del cicle expansiu van suposar més oportunitats per treballar durant la carrera, tendència que es trenca clarament en les dues darreres cohorts. A més a més, si ens centrem en la distribució dels graduats que van treballar durant els darrers anys de carrera, observarem un domini dels que

ho van fer a mitja jornada. Aquest fet concorda tant amb l'increment de la tendència a compaginar els estudis amb la feina, entenent aquesta última com una activitat suplementària, com amb l'expansió general de la contractació a temps parcial.

Taula I.7 Distribució (%) dels graduats per situació laboral durant els estudis Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement URV						
	Humanitat	Ciències socials	Ciències Experimentals	Ciències de la salut	Tècnica	Total
Estudiant a temps complet o amb feina intermitent						
1998	60,5	67,4	81,3	75,0	61,0	67,1
2001	46,2	43,1	45,0	55,2	52,5	46,5
2004	47,5	45,6	58,1	56,2	49,6	48,6
2007	38,1	37,9	54,9	56,8	39,7	42,3
2010	26,1	35,6	45,1	54,2	38,7	38,7
Estudi i treball a temps parcial						
1998	15,1	17,7	6,3	18,8	18,1	17,0
2001	40,4	37,7	31,7	37,1	30,5	36,4
2004	31,4	31,3	24,2	27,8	26,3	29,5
2007	35,5	33,8	27,5	26,6	28,3	31,2
2010	50,6	45,4	43,1	30,9	31,4	41,2
Estudi i treball a temps complet						
1998	24,4	15,0	12,5	6,3	21,0	15,9
2001	13,5	19,2	23,3	7,6	17,0	17,1
2004	21,2	23,2	17,7	16,1	24,2	22,0
2007	26,8	28,2	17,6	16,6	32,1	26,5
2010	23,1	18,8	11,7	14,8	29,7	19,9

Per àrees de coneixement, cal destacar que els estudiants de l'àmbit experimental i la salut són els que presenten més tendència a dedicar-se exclusivament a estudiar, i els que no ho fan combinen majoritàriament els estudis amb feines a temps parcial. Tot i això, entre els graduats en ciències de la salut s'observa una tendència incremental en la incidència de l'activitat laboral a temps complet durant la carrera i una afectació menor de la crisi. Un patró semblant, tot i que menys pronunciat, el presenten els graduats en disciplines humanístiques i en ciències socials, ja que entre ells augmenta el percentatge d'estudiants que treballen a temps complet durant els últims anys d'universitat, de nou amb una frenada per a l'última cohort. Entre els graduats tècnics observem una major predisposició a compaginar estudis amb feina a temps complet.

El fet que un percentatge rellevant de graduats de l'àrea tècnica compaginin de manera bastant intensa feina i estudis obre la porta a preguntar-se si la seva relació amb el mercat de treball respon a necessitats financeres o bé a l'aprofitament d'oportunitats

de treball que permeten una inserció posterior més fàcil. De fet, per aprofundir en aquesta qüestió podem veure en quina mesura les feines (independentment que fossin a temps complet o parcial) estaven relacionades amb els seus estudis.

Taula I.8 Distribució (%) dels graduats per relació de la feina amb els estudis Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement URV						
	Humanitat	Ciències socials	Ciències Experimentals	Ciències de la salut	Tècnica	Total
Feina relacionada amb els estudis						
1998	50,0	51,9	83,3	65,0	68,3	56,4
2001	28,6	56,8	84,9	55,3	74,6	57,8
2004	37,1	55,7	50,0	64,8	74,4	58,3
2007	43,3	64,4	70,7	69,8	76,6	66,4
2010	33,3	57,9	66,1	46,7	72,2	58,4
Feina temps parcial relacionada amb els estudis						
1998	46,1	48,6	100	60,0	68,4	53,7
2001	28,6	54,7	78,9	53,8	76,7	55,6
2004	40,5	51,2	40,0	60,0	66,7	53,5
2007	41,2	56,5	56	56,6	70,7	58
2010	31,4	54,6	65,9	36,5	64,8	53,7
Feina temps complet relacionada amb els estudis						
1998	52,4	55,7	75,0	80,0	68,2	59,3
2001	28,6	60,9	92,9	62,5	70,8	62,5
2004	32,0	61,6	63,6	73,0	82,8	64,7
2007	46,1	73,4	93,7	90,9	81,7	76,4
2010	37,5	65,9	66,7	68,1	80,1	68,1

Com podem observar a la taula 1.8, els resultats mostren un lleuger increment del percentatge de graduats que compaginen estudis i feines relacionades amb els estudis cursats, el qual resulta especialment marcat en la penúltima cohort analitzada (titulació del 2007) però decau bruscament en la darrera, en plena crisi econòmica. Si descomponem aquesta variable segons si es tracta de feines a temps parcial o a temps complet, observem que l'augment es deu bàsicament als increments dels percentatges d'alumnes que treballen a temps complet en feines relacionades amb la carrera. Al mateix temps, la reducció per a l'última cohort també respondria majoritàriament a aquesta causa. Així doncs, sembla que el motiu de compaginar cada cop més estudis i feina responia a un aprofitament de les oportunitats del mercat de treball i no tant a necessitats econòmiques; així, quan les oportunitats baixen també baixa clarament el percentatge. Aquest fet és especialment rellevant per als graduats en ciències experi-

mentals, tècniques i ciències de la salut, per als quals el percentatge d'estudiants amb feines relacionades amb la carrera és superior a la mitjana per a totes les àrees. En canvi, si analitzem el tipus de feina que fan durant la carrera els graduats en humanitats observarem que el vincle entre la feina i els estudis és substancialment menor respecte a la situació dels graduats de les altres disciplines. Aquest fet pot estar lligat a unes necessitats econòmiques més grans per part d'aquest col·lectiu, o bé al fet que l'oferta de treball per a aquests graduats és més limitada, amb la qual cosa els és més difícil trobar feines vinculades als estudis abans d'acabar la carrera.

I.4 L'impacte de l'entorn familiar

Com s'ha comentat, a partir de l'onada del 2008 de l'enquesta de l'AQU (cohorte de titulació 2003/04) es va introduir un conjunt de preguntes relatives a l'entorn socioeconòmic familiar dels graduats. Relacionant aquesta informació amb la situació laboral durant la carrera, podem esbrinar amb més precisió si la compaginació dels estudis amb l'activitat laboral obeeix més a necessitats econòmiques o bé a l'aprofitament del capital humà acumulat prèviament. Concretament, aquí considerem el nivell educatiu més elevat entre els dos pares ja que és en bona mesura una indicació del benestar econòmic familiar.

En primer lloc, la taula I.9 il·lustra el paper del nivell educatiu dels pares com a factor condicionant de la situació laboral durant els estudis, per al conjunt de graduats de la URV, així com per separat per a les diferents àrees disciplinàries. D'entrada, podem suposar que l'existència d'una relació negativa entre el nivell educatiu dels pares i la probabilitat de treballar durant la carrera sigui una evidència a favor de la hipòtesi de restriccions financeres. En cas contrari, el factor d'aprofitament d'oportunitats del mercat del treball hauria de ser el més rellevant. Fent referència al conjunt de graduats de la URV, veiem que els fills de pares amb un nivell educatiu baix (sense estudis o només amb estudis primaris) són els que tenen menys propensió a estudiar a temps complet i els que més tendeixen a tenir una ocupació a jornada completa. A més a més, veiem que aquestes tendències es van reforçant al llarg del temps, amb un clar increment de la proporció de graduats d'aquest col·lectiu socioeconòmic que treballa a temps complet entre les diferents cohorts. En canvi, resulta que els graduats procedents d'un entorn familiar mitjà-elevat (pares amb estudis mitjans o superiors) tenen una propensió clarament major a ser estudiants a temps complet, i en cas que es combinin els estudis amb l'activitat laboral, aquesta acaba sent majoritàriament a temps parcial (i per tant amb un caràcter suplementari).

Taula I.9 Distribució (%) dels graduats per situació laboral durant estudis i nivell educatiu més elevat dels pares									
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement URV									
	Nivell educatiu dels pares								
	Sense estudis o estudis primaris			Estudis mitjans			Estudis superiors		
	2004	2007	2010	2004	2007	2010	2004	2007	2010
Humanitats									
Estudiant a temps complet o amb feina intermitent	44.9	35.0	13,3	48.7	52.4	38,1	50.0	33.3	33,3
Estudi i treball a temps parcial	28.6	32.5	53,3	35.1	23.8	52,4	31.3	44.4	44,4
Estudi i treball a temps complet	26.5	32.5	33,3	16.2	23.8	9,5	18.8	22.2	22,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ciències Socials									
Estudiant a temps complet o amb feina intermitent	47.7	34.5	31,7	44.1	38.5	38,9	42.7	42.7	37,6
Estudi i treball a temps parcial	26.8	32.1	44,7	34.4	34.5	44,2	36.8	37.3	48,6
Estudi i treball a temps complet	25.5	33.4	25,5	21.5	27.0	16,9	20.6	20.0	13,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ciències Experimentals									
Estudiant a temps complet o amb feina intermitent	46.2	50.0	48,1	73.3	53.9	23,1	61.9	61.3	66,7
Estudi i treball a temps parcial	34.6	32.4	44,4	13.3	26.9	58,9	19.1	22.6	25,0
Estudi i treball a temps complet	19.2	17.7	7,4	13.3	19.2	18,0	19.1	16.1	8,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ciències de la Salut									
Estudiant a temps complet o amb feina intermitent	47.5	40.7	53,6	54.7	66.7	52,0	71.1	71.2	57,1
Estudi i treball a temps parcial	30.5	34.9	30,4	32.8	22.2	36,0	15.8	18.6	26,5
Estudi i treball a temps complet	22.0	24.4	15,9	12.5	11.1	12,0	13.2	10.2	16,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Tècnica									
Estudiant a temps complet o amb feina intermitent	41.8	33.3	32,2	59.3	42.3	37,0	48.2	46.1	47,2
Estudi i treball a temps parcial	29.6	31.7	34,5	22.1	26.9	26,1	27.8	25.8	34,7
Estudi i treball a temps complet	28.6	35.0	33,3	18.6	30.8	36,9	24.1	28.1	18,1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Taula I.9 Distribució (%) dels graduats per situació laboral durant estudis i nivell educatiu més elevat dels pares									
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement URV									
	Nivell educatiu dels pares								
	Sense estudis o estudis primaris			Estudis mitjans			Estudis superiors		
	2004	2007	2010	2004	2007	2010	2004	2007	2010
Total									
Estudiant a temps complet o amb feina intermitent	46,3	36,1	34,5	50,8	44,7	38,6	49,8	48,8	44,4
Estudi i treball a temps parcial	28,3	32,5	41,7	30,7	30,4	41,8	30,3	31,0	40,8
Estudi i treball a temps complet	25,5	31,4	23,8	18,6	24,9	19,6	19,9	20,3	14,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Considerant la mateixa informació desglossada per àrea d'estudis, veiem que la relació entre el nivell educatiu dels pares i l'activitat laboral durant els estudis es manté, tot i que existeixen algunes diferències entre les diverses àrees disciplinàries. En els graduats en disciplines humanístiques i ciències socials es manté la major propensió a treballar de forma intensa durant els estudis entre els individus amb un entorn socioeconòmic familiar menys favorable. Addicionalment, entre els primers es produeix un cert canvi de tendència, tant per als individus amb un bagatge cultural familiar mitjà com elevat, que estan més proclius a compaginar la universitat amb una feina a temps parcial. En canvi, per als graduats en ciències socials amb pares amb un nivell d'instrucció mitjà o elevat s'evidencia una major probabilitat de treballar, estan més proclius a compaginar la universitat amb una feina a temps parcial. En canvi, per als graduats en. Les dades revelen que entre els graduats de les àrees experimentals i de la salut, la tendència a concentrar l'esforç en els estudis per als individus amb un bagatge educatiu familiar mitjà-elevat és encara superior, ja que relativament pocs graduats d'aquest entorn socioeconòmic tendeixen a treballar durant els estudis. Tot i això, també cal comentar que, dins d'aquestes dues àrees, en els graduats procedents d'una situació econòmica familiar menys avantatjada l'eventualitat de dedicació exclusiva als estudis és força més freqüent respecte als graduats de la resta d'àrees del mateix entorn socioeconòmic. Finalment, la relació entre l'activitat laboral durant els estudis i l'entorn socioeconòmic familiar es continua mantenint per als graduats de l'àrea tècnica, tot i que cal destacar l'increment de la tendència a treballar (especialment a temps parcial) al llarg de les diferents cohorts.

En definitiva, les dades suggereixen que el component econòmic acaba jugant un paper fonamental en la decisió de combinar els estudis amb la feina, especialment

entre els graduats procedents d'un entorn socioeconòmic menys favorable. En canvi, és possible que l'aprofitament d'oportunitats laborals sigui més important entre els individus amb una situació socioeconòmica familiar més avantatjada, donat que tendeixen a dedicar-se de forma més prevalent als estudis. Per acabar de confirmar aquest resultat, a la taula I.10 creuem la informació relativa a la relació entre els estudis i la feina que es feia durant la universitat, amb el nivell educatiu dels pares (agafant només el conjunt de graduats URV que va treballar durant els estudis). S'evidencia una certa relació positiva entre el nivell educatiu dels pares, d'una banda, i la connexió entre la feina realitzada durant els estudis i la formació que s'hi va adquirint, de l'altra, ja que la probabilitat de tenir una feina relacionada amb els estudis (donat que s'hagi treballat durant la carrera) tendeix a ser més elevada entre els fills de pares amb educació superior. De manera força clara, també s'observa que per la darrera cohort, i per tots els àmbits d'estudi, el percentatge de graduats que han treballat en feines relacionades abans de finalitzar els seus estudis disminueix, dràsticament a Salut.

En general, aquest resultat confirma, en primer lloc, l'existència d'un gradient de necessitat econòmica important entre els graduats procedents d'un entorn socioeconòmic poc favorable. En segon lloc, l'element d'aprofitament d'oportunitats laborals sembla més rellevant per als individus amb una situació econòmica familiar millor i, encara més, entre els que tenen pares amb estudis superiors, ja que tendeixen a treballar menys durant els estudis però, si ho fan, és més sovint en una feina relacionada amb els coneixements adquirits. Aquesta última reflexió també ens suggereix un altre element rellevant per a la incorporació dels graduats en el mercat del treball, tant durant els estudis com després. Això perquè un millor entorn socioeconòmic familiar no només pot donar més oportunitats de centrar-se majoritàriament en els estudis, sense tenir excessives preocupacions econòmiques, sinó que també proporciona millors xarxes socials, contactes i eines de recollida i elaboració de la informació rellevant, que afavoreixen l'obtenció d'oportunitats laborals millors quant a la qualitat de la feina. Per tant, podem concloure que els graduats procedents de famílies menys afavorides socioeconòmicament estan més predisposats a treballar durant la carrera sobretot per necessitats econòmiques, ja que presenten una probabilitat més alta tant de treballar, com de fer-ho en una feina poc relacionada amb els estudis que cursen. En canvi, els graduats de famílies més benestants es dediquen més als estudis i, si treballen, acaba sent més per aprofitar el capital humà acumulat prèviament, ja que accedeixen a feines generalment millors en termes de connexió amb la formació adquirida.

Taula I.10 Distribució dels graduats (%) per relació de la feina amb els estudis i nivell educatiu més elevat dels pares						
<i>Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement</i>						
Nivell educatiu dels pares	Feina relacionada amb els estudis			Feina no relacionada amb els		
	2004	2007	2010	2004	2007	2010
Humanitats						
Sense estudis o primaris	33,3	38,5	30,8	66,7	61,5	69,2
Estudis mitjans	26,3	40,0	30,8	73,7	60,0	69,2
Estudis superiors	56,3	50,0	41,7	43,8	50,0	58,3
Total	37,1	43,3	33,3	62,9	56,7	66,6
Ciències Socials						
Sense estudis o primaris	53,8	62,2	53,9	46,3	37,8	46,1
Estudis mitjans	54,8	66,9	58,8	45,2	33,1	41,2
Estudis superiors	61,5	65,1	63,4	38,5	34,9	36,6
Total	55,9	64,4	57,9	44,2	35,6	42,1
Ciències Experimentals						
Sense estudis o primaris	50,0	64,7	71,4	50,0	35,3	28,6
Estudis mitjans	25,0	75,0	60	75,0	25,0	40
Estudis superiors	62,5	75,0	75	37,5	25,0	25
Total	50,0	70,7	66,1	50,0	29,3	33,9
Ciències de la Salut						
Sense estudis o primaris	61,3	68,6	43,7	38,7	31,4	56,3
Estudis mitjans	62,1	66,7	50	37,9	33,3	50
Estudis superiors	81,8	76,5	47,6	18,2	23,5	52,4
Total	64,8	69,8	46,7	35,2	30,2	53,3
Tècnica						
Sense estudis o primaris	70,2	70	61,1	29,8	30	38,9
Estudis mitjans	77,1	77,8	80,4	22,9	22,2	19,6
Estudis superiors	82,1	87,5	81,5	17,9	12,5	18,5
Total	75,0	76,9	72,2	25,0	23,1	27,7
Total						
Sense estudis o primaris	55,7	63,2	53,1	44,3	36,8	46,9
Estudis mitjans	56,5	68,3	60,6	43,5	31,7	39,4
Estudis superiors	66,7	70,6	64,5	33,3	29,4	35,5
Total	58,4	66,4	58,4	41,5	33,5	41,6

De totes maneres, als elements positius de treballar durant la carrera (ingressos i acumulació d'experiència) cal contraposar-hi un cost potencial en termes de rendiment acadèmic. A priori, cal esperar, per als graduats que treballaven i estudiaven, una

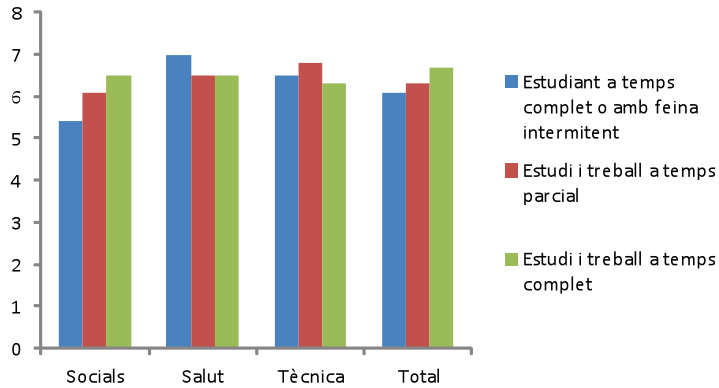
durada superior dels estudis i, possiblement, un rendiment menor en termes de qualificacions acadèmiques. Per tal d'analitzar aquestes possibilitats, els gràfics I.10 i I.11 mostren la durada mitjana dels estudis segons la situació laboral durant la carrera per als graduats de la promoció 2007, diferenciant entre el tipus de titulació, diplomatura o llicenciatura (sense tenir en compte els graduats de segons cicles) i l'àrea d'estudi.

Les dades mostren com, en termes generals, la situació laboral incideix en la durada dels estudis (tant dels diplomats com dels llicenciats), amb un increment de la mitjana d'anys que transcorren fins a acabar la carrera. Sempre fent referència a les dades agregades, veiem que l'impacte de l'activitat laboral durant els estudis és creixent respecte a la dedicació a la feina, ja que la durada dels estudis és encara més elevada per als diplomats i llicenciats que treballaven a temps complet. Dit això, cal també matisar que aquesta major durada no s'ha d'entendre necessàriament com un factor negatiu ja que, especialment entre els graduats que treballaven a temps complet, pot derivar tant d'un menor rendiment acadèmic com de menys incentius per finalitzar la carrera abans. Això perquè, com s'ha comentat anteriorment, aquests estudiants estan acumulant experiència laboral durant els estudis i, a més a més, no deixen de percebre una remuneració econòmica. Addicionalment, les diferències en durada dels estudis no semblen ser tan pronunciades com per poder concloure que treballar durant els estudis universitaris representi realment una penalització en termes acadèmics.

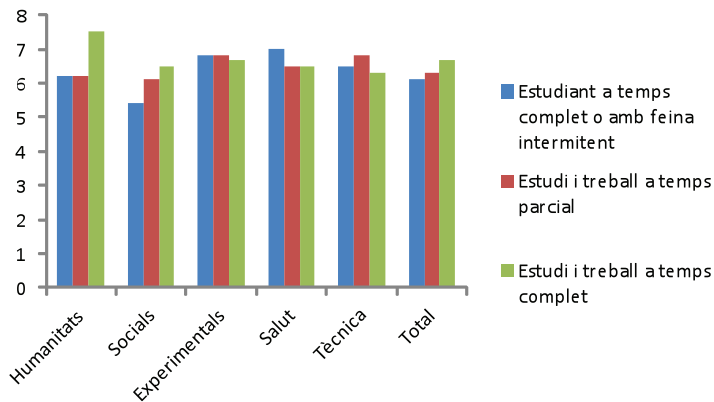
Considerant la relació entre la situació laboral durant els últims dos anys d'estudis i la durada de la carrera universitària separatament per a les diferents àrees disciplinàries, s'evidencia una forta heterogeneïtat en els resultats, que en algun cas fins i tot indiquen una menor durada entre els graduats que van compaginar l'etapa universitària i la feina. En primer lloc, veiem que, entre els diplomats i els graduats en ciències socials, compaginar la universitat amb una certa activitat laboral incrementa el temps que es triga a finalitzar la carrera. Entre els graduats en disciplines humanístiques, si bé no es detecta cap diferència en la durada mitjana dels estudis entre els estudiants a temps complet i els que també realitzen una feina a temps parcial, la durada dels estudis augmenta significativament entre els que treballaven a temps complet durant la carrera. Una explicació d'aquesta evidència podria ser el component vocacional dels que estudien humanitats mentre treballen a temps complet: com mostra la taula 1.10, solen treballar en ocupacions poc o gens relacionades amb els estudis i accedeixen a la universitat sobretot per interès personal (el que s'anomena component de consum de la inversió en capital humà). En segon lloc, no semblen existir diferències importants en la durada dels estudis per als llicenciats en experimentals en diferents situacions quant a l'activitat laboral durant els estudis, a part d'un lleuger benefici en termes de durada per als que treballaven a temps complet. Entre els diplomats i llicenciats de l'àrea tècnica hi ha una relació semblant, amb la diferència d'una major durada dels

estudis dels que treballaven a temps parcial. A part d'això, també entre tots els graduats en tècniques destaca que els que van treballar a temps complet solen tenir una durada menor dels estudis.

Gràfic I.10. Durada mitjana dels estudis dels diplomats l'any 2007 segons situació laboral durant els últims dos anys i àrea de coneixement



Gràfic I.11. Durada mitjana dels estudis dels llicenciats l'any 2007 segons situació laboral durant els últims dos anys i àrea de coneixement



A més a més, els diplomats i llicenciats en salut, tant els que treballaven a temps parcial com els que ho feien a temps complet, solen trigar menys a acabar la carrera respecte als que es dedicaven íntegrament als estudis. Aquest fet suggereix que els estudiants d'aquestes tres àrees d'estudi que ja estaven treballant abans d'acabar la carrera ho feien no només en una feina relacionada amb els estudis, sinó també en un context amb clares oportunitats de promoció; per a ells obtenir el títol universitari representa el prerrequisit més important per accedir a aquestes millores professionals (generen més incentius per acabar abans la carrera). Per tal de corroborar aquesta possibilitat, la taula I.11 mostra la durada dels estudis en relació amb l'activitat laboral.

Taula I.11. Durada mitjana dels estudis dels llicenciats l'any 2007 segons situació laboral durant els estudis						
Classificació segons àrea de coneixement						
Durada en anys	Estudiant a temps complet	Estudi i treball temps parcial		Estudi i treball temps complet		Total
		Feina relacionada	Feina no relacionada	Feina relacionada	Feina no relacionada	
Humanitats	6.1	5.3	6.7	7.2	7.7	6.4
Socials	5.3	6.1	6.0	6.4	6.9	5.9
Experimentals	6.7	7	6.5	6.6	--	6.7
Salut	7.0	6	7	6.5	--	6.9
Tècnica	6.5	6.7	7	6.6	5.0	6.5
Total	6.1	6.1	6.3	6.5	7.1	6.2

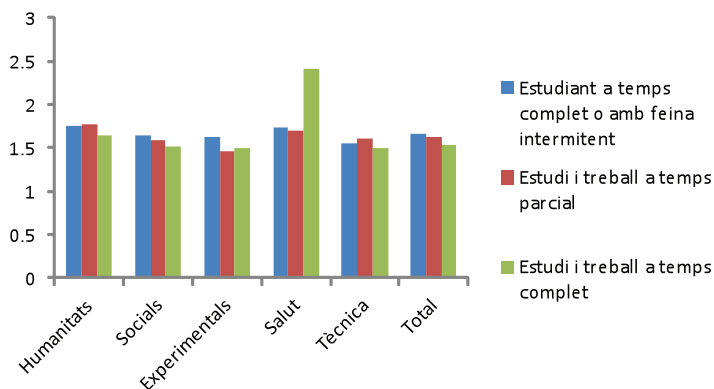
D'entrada les dades confirmen que els llicenciats en disciplines humanístiques que combinen els estudis amb una feina a temps complet triguen significativament més a acabar-los, independentment que la feina estigui o no relacionada amb els coneixements adquirits a la universitat. A banda d'això, ara podem detectar una durada dels estudis inferior en els que treballen a temps parcial en feines relacionades, que podrien representar un incentiu per acabar els estudis abans. Entre els graduats en socials la relació entre la feina i els estudis no sembla modificar gaire els resultats obtinguts anteriorment, a part d'un lleuger benefici per als que treballen a temps complet en feines relacionades amb els estudis. Per als graduats en experimentals, si bé els que ho fan a temps complet en una feina relacionada amb els estudis triguen menys que els estudiants que no treballaven, els llicenciats que tenien una feina a temps parcial no relacionada amb la formació són els que finalitzen més ràpidament els estudis. Entre els llicenciats en salut queda clar que treballar en una feina relacionada amb els estudis en redueix la durada, mentre que per als de l'àrea de tècniques el benefici més significatiu es detecta entre els estudiants que treballaven a temps complet en feines no relacionades.

Aquestes evidències suggereixen l'existència de diversos canals que relacionen la situació laboral durant els estudis i el rendiment acadèmic en termes de durada, que a més a més semblen actuar de forma diferent segons les àrees d'estudi. En primer lloc, cal comentar que compaginar un cert tipus de feina amb els estudis no sempre és negatiu quant a la permanència en els programes universitaris, ja que en certs casos treballar durant la carrera pot ser beneficiós en aquest aspecte. En segon lloc, per tal de poder definir correctament aquesta relació en la seva multiplicitat, cal aprofundir en la reflexió al voltant dels diferents incentius i desincentius que hi pot haver al darrere. En aquest sentit, s'ha mostrat que els elements vocacionals dels estudis universitaris porten a una clara associació positiva entre la plena dedicació laboral i la durada dels estudis. En canvi, haver tingut una feina relacionada amb els estudis durant l'etapa universitària pot generar forts estímuls per acabar la carrera al més aviat possible, especialment si l'obtenció del títol representa un trampolí cap a la millora professional dins de la mateixa institució. Finalment, els casos de millors resultats en durada mentre es treballa en feines no relacionades i possiblement a temps parcial poden representar situacions en què les necessitats econòmiques poden ser rellevants, tant per acceptar una feina no relacionada amb els estudis com per acabar-los més ràpidament. Paral·lelament, s'ha de considerar també l'important incentiu de finalitzar abans la carrera i obtenir el títol per poden canviar de feina, trobant-ne una de més ajustada a la formació adquirida i possiblement més gratificant a professionalment i personalment.

Finalment, a banda de l'impacte de compaginar els estudis amb la feina sobre la durada de la carrera, també cal considerar la relació entre l'activitat laboral i el rendiment acadèmic quant a qualificació final de la carrera. També en aquest cas, caldria esperar que la dedicació a l'activitat laboral tingués un efecte negatiu en les qualificacions, tot i que, seguint les evidències anteriors, no podem descartar que en algun cas es produeixi una relació contrària. Com mostra el gràfic I.12, l'evidència per al conjunt de llicenciats (és a dir, aquí no es consideren ni els diplomats ni els graduats de segon cicle) indica l'existència d'un lleuger efecte perjudicial de la dedicació a la feina en la qualificació acadèmica. Això perquè, respecte als estudiants que no van treballar durant la carrera, la nota final acaba sent menor per al graduats que treballen a temps parcial, i encara més per als que treballen a temps complet. No obstant, tal com passa amb la durada dels estudis, hi ha fortes diferències entre àrees, que cal comentar més detalladament. Per als graduats en humanitats i en tècniques, el que afecta negativament la qualificació acadèmica és el fet de treballar a temps complet, ja que els que treballaven a temps parcial obtenen una nota final fins i tot més elevada respecte als que es van dedicar només als estudis, tot i que les diferències no són gaire pronunciades. En les àrees socials i experimentals resulta que els estudiants que es van dedicar totalment als estudis obtenen una qualificació superior en comparació amb els que van optar per

treballar durant la carrera, tot i que en l'àrea experimental la major intensitat de dedicació a la feina no sembla tenir un efecte negatiu, ja que els treballadors a temps complet obtenen una mitjana de qualificació més elevada en comparació amb els treballadors a temps parcial. Finalment, destaca que entre els graduats en salut hi ha un fort diferencial de qualificació acadèmica a favor dels treballadors a temps complet, que obtenen una nota final significativament més elevada respecte als altres, ja siguin estudiants a temps complet o amb una feina a temps parcial.

Gràfic I.12. Qualificació mitjana dels llicenciats l'any 2007 segons situació laboral durant els últims dos anys i àrea de coneixement



Amb la finalitat de delinear amb més exactitud la relació entre activitat laboral durant els estudis i rendiment acadèmic en termes de qualificacions, a la taula I.12 es considera la nota final mitjana de la carrera per a les diferents àrees d'estudis tenint en compte la relació de la feina amb els estudis cursats.

Qualificació	Estudiant a temps complet	Estudi i treball temps parcial		Estudi i treball temps complet		Total
		Feina relacionada	Feina no relacionada	Feina relacionada	Feina no relacionada	
Humanitats	1.7	1.8	1.7	1.4	1.7	1.7
Socials	1.6	1.5	1.5	1.4	1.6	1.5
Experimentals	1.6	1.4	1.4	1.5	--	1.5
Salut	1.7	1.7	1.7	2.4	--	1.7
Tècnica	1.5	1.6	1.5	1.4	1.6	1.5
Total	1.6	1.6	1.6	1.5	1.6	1.6

D'aquesta taula es desprèn que la connexió entre la feina realitzada durant els estudis i els coneixements adquirits només en pocs casos sembla repercutir positivament en la qualificació acadèmica. Concretament, entre els graduats en socials i experimentals, els que es van dedicar totalment als estudis sempre obtenen més bona qualificació que els que van optar per treballar, i dins d'aquest grup els que ho feien en feines relacionades (sobretot a temps parcial) aconsegueixen resultats iguals o pitjors que els que treballaven en àmbits no relacionats amb els estudis. Per als graduats en disciplines humanístiques i tècniques sí que existeix un cert benefici per treballar a temps parcial en feines relacionades amb els estudis, tot i que quan es tracta de feines a temps complet s'obté l'evidència contrària (és a dir, com més connexió entre feina i estudis, pitjor qualificació). Finalment, continua destacant la millor qualificació final dels llicenciats en salut que treballen a temps complet, que són totes persones que durant la carrera estaven ocupades en feines relacionades amb els estudis.

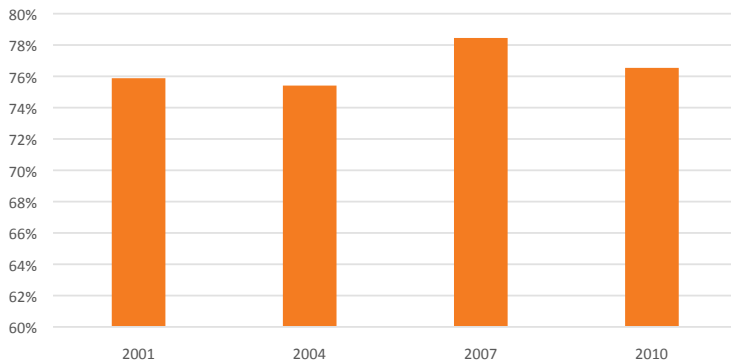
En definitiva, podem concloure que l'activitat laboral durant la carrera pot arribar a ser negativa per al rendiment acadèmic, especialment si es tracta d'una feina a temps complet. Una feina a temps complet redueix significativament el temps que es pot destinar als estudis i, tot i que no sembla afectar-ne la durada de forma important, sembla que perjudiqui el rendiment acadèmic pel que fa a qualificacions. Seguint els raonaments anteriors, tenir una feina a temps complet relacionada amb els estudis podria ser un estímul per acabar-los abans i poder accedir a millores professionals. No obstant, al mateix temps pot representar un incentiu per reduir l'esforç que es dedica a cada assignatura, ja que els estudiants podrien estar més pendents d'acabar la carrera que no pas de treure bones notes. I encara més si considerem el poc valor que se sol donar a la qualificació acadèmica en el món laboral, que porta els estudiants a maximitzar la *quantitat* de crèdits matriculats i aprovats en detriment de la *qualitat* en termes de qualificacions. Que aquesta possibilitat representi o no un fenomen negatiu depèn, en definitiva, de la mesura en què aquest menor rendiment acadèmic signifiqui una reducció de la formació en les competències clau per al lloc de treball i que només la universitat pot donar. Aquest efecte negatiu potencial no sembla produir-se quan l'activitat laboral és a temps parcial, ja que, amb l'excepció dels llicenciats en experimentals, el diferencial de qualificació entre els estudiants a temps complet i els que compaginaven una feina a temps parcial amb els estudis és força reduït, i fins i tot en algun cas acaba sent beneficiós per a aquests últims quan es tracta de feines relacionades amb els estudis. En aquest sentit, la compaginació dels estudis amb una certa activitat laboral a temps parcial amb una clara connexió amb aquests estudis podria impulsar l'aprenentatge mitjançant possibles sinergies entre les dues activitats, o bé representar un estímul per altres vies com, per exemple, la motivació. Finalment, cal esmentar la clara excepció que es produeix entre els llicenciats en salut, amb una forta diferència

de qualificacions a favor dels que treballaven a temps complet i en feines relacionades amb els estudis. En aquest cas, el benefici de combinar la feina i la universitat podria ser un reflex de la forta especificitat del coneixement dins l'àrea de la salut, i de l'estricta connexió entre la formació universitària i les tasques desenvolupades al lloc de treball.

I.5 Continuació dels estudis

En aquest capítol hem repassat les característiques sociodemogràfiques i el rendiment acadèmic dels graduats en un intent de contextualitzar els resultats dels processos d'inserció laboral que analitzarem en els propers capítols. Per tancar-lo, hem considerat interessant presentar la inversió formativa que realitzen els graduats un cop han finalitzat els estudis universitaris a la URV. Cal veure que la situació laboral que analitzarem és 3 anys i mig després de graduar-se, i que aquesta es veurà influenciada per la inversió addicional que hagi pogut fer el graduat. A més, i malgrat és difícil establir clarament la relació, podríem argumentar que en certa mesura aquesta inversió ens indica si la formació "bàsica" rebuda a la universitat és clarament insuficient o no (dependent de la intensitat de la inversió addicional). El gràfic I.13 conté la incidència de la continuació dels estudis.

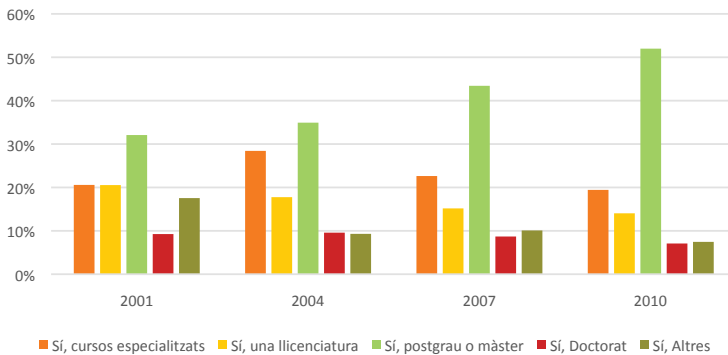
Gràfic I.13 Continuació dels estudis entre els graduats (% Si)
Classificació segons l'any de graduació



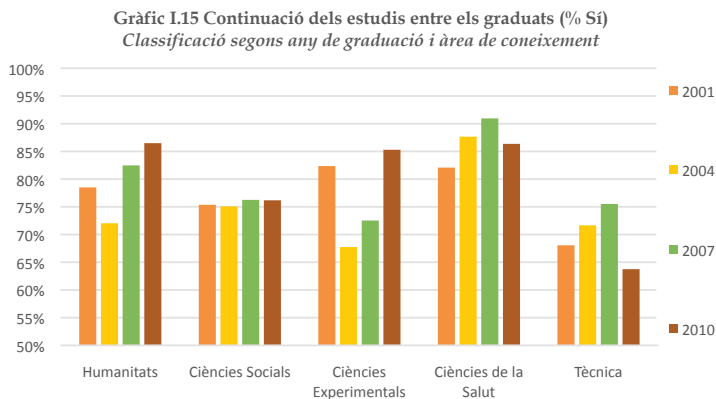
Les dades evidencien que un nombre molt elevat de graduats amplia la seva formació un cop ha finalitzat els estudis a la URV, assolint una xifra molt constant entre cohorts al voltant del 75% dels graduats. Per tant, en general, els nostres graduats consideren majoritàriament que necessiten ampliar la seva formació de manera força immediata després de finalitzar la carrera universitària. En certa mesura aquesta xifra pot sorprendre, tant pel seu elevat valor com per la constància que presenta, indistintament del cicle econòmic. La interpretació d'aquests resultats en el sentit d'apuntar a

mancances en la tasca que es fa des de la URV no sembla l'adequada. En primer lloc, les dades pel conjunt de les universitats catalanes són molt semblants, pel que caldria concloure que totes les universitats ho fan malament, i en la mateixa mesura. En segon lloc, cal tenir present que, potser d'una manera inicialment contraintuïtiva, s'observa pel conjunt de la població que els que inverteixen més en formació són els individus amb nivells educatius més elevats, bàsicament per que els hi és menys costos (difícil) i per que en treuen més rendiment. En tercer lloc, cal tenir present, com es pot observar al gràfic I.14, que les diferents formes d'ampliació d'estudis poden tenir diverses justificacions. Així, el propi sistema en que es van graduar els joves que estem analitzant, amb una estructura en diplomatures, llicenciatures i segons cicles porta una fàcil ampliació dels estudis immediatament després d'acabar la primera carrera, d'una diplomatura a una llicenciatura o ampliant cap un segon cicle. En aquesta mateixa línia també es podria incloure els estudis de doctorat. En conseqüència, si només considerem la incidència de cursos d'especialització i màsters les xifres són més ajustades i semblen raonables. De fet, la importància, en les primeres cohorts, dels cursos d'especialització i per les darres dels màsters, apunta cap a la necessitat que tenen les empreses (i en conseqüència els individus) d'incorporar treballadors que tinguin àrees d'especialització laboral ben definides. En part aquest fet està relacionat amb els requeriments del mercat del treball, amb empreses que demanen creixentment més formació especialitzada i de nivell elevat, reduint la importància relativa de la formació transversal. Tanmateix, existeix la possibilitat de que s'estigui, en certa mesura, abusant del sistema educatiu i que es transfereixi a l'àmbit públic una responsabilitat que hauria de ser de les empreses, en el sentit d'oferir als treballadors que s'incorporen a la vida productiva processos d'aprenentatge professional i d'ajustament competencial a les seves necessitats.

Gràfic I.14 Tipus de continuació dels estudis (Sí %)
 Classificació segons any de graduació



Podem observar (gràfic I.15 i Taula I.13) que en general la tendència és a un creixement de la inversió addicional en formació de totes les àrees, excepte Socials que manté uns nivells més constants. Les àrees d'Experimentals i Tècnica també presenten una certa inestabilitat en les decisions.



Taula I.13 Continuació dels estudis
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement

	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica
2001					
Sí, cursos especialitzats	22,6	25,3	25,0	33,3	11,2
Sí, una llicenciatura	19,0	26,7	5,3	6,9	37,7
Sí, postgrau o màster	32,1	32,7	35,7	39,0	29,5
Sí, Doctorat	9,5	1,0	23,2	10,3	5,1
Sí, Altres	16,6	14,1	10,7	10,3	16,3
2004					
Sí, cursos especialitzats	28,2	33,4	33,3	41,5	19,7
Sí, una llicenciatura	15,2	23,4	7,1	2,8	26,1
Sí, postgrau o màster	30,5	30,2	38,1	43,6	40,1
Sí, Doctorat	11,7	1,9	19,0	8,4	5,8
Sí, Altres	14,1	10,9	2,3	3,5	8,1

Taula I.13 Continuació dels estudis
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement

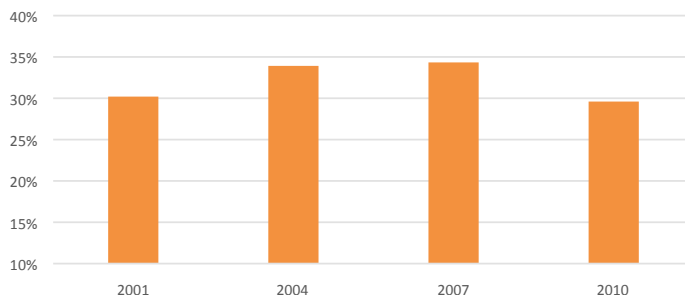
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica
2007					
Sí, cursos especialitzats	18,7	32,1	19,7	25,4	18,7
Sí, una llicenciatura	10,0	19,3	9,0	8,2	19,1
Sí, postgrau o màster	43,7	35,9	43,9	50,2	52,0
Sí, Doctorat	12,5	1,9	21,2	9,9	4,5
Sí, Altres	15,0	10,6	6,0	6,0	5,4
2010					
Sí, cursos especialitzats	4,6	21,4	17,2	20,3	14,3
Sí, una llicenciatura	4,6	18,5	8,0	7,8	16,3
Sí, postgrau o màster	78,1	51,1	51,7	64,4	50,3
Sí, Doctorat	6,2	0,6	21,8	5,2	4,5
Sí, Altres	6,2	8,1	1,1	1,9	14,3

En concret, els graduats en Ciències de la Salut són, de llarg, els que més solen continuar els estudis un cop acabada la carrera, realitzant especialment màsters o bé cursos d'especialització. Entre els graduats en Ciències Experimentals que continuen els estudis, ressalta l'elevadíssima propensió a cursar programes de doctorats (al voltant d'un 20%), fet que indica la creixent demanda de capital humà altament format i especialitzat en aquesta disciplina segurament associat a la important evolució tecnològica dels sectors productius. Per als graduats en Disciplines Tècniques, la propensió a continuar els estudis va augmentant entre les diferents cohorts, excepte la darrera. Entre els que continuen els estudis una proporció relativament elevada va optar per cursar un altra llicenciatura (relacionat amb la important presència de Diplomatures en aquest àmbit), tot i que aquesta tendència es veu reduïda al llarg del temps, quedant compensada per un augment del pes dels estudis de màster.

Un element interessant és veure en quina proporció els nostres graduats decideixen ampliar els estudis dins del propi àmbit de la URV. Malgrat és cert que aquesta opció dependrà de la pròpia oferta que es pugui articular des de la nostra universitat, també reflecteix el grau d'atractivitat dels programes de màsters i postgraus que hem sigut capaços d'oferir. Les dades posen de relleu que al voltant del 30% dels graduats que amplien estudis ho fan a la nostra universitat, amb Humanitats, Experimentals i

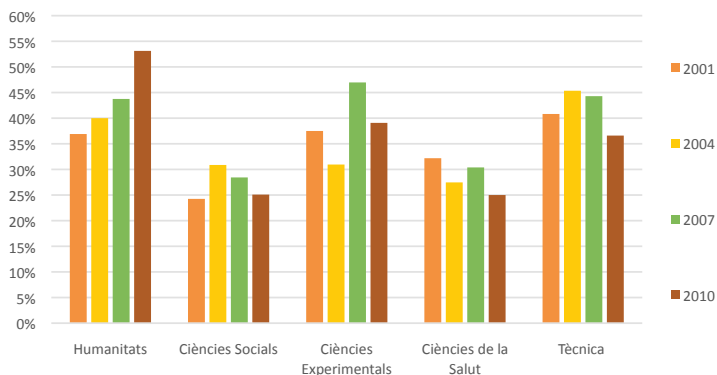
Tècniques al capdavant. És possible considerar que queda marge per engrandir el nombre d'estudiants, tot i que l'elevat grau d'especialització que demanen aquests estudis impliquen dificultats per servir a un conjunt ampli de graduats.

Gràfic I.16 Continuació dels estudis a la mateixa universitat entre els graduats (% Sí)
Classificació segons any de graduació



Si considerem les diferents àrees per separat, podem afirmar que són els graduats en Humanitats els que més continuen els estudis a la URV. En canvi, els graduats en Ciències Socials són els que menys.

Gràfic I.17 Continuació dels estudis a la mateixa universitat entre els graduats (% Sí)
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement



II. El procés d'inserció dels graduats a la URV

L'objectiu d'aquest capítol és doble. En la primera part, analitzarem el procés específic d'entrada al mercat de treball, i, en la segona, ens fixarem en la situació dels graduats en el moment de l'entrevista tres anys i mig després d'haver iniciat la vida laboral.⁴ D'aquesta manera, pretenem establir de quina manera els graduats desenvolupen el procés d'accés a la vida laboral, tot considerant que pot influir en la situació en què es trobin un cop comença a consolidar-se, situació que descriurem en la segona part del capítol.

II.1 L'accés al mercat de treball

El procés d'inserció en el mercat de treball està caracteritzat per certs problemes d'informació i, per tant, d'elecció amb incertesa. Això dóna rellevància als mètodes de recerca de feina i configura una situació dinàmica característica de prova i error. En la mesura que existeixin uns bons mecanismes per generar informació detallada i creïble i facilitats perquè els agents, treballadors i empreses puguin trobar-se en el mercat de treball, l'èxit del procés de recerca de feina (que en el nostre cas particular coincideix en gran manera amb el procés d'accés al mercat de treball) serà superior.

L'enquesta ofereix bona informació respecte a la mecànica del procés, però no tan detallada respecte al que en podríem considerar els resultats. Així, analitzarem quant es tarda a trobar feina i quin és el mètode de recerca que efectivament permet al graduat trobar-la. També analitzarem en aquesta primera part del capítol les raons

⁴ L'elecció d'analitzar la situació laboral tres anys després d'inserir-se en el mercat de treball no és casual. La literatura especialitzada incideix sobre la necessitat de considerar el que s'anomena *primera feina significativa*, que recull la idea d'haver deixat un cert temps per tal de poder assentar-se en el mercat de treball i haver fet un cert procés de recerca de la feina adequada.

o factors que els graduats consideren que van facilitar la seva contractació.⁵ Aquesta tercera font d'informació té un caràcter més qualitatiu i es refereix a les competències clau per obtenir la feina. Aprofitarem aquesta informació, i fent un petit exercici d'assimilació, per comentar el perfil competencial que defineixen els empresaris per cobrir els seus llocs de treball.

II.1.1 El temps de recerca

Un dels aspectes rellevants per valorar com es desenvolupa el procés d'entrada al mercat de treball és el temps que es tarda a fer-ho. A priori, la idea és que com més es trigui pitjor caldrà valorar el procés d'inserció, ja que en termes socials hi haurà un malbaratament d'un recurs productiu (i amb un possible deteriorament de les seves capacitats productives) i en termes privats hi haurà un endarreriment (amb perill de cronificació) en l'accés a la generació de renda indispensable per transitar cap a la vida adulta. Malgrat que aquesta valoració és raonable, cal de nou recordar que el mercat de treball es caracteritza per un cert nivell de "friccions" entre demanda i oferta, que simplement significa que la informació que té cada agent sobre les característiques de l'altre no és perfecta. Els graduats no saben exactament on són ni com són els llocs de treball i les empreses no saben quins són els atributs productius dels treballadors. En conseqüència, el temps de recerca es pot allargar sense que es puguin derivar problemes de manca de llocs de treball o de treballadors adequats (la negativitat implícita en la valoració de l'allargament de la durada del procés), simplement pel fet que els agents s'estan "buscant". De fet, s'ha demostrat que tant per a l'empresa com per al treballador assolir el que s'anomena un *bon encaix* té una influència decisiva en l'èxit productiu de la relació laboral, per la qual cosa pot arribar a ser una inversió molt rendible endarrerir l'entrada al mercat de treball si és possible aconseguir un millor encaix oferta-demanda. Òbviament, els potencials costos-beneficis d'aquesta acció dependran de la situació general del mercat de treball (dependent, a la vegada, de les condicions generals de l'economia).

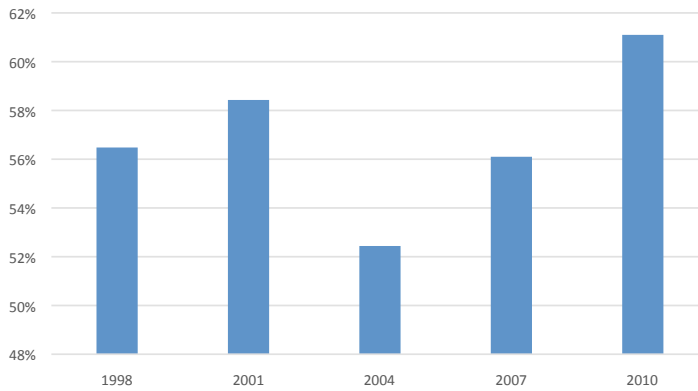
Passant a analitzar les dades, el gràfic II.1 ens mostra l'evolució del percentatge de graduats de "ràpida inserció" per al conjunt de la mostra. El concepte de *ràpida inserció* indica les persones que han aconseguit la primera feina abans d'acabar la carrera o bé dins el mes posterior a la graduació.⁶ Inicialment, cal dir que les xifres són força elevades per a totes les cohorts. Per tant, l'accés al mercat de treball per a una majoria de graduats es produeix d'una manera molt ràpida. És interessant, des d'una perspectiva

⁵ Cal recalcar que aquesta informació no es refereix a la primera feina, sinó a la feina actual. Per tant, en termes estrictes tan sols podríem utilitzar-la per a aquells graduats pels quals primera i actual feina coincideixen. Tanmateix, la utilitzarem per a tota la mostra, i assumirem implícitament que les raons o factors no varien de manera extrema entre diferents feines. En conseqüència, els resultats cal prendre'ls tan sols com a aproximació.

⁶ Cal, tanmateix, tenir present que un percentatge d'aquests graduats de ràpida inserció són estudiants que van accedir a la carrera ja des d'una ocupació i, per tant, la xifra està una mica sobreestimada.

d'evolució a través de les cinc cohorts, que la dinàmica és d'acceleració de la rapidesa del procés d'entrada al mercat de treball, tan sols trencada en la cohort central de graduació el 2004. De fet, el mínim de graduats de ràpida inserció es produeix quan la situació econòmica és la més bona i, en canvi, el màxim l'observem per a la cohort graduada el 2010, quan la situació és d'un mercat de treball molt poc dinàmic. Per tant, sembla que els graduats interpreten la situació del mercat de treball en termes de les oportunitats que poden trobar i decideixen que en èpoques d'elevada demanda de treball buscaran amb més intensitat aquella feina que s'ajusti millor a les seves expectatives. Al contrari, en èpoques de baixa demanda reaccionaran mirant d'incorporar-se tan ràpid com sigui possible per assegurar-se que poden fer-ho, segurament en detriment de la qualitat de l'encaix entre les seves capacitats i les característiques del lloc de treball.⁷

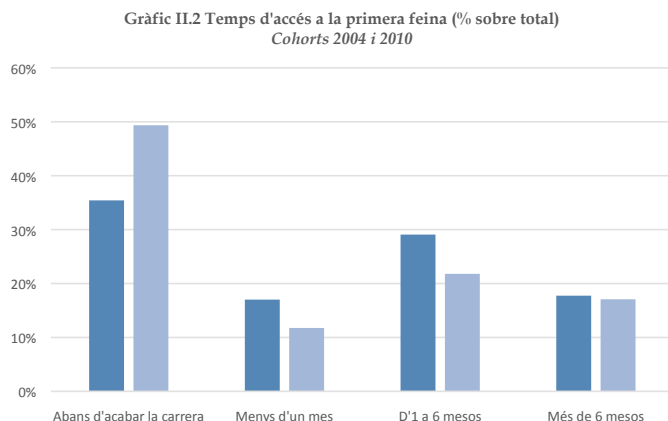
Gràfic II.1 Graduats d'inserció ràpida (%)
Classificació segons l'any de graduació



Tanmateix, continua existint un nombre de graduats que no s'insereix tan ràpidament. El taula II.1 ens mostra la distribució dels graduats de les cohorts 2004 i 2010 entre períodes de temps d'accés a la primera feina. Cal recordar que aquestes cohorts les podem entendre com les que exemplifiquen millor, respectivament, una època de bonança econòmica i una de crisi intensa. Els resultats ens mostren clarament que la diferència entre els períodes se centra en si els graduats endarrereixen una mica l'acceptació d'una feina, amb el supòsit que el risc de fer-ho no posa en perill el poder obtenir un treball sinó que en millora la qualitat, o accepten ràpidament una feina per assegurar-se entrar al mercat de treball. Al mateix temps, és molt rellevant observar que el col·lectiu de graduats que tenen més dificultats per accedir al mercat de treball no varia en termes quantitius, i representa per a ambdues cohorts al voltant del 17%.

⁷ Efectivament, una simple comprovació d'aquesta hipòtesi sembla que dona suport a la idea plantejada, ja que per a totes les cinc cohorts els que endarrereixen l'entrada al mercat de treball troben feines més ben ajustades (titulació específica o titulació universitària) als seus estudis.

D'aquesta manera, existeix un grup de graduats que en certa manera no veu afectades les seves opcions per la situació econòmica general. En altres paraules, la capacitat d'accedir al mercat de treball és independent del cicle i, per tant, en aquest cas, les dificultats podrien estar relacionades amb elements de caràcter estructural.



La taula II.1 ens permet aprofundir una mica en aquest aspecte que acabem d'introduir. La taula presenta per a les diferents cohorts i àrees de coneixement la distribució dels graduats segons el temps de recerca de la primera feina. Agafant com a element de classificació la posició relativa respecte als cinc grups d'estudis, observem situacions ben diferenciades. En primer lloc, podem concloure que els graduats d'humanitats tenen una gran polarització en la rapidesa d'entrada al mercat de treball. Així, per a un conjunt d'ells l'entrada és ràpida però al mateix temps per a un grup important és força lenta. Es pot interpretar aquestes dades en el sentit de mercats de treball específics relativament "estrets" on existeixen bones oportunitats per a un nombre de graduats però que s'esgoten d'una manera força ràpida i forcen un grup gran de graduats a continuar buscant feina. Alternativament es podria interpretar que, atès aquest mercat de treball específic a la seva formació de petita dimensió, un nombre important de graduats decideix aprofundir en el procés de recerca per tal de trobar la feina adequada. De fet, si ens fixem en les dades, observem que quan el mercat de treball està molt dinàmic (any 2004) s'alenteix clarament el temps d'entrada, mentre que quan es troba en una situació de forta recessió (any 2010) els graduats reaccionen intentant entrar ràpidament. Aquesta gran sensibilitat al cicle dels graduats d'humanitats dona suport a la hipòtesi de la consciència que tenen que existeixen bones oportunitats per a ells però que són força limitades.⁸

⁸ També caldria tenir present que la grandària de les cohorts disminueix ostensiblement i que, per tant, per a l'any 2010 l'entrada al mercat de treball de joves graduats és bastant petita.

Taula II.1 Distribució (%) dels graduats que treballen o han treballat en funció del temps de recerca de la primera feina						
<i>Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement</i>						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
1998						
Abans d'acabar la carrera	51,7	44,6	40,6	38,2	52,4	45,7
Menys d'un més	9,4	12,5	6,2	11,1	8,7	11,1
D'1 a 6 mesos	18,8	24,2	28,1	22,2	28,1	24,1
Més de 6 mesos	20,0	18,6	25,0	28,4	10,6	19,0
2001						
Abans d'acabar la carrera	46,1	43,3	46,6	26,6	45,3	42,2
Menys d'un més	14,4	14,5	6,6	36,1	12,0	16,1
D'1 a 6 mesos	21,1	24,5	31,6	26,6	29,7	25,7
Més de 6 mesos	18,2	17,5	15,0	10,4	12,7	15,8
2004						
Abans d'acabar la carrera	29,7	36,4	35,4	22,3	44,7	35,4
Menys d'un més	13,0	12,4	16,1	37,8	17,5	17,0
D'1 a 6 mesos	39,1	30,1	37,1	22,9	26,3	29,8
Més de 6 mesos	18,1	21,0	11,2	16,7	11,3	17,7
2007						
Abans d'acabar la carrera	45,3	38,2	33,3	27,2	45,4	38,3
Menys d'un més	9,2	14,7	20,0	33,8	15,9	17,7
D'1 a 6 mesos	23,7	37,6	34,4	20,7	25,0	31,2
Més de 6 mesos	21,6	9,4	12,2	18,1	13,5	12,6
2010						
Abans d'acabar la carrera	69,5	54,1	35,2	23,8	52,3	49,3
Menys d'un més	4,3	7,6	14,7	32,1	11,4	11,7
D'1 a 6 mesos	13,0	22,0	18,6	29,7	19,1	21,8
Més de 6 mesos	13,0	16,1	31,3	14,2	17,0	17,0

Els graduats de l'àrea de Socials tenen un comportament similar al que acabem de descriure per als d'Humanitats, però no tan accentuat. Així, es combina una entrada ràpida però amb un grup no marginal que la té més lenta. La interpretació també es pot fer en termes d'ajustament a l'espera de bones oportunitats de feina, però considerem

que no d'una manera tan clara com en el cas d'humanitats, ja que el mercat de treball per a aquests graduats seria més dinàmic.⁹

Experimentals presenta una dinàmica pròpia caracteritzada per una creixent dificultat a accedir als llocs de treball. De fet, en la darrera cohort els seus resultats són molt dolents, amb un percentatge molt baix de graduats que han trobat feina de manera ràpida i un creixement molt notable dels que tarden més de 6 mesos. En un principi cal pensar que aquests resultats estan associats a la fase de crisi econòmica experimentada, tot i que el mecanisme específic no és clar.

Els graduats en disciplines tècniques tendeixen a trobar la primera feina més ràpidament que la resta. Sense cap mena de dubte, són els que s'enfronten a mercats de treball més actius i d'una manera molt regular, en el sentit que no varia gaire el procés d'entrada, independentment del cicle econòmic, tot i que caldrà veure si hi ha esgotament en aquesta tendència. Finalment, podem destacar que els graduats en ciències de la salut no solen tenir feina abans d'acabar la carrera, però sí que la troben en menys d'un mes. Sorprenentment, tampoc sembla que el cicle econòmic afecti gaire el procés d'entrada al mercat de treball (xifres similars per a les tres últimes cohorts). En general, podríem dir que tenen una entrada relativament lenta, molt probablement lligada a les importants restriccions legals en termes de requeriment de la titulació per treballar.

II.1.2 Les vies d'inserció

En aquest subapartat, veurem quins són els mecanismes pels quals els graduats accedeixen a la primera feina i com ha evolucionat la utilització d'aquests diferents mètodes de recerca. Des de la perspectiva ja mencionada dels problemes d'informació existents en el mercat de treball, cal entendre les *vies d'inserció laboral* com a mecanismes per obtenir aquesta informació. N'hi ha que estan específicament dissenyades per a aquesta funció (oficines públiques d'ocupació, borses de treball, portals d'Internet), mentre que altres no tenen aquesta funció inicialment però són molt eficients transmetent informació: contactes personals i pràctiques d'estudi a les empreses. Les vies d'inserció laboral es poden caracteritzar per la tipologia i quantitat d'informació que aporten, i es distingeix entre *informació extensiva* i *intensiva*. Per extensiva entenem el nombre d'ofertes de treball i de vacants que genera la via (quantitat d'informació) i per intensiva, el detall de les característiques del treballador i del lloc de treball (qualitat de la informació). Per exemple, els anuncis al diari generen un alt nivell d'informació extensiva, però són molt més limitats quant a informació intensiva. La importància de la caracterització de la tipologia d'informació que comporta cada via d'accés recau en l'heterogeneïtat dels diferents llocs de treball que vol cobrir una empresa. Segons les

⁹A més a més, cal tenir present la major diversitat d'estudis que s'engloben en el grup de socials i que configura situacions més disperses que no pas les que es donen en humanitats.

característiques de la vacant, l'empresa requerirà unes determinades competències, per la qual cosa la via òptima per obtenir la informació rellevant per encertar en l'aparellament treballador-lloc de treball variarà. Considerant que les diferents vies tenen costos diferents (per a les empreses i per als individus), el fet de trobar feina per una via o una altra influirà sobre la qualitat del lloc de treball i de l'emparellament. En aquest sentit, analitzar les vies d'accés té una gran importància.

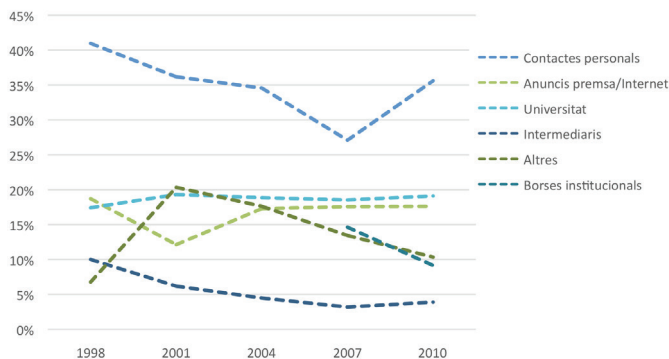
El gràfic II.3 presenta la distribució de les diferents vies d'accés al mercat de treball per al conjunt de graduats i les diferents enquestes. La informació es refereix a la via a partir de la qual van aconseguir trobar la feina, no les vies utilitzades (els graduats solen utilitzar més d'una via al mateix temps quan busquen feina). Hem seleccionat tan sols les vies més importants i les hem agrupades per facilitar la visió del gràfic. Així, tenim els contactes personals, els anuncis (on s'ha agrupat premsa i Internet)¹⁰, la Universitat (borsa de treball i pràctiques), intermediaris (ETT, Servei Català de Col·locació, Inem i empreses de selecció), les borses institucionals i altres (no definides en el qüestionari).¹¹

El primer aspecte que cal comentar és que, com s'observa per al conjunt de treballadors, la via més habitual per obtenir feina són els contactes personals i familiars, tot i que amb una tendència decreixent trencada per l'última cohort (la que s'insereix en plena crisi). Aquesta via té una bona capacitat de transmetre les característiques més "informals" dels treballadors-llocs de treball (informació difícil de codificar, de caràcter a vegades tàcit) i, per tant, millora la probabilitat d'èxit d'encaix en un lloc de treball on elements actitudinals són tant o més importants que els aspectes tècnics. De fet, aquesta és una via més utilitzada per treballadors de nivells educatius mitjans-baixos que no pas per universitaris. En conseqüència, la seva decreixent utilització pot reflectir un increment en les demandes tècniques dels empresaris que els portin a utilitzar altres mecanismes o que els graduats poden accedir a millors feines que utilitzen vies diferents (o feines en el sector públic). El retorn a un major nivell d'ús en la darrera cohort, seguint el mateix argument, podia reflectir l'acceptació de feines menys qualificades a causa de la crisi d'ocupació en què ens trobàvem.

10 La distribució entre els dos mecanismes evoluciona al llarg de les cohorts clarament cap a l'abandonament de la premsa i la preponderància d'Internet.

11 Les borses institucionals es van incloure en la quarta onada de l'enquesta com a resultat d'analitzar el perfil de graduats que responien "altres". Tanmateix, tampoc no va variar tant el nivell de resposta en aquesta categoria, que pot recollir els graduats que directament van a les empreses a oferir-se. Aquesta és l'única categoria important introduïda a enquestes com l'EPA, que no és al qüestionari.

Gràfic II.3
Distribució (%) dels enquestats que treballen o han treballat en funció de la via d'accés a la primera feina



Internet (per a les primeres tres cohorts amb un pes més significatiu de premsa) manté un valor molt estable, al voltant del 20%, com a via d'accés dels graduats. En certa manera pot sorprendre que no hagi experimentat un increment més elevat, atesa la percepció generalitzada del massiu ús de la xarxa entre els joves. Tanmateix, cal entendre que els portals de recerca de feina estan experimentant una ràpida millora, però que encara tenen dificultats per filtrar correctament els candidats (o les feines), com ho demostra l'elevat nivell d'informació falsa que han trobat alguns estudis. Així, és possible que les empreses tinguin certa recança a utilitzar aquest mecanisme.¹² Un element rellevant és la utilització dels serveis de les universitats per tal d'accedir al món del treball. Aquesta és una bona via, ja que pot proporcionar informació detallada i difícil d'obtenir per altres vies de les característiques dels graduats, especialment pel que fa a les pràctiques en empreses. Així, de fet, sorprèn que no hagi incrementat la seva importància, segurament a causa de limitacions en la capacitat de les universitats per expandir aquest servei. Respecte a la utilització d'intermediaris, destaca el seu paper marginal i decreixent. Aquest resultat no és sorprenent, ja que està plenament documentat que entre els individus d'alt nivell formatiu s'utilitza molt poc, perquè es considera una via "d'últim recurs", és a dir, que s'utilitza quan les altres no han donat un resultat positiu. Aquest senyal tan negatiu fa que els graduats no vulguin fer-la servir i que les empreses pensin que tan sols els "mals" graduats hi accediran. Finalment, un breu comentari respecte a la utilització de l'autoocupació (si es vol, emprenedoria) com a mecanisme d'accés al món del treball. Les xifres (no introduïdes al gràfic) mostren que és una via marginal. Cal entendre aquest fet com a lògic, i no necessàriament nega-

¹² Addicionalment, també cal tenir en compte que altres vies d'accés com ara borses de treball utilitzen Internet per captar candidats, fet que pot estar "emmascant" la importància d'aquesta via.

tiu com a vegades s'interpreta, ja que estem analitzant un grup de persones que tenen poca experiència laboral, per la qual cosa el seu coneixement de les oportunitats de negoci no pot ser per definició gaire elevat.

Un cop vistos els resultats generals, considerem la situació i evolució per a cada àrea d'estudi. Cal dir que la hipòtesi inicial és que hauríem d'observar diferències entre elles, ja que els mercats de treball (empreses) als quals accedeixen els graduats de les diferents àrees, malgrat tenir òbviament aspectes comuns, difereixen en elements molt rellevants. En comú totes les diferents àrees comparteixen que la via d'accés al mercat de treball més habitual són els contactes personals. A més, la seva evolució temporal segueix el mateix esquema per a totes les àrees de coneixement (decreixent fins a la darrera cohort, en què recupera importància clarament). Cal tenir present que, en ser acabats de graduar, molts no tenen cap experiència laboral (o limitada), per la qual cosa el tipus de xarxa de contactes que tenen està relacionada bàsicament amb l'entorn familiar-social. El fet que vagi perdent importància pot estar associat amb un increment de la professionalització del procés (davant d'una certa informalitat que representen els contactes personals). La pressió que apareix amb la crisi econòmica fa que es torni a utilitzar aquest mecanisme amb més intensitat, ja que aconseguir feina és més difícil. Així, es pot observar que, malgrat que no sigui gaire intensa, hi ha un major ús sistemàtic i un creixement més elevat a la darrera cohort entre els graduats d'humanitats i socials, dues àrees amb insercions més problemàtiques. Tot i això, continua sent destacable la transversalitat de l'ús d'aquest mecanisme, que indica una informalitat generalitzada en el mercat de treball del nostre entorn.

Taula II.2 Distribució (%) dels enquestats que treballen o han treballat en funció de la via d'accés a la primera feina						
<i>Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement</i>						
	Humanitats	Ciències socials	Ciències experimentals	Ciències de la salut	Tècniques	Total
1998						
Contactes (personals, familiars)	40,5	38,3	36,3	61,2	39,5	40,9
Anuncis premsa	21,6	19,6	9,0	6,4	23,2	18,7
Oposició/concurs públic	10,8	4,2	0,0	0,0	0,0	3,8
Servei Català d'Ocupació / Inem	2,7	2,1	0,0	0,0	0,0	1,6
Creació pròpia empresa/despatx	2,7	0,5	0,0	0,0	0,0	0,6
Pràctiques d'estudis	2,7	11,1	27,2	12,9	9,3	10,6
Serveis d'universitats	10,8	5,8	0,0	3,2	11,6	6,7

Taula II.2 Distribució (%) dels enquestats que treballen o han treballat en funció de la via d'accés a la primera feina						
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències socials	Ciències experimentals	Ciències de la salut	Tècniques	Total
ETT	2,7	10,6	9,0	3,2	2,3	7,7
Empreses de selecció	0,0	1,0	0,0	3,2	9,3	2,2
Internet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Altres	5,4	6,3	18,1	9,6	4,6	6,7
2001						
Contactes (personals, familiars)	39,4	35,0	38,3	37,1	36,1	36,1
Anuncis premsa	7,6	9,1	5,0	2,8	11,3	8,3
Oposició/concurs públic	4,8	3,5	3,3	0,9	0,7	2,9
Servei d'Ocupació de Catalunya / Inem	1,9	3,3	1,6	2,8	0,7	2,5
Creació pròpia empresa/despatx	0,9	0,4	0,0	0,0	0,0	0,3
Pràctiques d'estudis	2,8	9,5	16,6	9,5	14,8	10,1
Serveis d'universitats	4,8	8,3	15,0	4,7	16,3	9,2
ETT	4,8	6,2	1,6	4,7	1,4	4,8
Empreses de selecció	3,8	0,8	0,0	2,8	0,7	1,3
Internet	3,8	2,7	3,3	2,8	8,5	3,8
Altres	25,0	20,8	15,0	31,4	9,2	20,3
2004						
Contactes (personals, familiars)	38,9	34,7	29,0	35,4	32,9	34,5
Anuncis premsa	7,6	7,4	16,1	3,1	9,5	7,7
Oposició/concurs públic	2,5	5,2	0,0	5,5	2,0	4,1
Servei d'Ocupació de Catalunya / Inem	1,6	2,0	0,0	0,6	1,2	1,5
Creació pròpia empresa/despatx	3,3	1,4	0,0	1,8	0,8	1,4
Pràctiques d'estudis	5,9	7,6	20,9	16,7	16,2	11,0
Serveis d'universitats	5,9	8,2	8,0	1,8	11,2	7,7
ETT	2,5	4,1	1,6	0,6	2,5	3,0
Empreses de selecció	1,6	1,4	1,6	0,0	2,0	1,4
Internet	7,6	9,5	14,5	2,4	13,7	9,5
Altres	22,0	17,9	8,0	31,6	7,5	17,6

Taula II.2 Distribució (%) dels enquestats que treballen o han treballat en funció de la via d'accés a la primera feina						
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències socials	Ciències experimentals	Ciències de la salut	Tècniques	Total
2007						
Contactes (personals, familiars)	32,9	24,5	25,2	26,6	31,9	27,1
Anuncis premsa	5,1	2,2	1,1	1,0	3,4	2,4
Oposició/concurs públic	5,1	3,2	1,1	4,5	1,0	2,9
Servei d'Ocupació de Catalunya / Inem	4,1	1,7	1,1	0,5	0,6	1,4
Creació pròpia empresa/despatx	0,0	1,1	1,1	1,5	1,0	1,1
Pràctiques d'estudis	3,0	8,2	19,7	17,0	14,2	11,2
Serveis d'universitats	6,1	4,5	19,7	3,5	12,8	7,3
ETT	3,0	3,8	2,2	1,0	2,7	3,03
Empreses de selecció	1,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,1
Internet	8,2	14,8	10,9	10,0	22,9	15,1
Altres	20,6	11,3	12,0	27,6	6,6	13,4
Borses de treball institucionals	10,3	24,1	5,4	6,0	2,4	14,6
2010						
Contactes (personals, familiars)	37,6	38,1	25,4	31,5	34,1	35,6
Anuncis premsa	1,4	2,6	0,0	4,7	2,1	2,5
Oposició/concurs públic	5,8	1,7	0,0	2,3	0,8	1,7
Servei d'Ocupació de Catalunya / Inem	4,3	1,0	0,9	0,6	1,7	1,2
Creació pròpia empresa/despatx	2,9	1,4	1,9	0,6	0,4	1,2
Pràctiques d'estudis	2,9	9,9	17,6	16,6	12,8	11,5
Serveis d'universitats	15,9	5,1	23,5	2,3	9,8	7,5
ETT	1,4	4,4	0,0	0,0	1,7	2,9
Empreses de selecció	1,4	1,4	0,0	0,6	0,0	0,9
Internet	8,7	13,1	14,7	10,7	26,5	15,0
Altres	17,3	9,4	15,6	15,4	5,1	10,3
Borses de treball institucionals	0,0	11,4	0,0	14,2	4,7	9,1

Un altre element en part compartit és la concentració-dispersió de mecanismes. Així, els graduats en experimentals, salut i tècniques tenen una major concentració en pocs mecanismes, fet que indica vies d'accés al treball més regulades i específiques per a aquests estudis. Segurament la major importància de la formació tècnica en ells és al darrere d'aquesta situació. En canvi, els graduats d'Humanitats i Socials presenten una major dispersió, amb una utilització de tots els mecanismes. També s'observa aquesta agrupació d'àrees d'estudi en l'ús de la universitat (pràctiques i serveis propis). Les tres que tenen més component tècnic en fan un ús molt més intens que les humanitats i socials. De nou, segurament la necessitat d'assegurar un bon coneixement de la matèria estudiada fa que sigui així. En tot cas, caldria veure com es pot ampliar aquests mecanismes al conjunt de graduats. Finalment, destaca l'ús per part dels graduats en estudis Tècnics d'Internet, molt per sobre de la resta.

II.1.3 Els factors de contractació

Tal com s'ha comentat a la introducció, l'èxit del procés d'inserció laboral (i en general, de fet, l'èxit en el mercat de treball) depèn de l'encaix entre les característiques productives dels individus (l'oferta de treball) i les dels llocs de treball (demanda de treball). D'aquesta manera, la informació sobre les necessitats de les empreses és molt rellevant per poder enfocar la formació que reben els graduats. L'enquesta ofereix tan sols informació indirecta, ja que es realitza als individus, no a les empreses.¹³ En concret, ofereix la visió dels enquestats de la importància en el moment de ser contractats d'un conjunt de vuit competències. Malgrat, doncs, que cal tenir present que és la visió dels individus del que pensaven les empreses, hem considerat interessant comentar els principals resultats com a mecanisme d'aproximació a allò que les empreses busquen en els graduats recents.¹⁴

La taula II.3 presenta el llistat ordenat segons valoració d'importància (escala de l'1 al 7) i el valor mitjà de totes elles per al conjunt de graduats de cadascuna de les cinc onades de l'enquesta. Dos aspectes destaquen clarament. En primer lloc, l'estabilitat (excepte en la primera onada de l'enquesta) en l'ordre d'importància de les diferents competències i, en segon lloc, l'increment monotònic del valor mitjà de les competències al llarg dels anys (tant pel que fa a la importància de la formació universitària com en la pura mitjana de les competències).

13 Recentment l'AQU ha realitzat una enquesta directament als ocupadors (AQU, 2014). Cal dir que la informació que aporta no és directament comparable amb la que ofereix l'enquesta als graduats, però en la mesura que hi ha elements que coincideixen posa de relleu que les dades que es comenten encaixen perfectament en les conclusions generals que es desprenen de l'estudi d'ocupadors.

14 Cal recordar que les dades es refereixen a la darrera o actual feina i no a la primera feina com totes les dades que estem utilitzant en aquest apartat.

Taula II.3 Valoració importància competències en la contractació Classificació segons any de graduació			
1998		2001	
Habilitats socials i comunicatives	5.09	Habilitats socials i comunicatives	5.02
Coneixements Teòrics	4.82	Treball en Equip	4.98
Coneixements Informàtics	4.30	Planificació i Gestió	4.73
Planificació i Gestió	3.9	Coneixements Teòrics	4.61
Coneixements Pràctics	3.69	Coneixements Pràctics	4.34
Treball en Equip	3.68	Coneixements Informàtics	4.02
Idiomes	3.26	Idiomes	2.96
Formació Global rebuda	4.66	Formació Global rebuda	4.74
Mitjana del valor de les competències	4.22	Mitjana del valor de les competències	4.44**
2004		2007	
Treball en Equip	5.22	Habilitats socials i comunicatives	5.31
Habilitats socials i comunicatives	5.19	Treball en Equip	5.27
Planificació i Gestió	4.87	Planificació i Gestió	5.03
Coneixements Teòrics	4.81	Coneixements Teòrics	4.87
Coneixements Pràctics	4.70	Coneixements Pràctics	4.78
Coneixements Informàtics	4.17	Coneixements Informàtics	4.24
Idiomes	3.14	Idiomes	3.26
Formació Global rebuda	4.82	Formació Global rebuda	4.87
Mitjana del valor de les competències	4.62***	Mitjana del valor de les competències	4.70***
2010		Diferència 1998 – 2010	
Habilitats socials i comunicatives	5.67	Idiomes	30%***
Treball en Equip	5.51	Habilitats socials i comunicatives	13%***
Planificació i Gestió	5.28	Planificació i Gestió	11.6%***
Coneixements Pràctics	4.86	Coneixements Pràctics	10.5%***
Coneixements Teòrics	4.72	Treball en Equip	10%***
Coneixements Informàtics	4.25	Coneixements Informàtics	6%***
Idiomes	3.84	Coneixements Teòrics	2.4%***
Formació Global rebuda	4.97	Formació Global rebuda	6.8%***
Mitjana del valor de les competències	4.89***		

Les competències que els graduats consideren que han estat clau en la seva contractació (i, per tant, cal suposar que les empreses valoren per tal de seleccionar el candidat adequat) estan relacionades amb aspectes d'actitud i les competències resolutives. Ens apropem a la idea de la necessitat de treballadors que sàpiguen desenvolupar-se en entorns complexos i col·laboratius (socials) i que al mateix temps tinguin una bona capacitat d'aprenentatge (enfrentar-se a situacions noves) i d'autonomia.¹⁵ L'estabilitat suggereix que més enllà de la influència que pugui exercir el cicle econòmic, el que els empresaris esperen dels graduats recents és coherent amb la idea que aquest tipus de treballador ha de desenvolupar-se i l'important és que demostrï voluntat i capacitat de

¹⁵ Cal dir aquesta visió coincideix amb les més valorades en estudis similars o directament en estudis amb ocupadors.

fer-ho. En canvi, les competències de tipus tècnic o específic tenen una menor rellevància. De fet, tant els coneixements informàtics com els idiomàtics ocupen els últims llocs del llistat, tot i que per a un grup petit de graduats són unes competències molt importants (aquesta dicotomia es veu reflectida en els indicadors de dispersió que prenen els valors més elevats per a aquestes dues competències). El fet és que en alguns llocs de treball aquestes competències tecnicoespecífiques són clau per poder desenvolupar-los, però per a una gran majoria no deixen de ser absolutament prescindibles o com a molt complementàries.

En termes dinàmics, els increments són constants al llarg de les cohorts per a totes les diferents competències (de nou, excepte en el cas de la comparació entre la primera i la segona cohort). Els valors dels increments són moderats excepte en el cas dels idiomes, que experimenten un augment important molt concentrat entre la quarta i la cinquena onada de l'enquesta. Segurament aquí sí que observem l'efecte de la crisi econòmica, que s'ha traduït en una major activitat de les empreses en l'obertura de nous mercats internacionals. En tot cas, torna a posar-se de relleu que els cicles econòmics no modifiquen les exigències que s'imposen als graduats en el moment de contractar-los; al contrari, sembla que aquestes exigències tenen un caràcter més aviat estructural. Així, en la darrera fila de la taula II.3 calculem i comprovem estadísticament que les diferències entre les mitjanes globals per a cada cohort són un reflex dels increments reals de les demandes de les empreses.¹⁶ Efectivament, l'elevada significativitat del test de diferències en mitjanes implica que els empresaris (segons l'apreciació dels graduats) cada cop demanen uns nivells més elevats de competències per tal d'accedir al lloc de treball. A més a més, com es veu en aquest cas al darrer panell de la taula II.3, aquest increment no es concentra en algunes competències específiques, sinó que apareixen en totes variacions positives de magnitud similar (excepte en el cas dels coneixements teòrics amb un increment de la demanda menor).

El panorama que es dibuixa, doncs, sembla indicar que de manera moderada, però significativa, els empresaris van ajustant constantment les demandes de qualificacions a l'alça, sense modificacions conjunturals rellevants. És aquest increment també regular per a tots els tipus d'estudis? Per tal d'abordar aquesta qüestió, la taula II.4 ens presenta les dades classificades en aquest cas segons àmbit d'estudi, tot i que només per a la tercera cohort (graduada el 2005) i la darrera (graduada el 2010).

¹⁶ El test que es realitza consisteix a comprovar que la mitjana de la cohort considerada és diferent de la mitjana de la cohort prèvia. Per aquesta raó, per a la primera cohort no es pot realitzar el test.

Taula II.4 Valoració importància competències en la contractació. Classificació segons àrea de coneixement Cohorts 2004 i 2010						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2004						
Coneixements Teòrics	4,8	4,7	5,2	4,9	4,7	4,8
Coneixements Pràctics	4,7	4,6	4,9	5,2	4,4	4,7
Idiomes	3,8	2,8	3,5	2,7	3,6	3,1
Coneixements Informàtics	4,0	4,1	4,4	3,0	4,9	4,1
Habilitats socials i comunicatives	4,9	5,2	5,5	5,2	5,2	5,1
Planificació i Gestió	4,8	4,9	5,5	4,4	4,8	4,8
Treball en Equip	4,9	5,1	5,5	5,3	5,3	5,2
Formació Global rebuda	4,6	4,8	4,8	4,8	4,8	4,8
MITJANA GLOBAL	4,6	4,5	4,9	4,5	4,7	4,6
2010						
Coneixements Teòrics	4,5	4,6	5,2	5,1	4,6	4,7
Coneixements Pràctics	5,1	4,7	5,4	5,3	4,5	4,8
Idiomes	4,3	3,7	4,7	3,1	4,2	3,8
Coneixements Informàtics	4,0	4,2	4,1	3,4	5,0	4,2
Habilitats socials i comunicatives	6	5,7	5,6	5,5	5,5	5,6
Planificació i Gestió	5,5	5,3	5,5	5	5,2	5,2
Treball en Equip	5,7	5,4	5,6	5,3	5,6	5,5
Formació Global rebuda	4,5	4,8	5,4	5,2	5,0	4,9
MITJANA GLOBAL	4,9	4,8	5,2	4,7	4,9	4,8

El primer que cal destacar és que l'ordenació de les competències és molt similar entre les cinc àrees, potser tan sols amb una lleugera singularitat de l'àrea de salut i, en menor mesura, l'àrea de coneixement tècnic. Treball en equip i habilitats socials i comunicatives es reparteixen la majoria de primera i segona competència més important, mentre que idiomes i informàtica són les menys exigides pels empresaris (excepte a tècniques, on informàtica és molt més rellevant). Salut es distingeix per la importància dels coneixements pràctics i la menor rellevància relativa de planificació i gestió. Cal dir que la comparació entre les dues cohorts no implica cap gran canvi en cap de les

diferents àrees, potser simplement cal notar l'increment relatiu de la importància de les competències pràctiques.

És possible argumentar que aquestes similituds eren previsible en la mesura que són competències de caràcter transversal, suposadament amb importància similar per a un gran nombre de llocs de treball. Tanmateix, podria ser que la intensitat de necessitats de les empreses depengués de l'àmbit concret d'àrea de treball i, per tant, d'alguna manera, de l'àmbit d'estudi. Certament, si analitzem els valors en comptes de l'ordre d'importància, apareixen algunes diferències més marcades, tot i que en cap cas notables, i amb uns resultats *a priori* potser sorprenents. Fixant-nos en primer lloc en la darrera fila, on tenim el valor mitjà del conjunt de les competències, podem veure que el valor més elevat el té l'àmbit d'experimentals i el més baix l'àrea de salut. L'àrea de tècniques també té un valor elevat, mentre que humanitats i socials és semblant i mitjà. Aquests comentaris es podrien repetir per a la segona cohort analitzada (la de 2010), amb la diferència de l'increment notable a humanitats. Així, doncs, la potencial idea que les carreres de més contingut tècnic comporten una major exigència en termes de qualificacions no es compleix estrictament, ja que salut no s'ajusta a aquest patró. Tanmateix, cal dir que salut presenta la major dispersió entre els diferents valors de les competències, i indica que per a algunes el valor és elevat i per a altres és baix. En altres paraules, salut té una concentració d'exigència més destacable que les altres àrees. Aquesta concentració també es veu a experimentals i socials, tot i que en menor mesura, i ja molt menor a humanitats i tècniques (per la qual cosa podem considerar que tenen una exigència de competències més ampla). A més a més, des d'aquesta perspectiva de dispersió dels valors, cal dir que per a la cohort de 2010 la dispersió és significativament menor, excepte en el cas d'humanitats. En aquesta darrera àrea, algunes competències (de fet, les més rellevants) experimenten un increment molt notable de les exigències, que fa que augmenti la mitjana i la dispersió. L'augment de l'exigència és generalitzat i destacable a humanitats, amb tan sols l'excepció dels coneixements teòrics, que augmenten marginalment en un parell d'àrees o es redueixen en les restants.

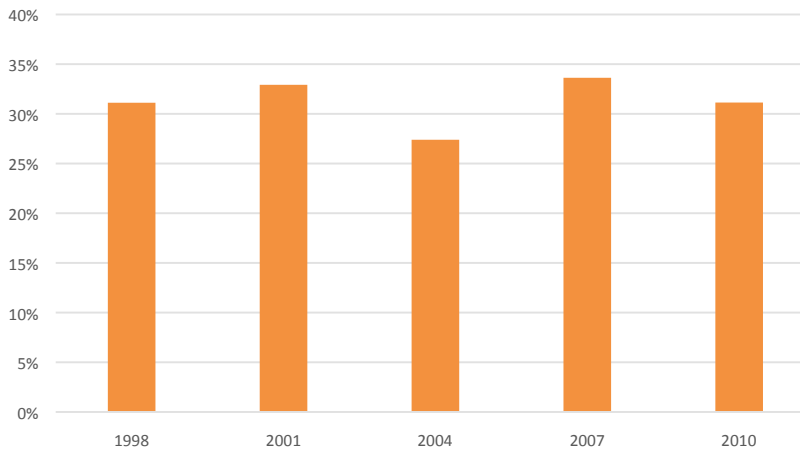
Cal finalment comentar l'evolució de la valoració que en fan els graduats de com és el nivell d'exigència en termes de formació global rebuda. Teòricament, aquesta resposta ens aproxima a la idea de com entenen els graduats la importància que donen al títol universitari els empresaris. Amb uns valors relativament baixos a la primera cohort analitzada, en la segona creixen, a excepció d'humanitats. Així, es dibuixa una situació en què les exigències en termes competencials incrementen i el títol universitari pren més valor com a element de contractació, excepte en humanitats, on creix molt el valor de les competències però no pas el del títol.

II.1.4 Primera feina i feina actual

La distinció entre primera feina i feina actual és important des de la perspectiva que permet copsar la rellevància dels processos evolutius dels individus. El mercat de treball es caracteritza per un problema bàsic d'informació que afecta tant les empreses (no saben com ni on són els treballadors) com els treballadors (desconeixen les característiques i on es localitzen els llocs de treball). Aquesta problemàtica genera el que es coneix per *friccions*, que simplement indica que un bon emparellament treballador – lloc de treball pot costar una mica d'assolir-se. En conseqüència, el període inicial en la trajectòria laboral d'un graduat pot ser certament “mòbil” en la mesura que pot haver-hi emparellaments no del tot satisfactoris.

Malauradament, l'enquesta no està dissenyada per poder valorar correctament com es va produint l'encaix del graduat en el mercat de treball, ja que no tenim el conjunt del seu historial laboral. Així, doncs, no podem valorar si van evolucionant positivament en els diferents tipus de feina que van desenvolupant. En termes “històrics”, tan sols tenim informació sobre si la primera feina és la mateixa que l'actual. Tanmateix, aquesta informació és difícilment interpretable, en el sentit que la coincidència tant pot representar un aspecte positiu (apareix un bon encaix des del principi) com negatiu (no ha tingut oportunitats/capacitats de millora), i el mateix passa si no hi ha coincidència, ja que pot ser valorat positivament (mobilitat per accedir a millors feines) o negativament (no aconsegueix establir-se en una feina). En tot cas, tenint en compte aquestes limitacions, repassem aquesta informació.

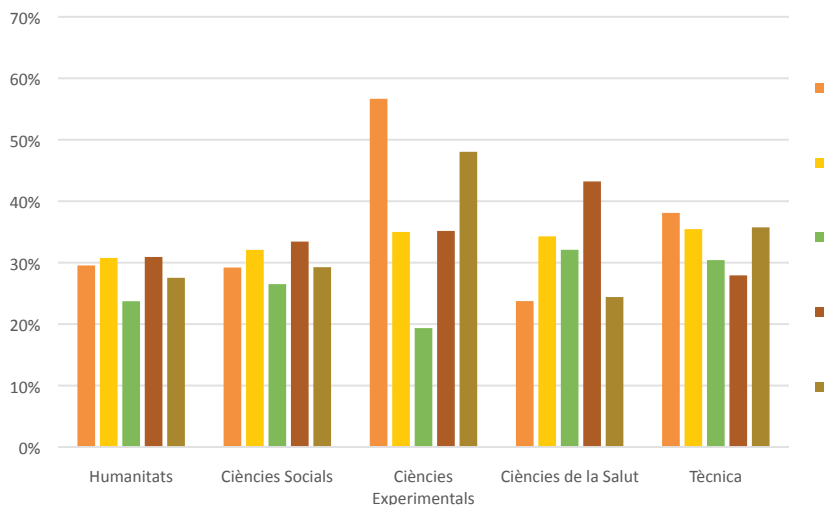
Gràfic II.4 Graduats que conserven la primera feina (%)
Classificació segons l'any de graduació



Els resultats per al conjunt de graduats mostren com totes les diferents cohorts tenen valors similars, al voltant d'un 30% de coincidència entre la primera feina i l'actual. Tan sols es pot apuntar una certa diferència per als que entren al mercat de treball l'any 2004, quan l'economia estava a un nivell molt elevat de creixement, que presenten una menor taxa de manteniment a la primera feina. Per tant, la impressió inicial és que la primera inserció al mercat de treball té un caràcter força temptatiu, en el sentit que s'observa, sia per les preferències dels individus, sia per estratègies de les empreses, una elevada mobilitat inicial. A més a més, aquesta tendència no es veu modificada per les diferents fases del cicle econòmic.

Si ens fixem en els resultats per a les diferents àrees de coneixement presentats al gràfic II.5, observem situacions una mica diferents entre elles. En primer lloc, els estudis d'humanitats i socials presenten l'estabilitat mencionada anteriorment per al conjunt de graduats al voltant del 30% de manteniment de feina, amb la reducció clara per a l'any 2004. També s'apunta que la crisi econòmica comporta una major mobilitat entre feines. De fet, són les àrees que en general caldria veure com les que presenten un major nivell de mobilitat. Els graduats d'experimentals presenten uns nivells de manteniment en el lloc de treball inicial clarament superiors als de la resta de graduats, tot i que, al mateix temps, el 2004 presenten el valor més baix en termes absoluts. Es fa difícil explicar el perquè d'aquesta variabilitat.

Gràfic II.5 Graduats que conserven la primera feina (%)
 Classificació segons l'any de graduació i l'àrea de coneixement



Per als estudis de salut, el que cal destacar és que la crisi econòmica (que cal recordar que té un important component de crisi d'ocupació en el sector públic) sembla haver fet que aquells que entren al mercat de treball a l'inici de la crisi tendixin a voler

mantenir-se en el lloc de treball (potencialment podria ser una reacció conservadora de mantenir el que es té davant la incertesa del mercat de treball), mentre que els que s'incorporen en el moment més negatiu del cicle sembla que pateixin els efectes d'una major inestabilitat en el lloc de treball. Finalment, l'àrea d'estudis tècnics mostra una clara reducció al llarg de les diferents cohorts analitzades del nombre de graduats que conserven la primera feina, tan sols trencada per la darrera cohort, que incrementa ostensiblement. Es podria apuntar que aquesta tendència està lligada a les dinàmiques d'uns mercats de treball molt actius i amb un creixent desequilibri entre demanda i oferta, per la qual cosa abunden les oportunitats de canvi de feina atès que les empreses intenten "robar" els treballadors d'altres empreses. Aquest fenomen perd força arran de la crisi, i la taxa de manteniment de lloc de treball se situa en els nivells mitjans del conjunt de graduats. Tot i aquesta tendència descrita, és important observar que en general els graduats d'aquests estudis tècnics tenen una dinàmica pròpia diferent dels altres estudis. Així, podem considerar que presenten uns valors de manteniment del primer lloc de treball elevats.

II.2 L'ocupació tres anys després de la graduació

Tal com s'ha especificat a la introducció del capítol, l'objectiu d'aquest apartat és la descripció de la situació professional dels graduats en la seva feina actual (o en el cas d'estar aturats o inactius, en la darrera feina) i com ha evolucionat aquesta situació al llarg de les diferents cohorts. Segons podem veure a la Taula II.5, la valoració general tan sols pot ser positiva en un sentit "quantitatiu", ja que la gran majoria de graduats aconsegueix assolir l'estatus d'ocupat dins el període analitzat¹⁷. Les xifres d'ocupació s'acosten al que anomenaríem "plena ocupació" per totes les cohorts, excepte la darrera en que la taxa baixa ostensiblement. Per tant, és evident que la crisi econòmica que ha afectat a la nostra economia també ha tingut una incidència important en el col·lectiu de joves universitaris, amb la precisió de que va ser la segona fase de la crisi, la relacionada amb la crisi del sector públic, la que va tenir una repercussió més intensa. En termes de la situació específica de la URV, la taula II.5 indica que el comportament dels indicadors pels nostres graduats és similar a la mitjana catalana, tot i que seria possible argumentar que la crisi ens ha afectat d'una manera més intensa..

És més discutible, o si més no cal analitzar amb detall, en quina mesura aquesta situació d'ocupat s'esdevé en unes condicions que satisfacin les expectatives dels graduats. En especial, cal veure com el cicle econòmic afecta les condicions específiques d'inserció laboral.

¹⁷ Les dades per la primera cohort (1998) no es presenten per que no es van recollir exactament com les restants i no es poden fer els càlculs de manera similar. Tanmateix, serien molt semblants a les de la cohort 2001.

Taula II.5 Ocupació, Atur i Inactivitat								
Classificació segons any de graduació – URV i resta universitats públiques catalanes								
	2001		2004		2007		2010	
	Catalunya	URV	Catalunya	URV	Catalunya	URV	Catalunya	URV
Ocupació	90,1	91,8	93,2	94,8	87,1	90,3	83,3	81,7
Atur	5,1	5,8	3,3	2,4	8,1	7,5	12,2	14,4
Inactivitat	4,8	2,4	3,5	2,8	3,8	2,2	4,5	3,9

Per tant, és molt important entendre bé com són i com han evolucionat les característiques dels llocs de treball dels graduats. Així, en aquest apartat es comenten en primer lloc les característiques més generals (com el sector o la grandària de l'empresa), per passar a continuació a veure algunes característiques més específiques (com les funcions realitzades o el tipus de contracte). Tanmateix, començarem amb una anàlisi del petit col·lectiu d'aturats.

II.2.1 INACTIVITAT I ATUR ENTRE ELS GRADUATS

Malgrat que acabem de veure que ni la inactivitat ni l'atur són situacions que afecten un nombre important de graduats, cal reflexionar-hi. De fet, el primer que cal observar críticament és que és molt probable que els graduats que estaven menys motivats (predisposats) a contestar una enquesta que estava centrada en l'experiència laboral de l'entrevistat fossin els que precisament no treballaven. En conseqüència, si cal esperar algun biaix a causa de la mostra, segurament estarà relacionat amb aquest col·lectiu d'aturats i inactius. Tanmateix, no hem d'oblidar que la selecció de la mostra segueix uns criteris estadístics molt rigorosos, i que la comparació de l'univers analitzat i la mostra obtinguda fixant els criteris d'universitat i titulació donen uns errors mostrals molt baixos. A més a més, les fonts d'informació similars mostren unes xifres d'incidència de l'atur molt similars, per la qual cosa podem entendre que els resultats que es comentaran són una bona aproximació a la situació real d'atur dels graduats de la URV.

La taula II.6 presenta les dades bàsiques per a la tercera (moment àlgid del cicle) i quinta cohort (moment recessiu del cicle). El concepte d'atur que utilitzarem és l'oficial en l'àmbit estadístic que imposa que no s'estigui ocupat però que s'estigui buscant feina. També cal tenir present que en haver-hi tan pocs graduats que estan en atur, en dividir la mostra total en grups la fiabilitat estadística disminueix i, en conseqüència, cal prendre les dades com a aproximades.

Taula II.6 Taxa atur						
Classificació segons gènere i àrea de coneixement. Cohorts 2004 i 2010						
	2004			2010		
	Total	Home	Dona	Total	Home	Dona
Total	2,4	2,1	2,6	14,4	10,8	16,2
Humanitats	7,4	10,5	6,1	25,1	31,6	22,6
Social	1,3	0,5	1,6	15,7	14,3	16,2
Experimentals	4,5	0	6,9	13,1	6,9	15,5
Salut	1,2	0	1,5	17,7	13,3	18,8
Tècniques	2,9	2,3	4,1	5,1	5,4	3,8

La taula II.6 mostra com un clar efecte de la crisi econòmica ha estat l'increment considerable de la taxa d'atur dels graduats. L'any 2008 es podria dir que hi havia plena ocupació, amb xifres molt baixes d'atur. En canvi, l'any 2014 la taxa d'atur s'ha multiplicat per sis per a les dones i per cinc per als homes, i s'ha assolit un volum que no es pot pas considerar marginal. Si hi sumem els graduats inactius, obtenim que per a l'any 2014 aproximadament un de cada cinc joves graduats no ha assolit l'objectiu central d'obtenir una feina. Aquesta xifra no és gens negligible i posa en evidència la duresa de la crisi econòmica que ens ha afectat aquests darrers anys. Aquests forts increments, tanmateix, han de relativitzar-se si es comparen amb els experimentats pels individus amb nivells educatius menors, que han vist com les taxes encara creixien més.

Respecte a la distribució de la taxa d'atur per sexe, té una magnitud molt similar, tot i que la diferència creix ostensiblement com a efecte de la crisi econòmica. Sabem que aquesta ha afectat durament els joves homes de baix nivell educatiu, però dins el col·lectiu de joves amb nivell educatiu universitari sembla que les dones haurien vist la seva situació laboral deteriorar-se una mica més intensament. Per què la crisi ha fet augmentar amb més intensitat l'atur femení (també la inactivitat, però en xifres absolutes encara molt reduïdes) és una qüestió difícil de contestar. És molt probable que una part important d'aquesta diferència estigui relacionada amb la crisi d'ocupació del sector públic i que hagi afectat més les dones graduades joves, que tradicionalment han tendit més que no pas els homes a buscar oportunitats de feina en el sector públic. Complementàriament, hi pot haver també un efecte de crisi diferencial per sector productiu que segons l'especialització per sexe del sector hagi produït efectes diferents sobre l'atur. L'anàlisi de l'atur i la seva evolució per àrea d'ensenyament ens pot aportar alguna llum sobre això.

Tot recordant que en tenir mostres petites els resultats són aproximatius, aquests apunten que les diferents àrees de coneixement presenten taxes d'atur bastant dispars. A més a més, sembla que la crisi efectivament ha impactat de manera diferent segons l'àrea considerada. Així, es parteix d'uns nivells similars i baixos, amb l'excepció de l'àrea d'humanitats, per acabar amb increments generalitzats però diferències entre

àrees molt més marcades. És obvi que destaca la taxa d'humanitats per la seva grandària (de fet, si hi afegim els inactius tenim que el 2014 gairebé un de cada tres graduats no està ocupat). Certament, malgrat que les cohorts de nous graduats han anat disminuint amb el temps (reducció de l'oferta), la demanda ho ha fet encara en major intensitat, si més no des de la perspectiva dels coneixements específics que aporten aquests estudis, per la qual cosa la seva situació tendeix a empitjorar. A més, malgrat els importants increments percentuals en la taxa d'atur de les altres àrees, les diferències entre elles tendeixen a augmentar en termes de punts percentuals. L'explicació sembla clarament lligada a la situació del sector públic, ja que les àrees en què augmenta més l'atur són humanitats, socials i salut, que són les que amb gran diferència tenen més graduats que treballen al sector públic (més endavant comentem aquest punt amb detall). En canvi, destaca el baix nivell d'atur entre els graduats en experimentals (especialment els homes) i tècniques, on la presència del sector públic és marginal. Des de la perspectiva de sexe, doncs, una part de l'explicació de l'increment més fort de l'atur entre les dones recau clarament en la disminució de la contractació pública.

Atès aquest important increment en la taxa d'atur entre els graduats, sembla pertinent veure quines són les respostes a la pregunta de quins elements consideren que els dificulta trobar feina. La pregunta estava formulada a partir d'un conjunt de potencials causes de no trobar feina de les quals calia valorar la importància en una escala d'1 (gens important) a 7 (molt important). Així, el valor 4 significa el punt intermedi i ens marca els motius que podem considerar que tenen un cert pes com a causa de no trobar feina. Els resultats segons cohort i àrea de coneixement de la importància dels diferents elements considerats es presenten en la taula següent.

Taula II.7 Importància de diferents elements per a no trobar feina					
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement					
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica
1998					
Mancances en la formació rebuda	4,0	3,9	3,3	1,6	3
Activitats personals que impedeixen treballar (seguir estudiant, família...)	3,3	2,3	1	2,1	2
Manca de pràctica professional	5,6	5,4	6,6	5,3	5,5
Tenir una feina que m'agradi	6,6	5,3	4,3	5,6	7
Manca de coneixements del mercat laboral	4,6	4,2	5,6	5	5
Tenir un nivell retributiu adequat	5,6	4,9	4,6	5,5	5,5
Manca d'idiomes	4,8	3,9	4,3	2,3	4,5

Taula II.7 Importància de diferents elements per a no trobar feina					
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement					
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica
Manca de coneixements d'informàtica	4,6	3,4	2,6	2,3	4,5
Manca d'altres coneixements	3,8	3,8	2,6	3,6	4,5
2001					
Mancances en la formació rebuda	3,0	4,1	2,8	2,5	4,5
Activitats personals que impedeixen treballar (seguir estudiant, família...)	3,7	2,5	2,6	1,7	4,0
Manca de pràctica professional	5,7	5,1	2,8	2,7	4,0
Tenir una feina que m'agradi	5,2	4,8	5,6	4,5	5,0
Manca de coneixements del mercat laboral	2,7	3,8	2,8	3,5	4,0
Tenir un nivell retributiu adequat	4,4	4,7	4,6	5,2	5,2
Manca d'idiomes	3,2	3,8	4,6	2,5	3,2
Manca de coneixements d'informàtica	3,8	3,5	3,2	3,5	4,0
Manca d'altres coneixements	2,7	3,5	2,6	4,2	2,5
2004					
Mancances en la formació rebuda	3,2	2,3	5,3	2,5	3,4
Activitats personals que impedeixen treballar (seguir estudiant, família...)	4,3	2,7	4,6	2,5	3,1
Manca de pràctica professional	4,2	4,3	4,0	2,5	4,8
Tenir una feina que m'agradi	5,4	6,1	3,6	7,0	3,5
Manca de coneixements del mercat laboral	3,8	2,8	5,0	5,0	3,2
Tenir un nivell retributiu adequat	5,1	6,2	5,3	5,0	4,4
Manca d'idiomes	4,1	2,3	4,0	1,5	4,1
Manca de coneixements d'informàtica	3,6	1,7	5,0	1,0	1,8
Manca d'altres coneixements	3,5	2,6	4,3	2,5	3,8
2007					
Mancances en la formació rebuda	2,3	2,8	3,6	3,1	2,8
Activitats personals que impedeixen treballar (seguir estudiant, família...)	1,4	2,3	3,2	3,2	2,5
Manca de pràctica professional	3,0	3,9	3,2	4,2	4,1

Taula II.7 Importància de diferents elements per a no trobar feina					
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement					
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica
Tenir una feina que m'agradi	4,8	3,8	4,0	4,5	4,4
Manca de coneixements del mercat laboral	3,1	2,9	3,2	2,9	3,2
Tenir un nivell retributiu adequat	4,1	4,2	4,3	4,0	3,8
Manca d'idiomes	2,9	3,3	3,1	3,6	3,5
Manca de coneixements d'informàtica	2,7	3,1	3,2	2,4	3,2
Manca d'altres coneixements	2,8	3,6	2,9	3,4	3,3
2010					
Mancances en la formació rebuda	2,4	3,2	2,6	2,5	3,7
Activitats personals que impedeixen treballar (seguir estudiant, família...)	2,4	2,6	2,0	3,0	3,0
Manca de pràctica professional	4,1	4,6	4,0	3,7	5,0
Tenir una feina que m'agradi	3,6	3,8	3,9	3,5	3,5
Manca de coneixements del mercat laboral	2,9	3,2	3,3	3,3	4,0
Tenir un nivell retributiu adequat	2,9	3,2	3,1	3,5	3,0
Manca d'idiomes	2,8	4,0	4,0	3,9	3,3
Manca de coneixements d'informàtica	2,6	2,8	2,6	2,7	2,4
Manca d'altres coneixements	3,1	3,3	3,2	3,1	3,6

De la taula anterior s'evidencia que els graduats en atur consideren que el seu problema té bàsicament un component de manca de bones oportunitats en el mercat de treball, més que no pas que ells no tinguin allò necessari per triomfar laboralment. En altres paraules, seria el costat de la demanda (les empreses) a qui caldria atorgar la màxima responsabilitat del fenomen. Així, en general, els dos principals obstacles als quals s'enfronten els graduats de la URV a l'hora de trobar feina són que els costa trobar-ne una que els agradi i que estigui ben pagada (és a dir, consideren que els empresaris creen pocs llocs de treball adequats per a ells). En canvi, potser sorprenentment, aquests obstacles canvien en certa manera a l'última cohort, ja que només es manté com a element important trobar una feina que els agradi, però no que estigui ben pagada (l'element sorprenent és que, com veurem més endavant, els salaris per a aquesta cohort es deterioren significativament). De fet, per a aquesta darrera cohort les causes relacionades amb una manca de determinats coneixements es considera clara-

ment un element associat a la situació d'atur. Que aquests elements destaquin per a aquesta cohort no vol dir que per a les anteriors no s'observés un cert reconeixement a aquest tema de la manca de coneixements adequats, però és clar que per a la darrera, que s'insereix en el mercat de treball en plena crisi econòmica, els graduats detecten més clarament que tenen mancances que els dificulten la inserció laboral (manca de pràctica professional, idiomes, etc.). És possible que part de l'explicació d'aquest canvi estigui relacionada amb el fet que en ampliar el nombre de graduats en atur, les seves característiques variïn. Així, en èpoques de bonança econòmica i elevada demanda de graduats universitaris, els que no treballen ho fan més aviat per raons d'elevada exigència en les condicions laborals, mentre que en el moment de la crisi apareix un aturat més "involuntari" que, fruit de l'elevada competència pels llocs de treball, observa com companys més ben preparats troben feina però ells no. Un altre element que segurament apunta cap a aquesta idea de configuració d'un grup de persones diferents segons la cohort (i el nivell d'atur) és el fet que les valoracions mitjanes de les diferents causes per trobar-se a l'atur baixen clarament per a les darreres dues cohorts. La interpretació és en aquesta línia que el graduat simplement observa el deteriorament de la demanda de treball, sense que es pugui determinar un element sota el seu control que tingui una gran importància.

II.2.2 Les característiques del lloc de treball: aspectes generals

II.2.2.1 El sector d'activitat

Un element que aporta informació interessant respecte a la qualitat dels llocs de treball és el sector d'activitat productiva en què s'insereix el graduat. Això és així, ja que els sectors es diferencien (de manera agregada) en les seves condicions productives i, per tant, generen llocs de treball amb necessitats/complexitats de coneixements diferents. És evident que la configuració de l'estructura productiva ve determinada per diversos elements i que l'oferta de treball pot influir en aquesta configuració, però no és ni de bon tros l'únic. Així, cal entendre aquesta anàlisi com una manera de comprendre millor la situació dels graduats més que no pas com una causa de l'evolució de l'economia. A més a més, cal veure que no analitzem una estructura determinada (ja que els graduats s'insereixen en diversos espais geogràfics), sinó simplement aquells sectors en què els graduats desenvolupen tasques productives.

A l'hora d'analitzar els sectors, i per tal de simplificar la informació, solen agrupar-se a partir d'uns criteris que recullen la idea de nivell tecnològic per a la manufactura i d'intensitat d'ús de capital humà per als serveis. Així també ho fem per analitzar les nostres dades, i en resulten les agrupacions següents: sectors primaris i d'extracció, energia, indústria amb baix nivell tecnològic, indústria amb alt nivell tecnològic, cons-

trucció, serveis poc intensius en capital humà, serveis molt intensius en capital humà i serveis personals i públics. Concretament, les branques dins de cada agrupació són:

- Sectors primaris i d'extracció: agricultura i ramaderia; pesca; sòlids, petroli, gas i minerals radioactius, i extracció i transformació de minerals.
- Energia: electricitat, gas i aigua.
- Indústries de baix contingut tecnològic: productes alimentaris, begudes i tabac; indústries tèxtils, del cuir i de confeccions; indústries de la fusta, suro i mobles de fusta; paper i articles derivats, i altres indústries manufactureres.
- Indústries d'alt contingut tecnològic: indústries químiques, farmacèutiques i cosmètiques; metal·lúrgia, material elèctric i de precisió, i materials de transport.
- Serveis poc intensius en capital humà: comerç i reparacions; restaurants, cafès i hostaleria, i transport.
- Serveis intensius en capital humà: tecnologies de comunicació; mitjans de comunicació; institucions financeres, assegurances i activitats immobiliàries, i serveis a les empreses.
- Serveis personals i públics: administració pública; educació, recerca i serveis culturals; sanitat i assistència social, i altres serveis prestats a la comunitat.

Si analitzem les dades en l'àmbit agregat (vegeu taula II.8), en primer lloc cal destacar que la distribució dels graduats entre els diferents sectors és força estable, és a dir, comparant les diverses cohorts observem que s'insereixen sectorialment d'una manera molt similar entre elles. Les branques de serveis dominen clarament (l'any 2014 un 82,97% dels graduats de la URV treballava en el sector serveis), amb gran importància dels serveis personals i públics. Els sectors primaris i d'extracció i la construcció són força marginals i la manufactura té un paper relativament important (en especial si tenim en compte la grandària d'aquest sector en la nostra economia). És difícil valorar la idoneïtat d'aquesta distribució, ja que, a part de la dificultat de comparar el nostre col·lectiu d'interès amb altres, no existeix una determinada distribució "òptima" i aquesta en tot cas estaria lligada a l'estructura de l'espai econòmic en què s'insereixen els graduats. De tota manera, utilitzant altres estudis no observem cap diferenciació per destacar. Potser, en termes molt generals, es podria considerar que una major diversificació seria interessant, ja que estaria més equilibrada entre els diferents sectors i, per tant, seria menys dependent de l'evolució econòmica particular de cadascun d'ells.

Tanmateix, aprofundint en aquesta divisió sectorial, un element que no sembla gaire positiu és que l'ocupació en les branques agrupades en la indústria amb alt nivell tecnològic va perdent pes, malgrat una lleugera recuperació en l'última cohort (potser fruit de variacions relatives degudes a la crisi). Això passa al mateix temps que l'ocupa-

ció al sector de baix nivell tecnològic va guanyant pes. El mateix podríem dir respecte a la distribució de l'ocupació en els serveis, amb una evolució negativa del sector intensiu en capital humà i creixent en el de baixa intensitat. Malgrat aquest comentari, també és cert que dins aquest gran grup dels serveis s'observa una importància creixent dels serveis personals i públics (excepte per a l'última cohort a causa de la crisi del sector públic), en què un grup rellevant de llocs de treball són d'elevada qualificació.

En resum, la primera aproximació a la distribució sectorial de l'ocupació i la seva evolució apunten, tot i la necessària prudència en aquest comentari, a una certa sobrerrepresentació del sector serveis i a una dificultat creixent dels recents graduats per incorporar-se als sectors més dinàmics en termes de complexitat dels llocs de treball.

Un altre aspecte que cal tenir en compte és l'evolució de la distribució dels graduats classificats segons les diferents àrees de coneixement.

Taula II.8 Distribució (%) dels graduats segons sector productiu de la feina actual Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
1998						
Sectors primaris i d'extracció	3,4	1,4	4,1	0,0	7,6	2,6
Energia	0,0	1,7	3,2	0,0	8,5	2,4
Indústria amb baix nivell tecnològic	4,6	5,2	8,7	0,0	10,4	5,6
Indústria amb alt nivell tecnològic	9,2	6,4	32,2	1,2	37,1	11,9
Total indústria	13,7	13,3	44,2	1,2	56,1	19,2
Construcció	6,9	2,9	3,2	0,0	0,0	2,7
Serveis poc intensius en capital humà	5,7	7,1	6,4	0,0	12,3	6,9
Serveis molt intensius en capital humà	16,0	41,8	16,1	11,5	14,2	30,0
Serveis personals i públics	54,0	33,1	25,8	87,1	9,5	37,8
Total serveis	75,8	82,1	48,3	98,7	36,1	74,8
2001						
Sectors primaris i d'extracció	0,9	1,0	3,3	0,0	6,3	1,9
Energia	0,0	1,0	5,0	0,0	9,2	2,3
Indústria amb baix nivell tecnològic	1,9	2,2	20,0	0,0	5,6	3,7

Taula II.8 Distribució (%) dels graduats segons sector productiu de la feina actual Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
Indústria amb alt nivell tecnològic	3,8	4,3	26,6	0,0	28,3	9,1
Total indústria	5,7	7,7	51,6	0,0	43,2	15,1
Construcció	2,8	2,9	0,0	0,0	2,8	2,3
Serveis poc intensius en capital humà	11,5	11,2	10,0	3,8	4,9	9,3
Serveis molt intensius en capital humà	16,3	31,4	10,0	0,9	24,8	23,6
Serveis personals i públics	62,5	45,6	25,0	95,2	17,7	47,6
Total serveis	90,3	88,3	45,0	100,0	47,5	80,5
2004						
Sectors primaris i d'extracció	0,0	0,0	3,2	0,0	5,4	1,1
Energia	0,0	0,8	3,0	0,0	8,7	2,3
Indústria amb baix nivell tecnològic	4,2	2,5	22,7	0,0	7,5	4,4
Indústria amb alt nivell tecnològic	5,9	5,7	19,3	0,0	25,4	9,5
Total indústria	10,1	9,0	45,4	0,0	41,6	16,3
Construcció	1,6	3,0	6,4	0,0	5,8	3,2
Serveis poc intensius en capital humà	5,9	7,6	6,4	0,0	5,0	5,8
Serveis molt intensius en capital humà	12,7	27,3	11,2	0,0	22,9	20,6
Serveis personals i públics	69,4	52,8	27,4	100,0	19,1	52,7
Total serveis	88,1	87,9	45,1	100,0	47,0	79,2
2007						
Sectors primaris i d'extracció	0,0	1,1	2,2	0,5	2,7	1,4
Energia	0,0	0,8	2,2	0,5	12,0	3,2
Indústria amb baix nivell tecnològic	1,0	2,2	29,6	2,5	7,5	5,1
Indústria amb alt nivell tecnològic	1,0	2,5	18,6	0,0	17,5	6,3
Total indústria	2,0	5,5	50,5	3,0	37,2	14,7
Construcció	1,0	1,9	1,1	0,0	4,8	2,1

Taula II.8 Distribució (%) dels graduats segons sector productiu de la feina actual Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
Serveis poc intensius en capital humà	6,1	8,3	5,4	4,5	7,2	7,2
Serveis molt intensius en capital humà	10,3	24,8	9,8	1,0	24,4	19,2
Serveis personals i públics	80,4	58,0	30,7	90,9	23,4	55,2
Total serveis	96,9	91,3	46,1	96,4	55,1	81,7
2010						
Sectors primaris i d'extracció	1,4	0,3	1,8	0,6	8,5	1,5
Energia	0,0	0,7	3,2	0,0	11,1	2,5
Indústria amb baix nivell tecnològic	1,4	1,8	21,4	2,9	5,5	4,7
Indústria amb alt nivell tecnològic	0,0	3,6	19,6	0,6	21,0	7,3
Total indústria	1,4	6,3	44,2	3,5	37,7	14,6
Construcció	1,4	0,9	0,0	0,0	1,7	0,9
Serveis poc intensius en capital humà	24,6	15,5	3,9	6,5	5,1	12,1
Serveis molt intensius en capital humà	5,8	21,5	1,9	1,1	33,4	18,7
Serveis personals i públics	65,2	55,3	48,0	88,1	13,3	52,0
Total serveis	95,6	92,3	53,9	95,8	51,9	82,9

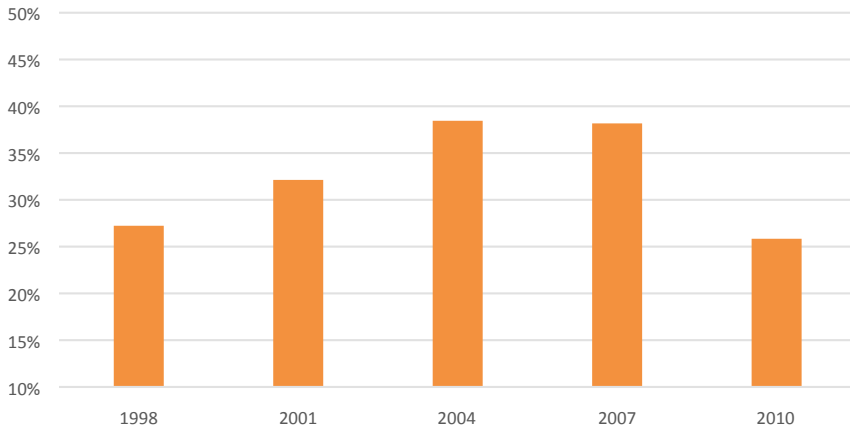
Destacant inicialment els aspectes generals més rellevants, observem que els graduats en ciències experimentals i tècniques mostren una estructura de l'ocupació molt més equilibrada (en un sentit de diversificada) que no pas les altres tres, que es concentren en el sector serveis. Tal com s'ha comentat abans, aquest fet és rellevant en la mesura que les oportunitats de treball depenen menys de la situació específica d'un sector o un altre. Aquesta diversificació també és interessant des de la perspectiva de l'elevat grau d'adaptabilitat que demostra donar la formació rebuda en aquestes àrees. Quant a les àrees d'humanitats, socials i, en especial, salut, el sector serveis és preponderant, particularment la branca de serveis personals i públics, que veu incrementada la importància amb el pas del temps.

En termes més particulars, alguns elements mereixen ser destacats. Els graduats en humanitats presenten una constant reducció de la seva versatilitat, que es concentra en el grup serveis personals i públics en una mesura sols comparable amb els graduats en salut, i que cal valorar negativament. Aquesta valoració es basa en la situació que es dona en la darrera cohort, on observem que la crisi del sector públic fa que aquests graduats es vegin “expulsats” d’aquestes feines (es perden 15 punts percentuals), que són absorbits pels serveis poc intensius en capital humà. Òbviament, aquest és un canvi de sector productiu que no va a favor de la millora de les condicions laborals d’aquests graduats. En segon lloc, també cal mencionar que els graduats en ciències socials mostren una distribució sectorial relativament ben repartida entre els diferents grups, sense una dependència extrema del grup de serveis personals i públics. Tanmateix, la seva presència en els sectors de més elevat contingut de tecnologia i capital humà va disminuint en les cohorts més recents. En canvi, els graduats en tècniques, tot i perdre pes al grup de manufactura d’elevat nivell tecnològic, aconsegueixen posicionar-se millor en el grup de serveis intensius en capital humà i no entren en una gran dependència del sector serveis personals i públics. Finalment, cal esmentar que els graduats d’experimentals presenten una evolució potser menys favorable, ja que perden pes en la manufactura d’elevat nivell tecnològic que es veu compensat en la darrera cohort per un increment en els serveis personals i públics.

II.2.2.2 Sector públic o privat

L’anàlisi de la titularitat pública o privada de l’empresa on treballen els graduats de la URV resulta d’especial interès, d’una banda, per conèixer l’evolució del paper del sector públic en l’absorbiment de força de treball amb un elevat nivell d’instrucció i, de l’altra, podem copsar el dinamisme del sector privat en la creació de llocs de treballs i d’oportunitats laborals per als nostres graduats. Cal tenir present que quan parlem de sector públic ens referim tant a la part “productiva” (com hospitals o escoles) com a l’administració pública. El gràfic II.6 presenta el percentatge de graduats que treballen en el sector públic per a cada cohort de graduació.

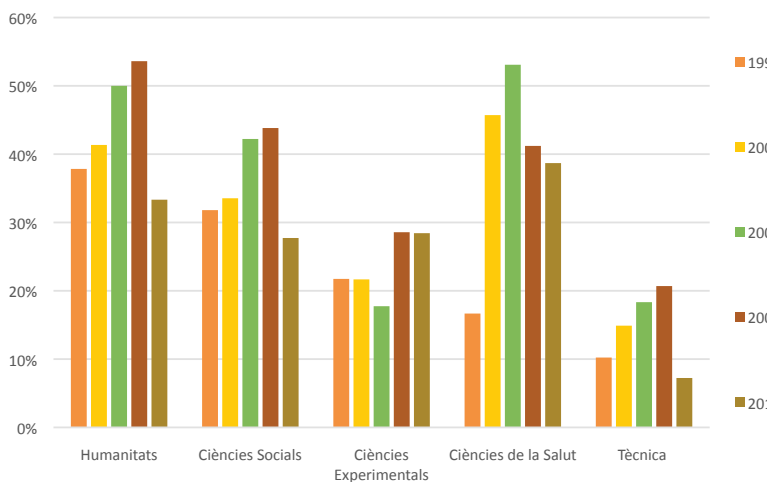
Gràfic II.6 Titutals que treballen en el sector públic (%)
Classificació segons any de graduació



En general, els resultats mostren dues etapes diferenciades durant el període 1998-2010. D'una banda, podem apreciar que durant les etapes d'expansió econòmica es va incrementar la contractació en l'àmbit públic, que va arribar al valor més alt l'any 2004 (amb un 38,45%). De l'altra, durant les etapes de recessió la contractació va decaure, i el percentatge més baix va ser el del 2010 (amb un 25,84%). És, per tant, evident que el paper del sector públic com a mecanisme d'absorció de nous graduats és molt rellevant i no es podria entendre l'èxit laboral dels graduats universitaris sense la seva presència. D'aquesta manera, és també cert que el fet de la contracció del sector públic en la segona fase del cicle recessiu d'aquests darrers anys explica una part important de les majors dificultats d'inserció laboral dels graduats. De fet, els resultats d'ocupació relativament bons per a la cohort que es gradua l'any 2007 vénen en part explicats perquè no és fins el 2010 (aproximadament) que el sector públic entra en un procés clar de contracció.

Adicionalment, cal recalcar que aquests comentaris tenen encara més rellevància si prenem una visió des de la perspectiva de les diferents àrees de coneixement.

Gràfic II.7 Titutals que treballen en empreses públiques (%)
 Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement

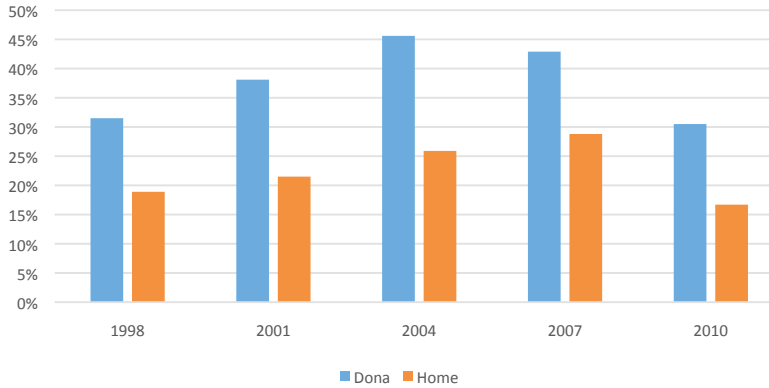


El gràfic anterior (gràfic II.7) dibuixa una divisió en dos grups segons la importància de la contractació del sector públic: en el primer hi juguen un paper cabdal els graduats de ciències de la salut, humanitats i ciències socials, i en el segon hi tenen un paper més complementari els graduats de ciències experimentals i de disciplines tècniques. Els grups d'humanitats i salut semblen especialment sensibles a l'evolució de la contractació pública, ja que en el seu moment més actiu arriba a absorbir una mica més del 50% de graduats. En certa mesura, atesa la importància de la sanitat pública al nostre país, és possible considerar que les xifres de l'àmbit de salut eren previsible, però les dels graduats en l'àmbit d'humanitats són potser una mica més sorprenents. A més a més, la desaparició de certs nínxols d'ocupació per a aquestes àrees és molt més preocupant per als graduats en humanitats, ja que els de salut tenen més capacitat de trobar feina en l'àmbit privat, atès que la sanitat és un sector que comparteix titularitat pública i privada. De fet, és interessant que la caiguda d'ocupació pública es dona en la sanitat abans que la general (es passa d'una contractació del 53% dels graduats de Sanitat de la cohort 2004 a tan sols el 41% dels de la 2007, i es manté per a la 2010), segurament com a reflex de la capacitat de moure's dels professionals entre el sector privat i públic. Respecte als graduats del grup socials, s'observa com el sector públic va absorbint cada cop més graduats, fins a assolir una xifra considerable que es veu sobtadament reduïda per a la darrera cohort. Tanmateix, per a aquest grup cal tenir present que aquestes xifres estan força relacionades amb la presència dels estudis de Mestres.

El segon grup a què ens referíem anteriorment és el compost pels graduats en ciències experimentals i tècniques, que no tenen una presència tan crítica en l'ocupació pública, tot i que per als d'experimentals sembla que hi hagi un repunt sorprenent.

Un element a què cal dedicar un breu apunt és a la intersecció sexe i ocupació pública, ja que la presència de la dona en aquest àmbit és important. El següent gràfic ens mostra la distribució per sexe de l'ocupació pública.

Gràfic II.8 Titulars que treballen en el sector públic (%)
Classificació segons gènere i any de graduació



Efectivament, la proporció de dones entre el conjunt d'ocupades que troba feina en el sector públic és superior al dels homes, i la dobla en la majoria de cohorts. Es podria argumentar, atesa la distribució de l'ocupació pública que hem observat anteriorment, que aquest fet respon al fet que les dones es concentren en estudis que tenen com a sortida laboral més habitual feines en el sector públic. Malgrat que això de ben segur que explica una part dels resultats, també hi ha un component de caràcter estricte de sexe, ja que si analitzem la tendència de treballar en el sector públic per a cadascuna de les 22 subàrees d'estudi, observem que en 11 la tendència de les dones a treballar en el sector públic és superior a les dels homes; en les restants (excepte Informàtica), les tendències són més similars però encara superiors entre les dones. La idea és, per tant, que quan un llicenciat en Medicina decideix on vol treballar, ho farà en el sector privat en una proporció més elevada que una llicenciada en Medicina. De fet, si féssim l'exercici d'utilitzar la tendència de les dones a treballar en el sector públic (percentatge de dones que treballen al sector públic respecte al total de dones) per a cada àrea de coneixement i l'apliquéssim als homes, ens trobaríem que el nombre d'homes que treballa al sector públic augmenta més d'un 40%.

En definitiva, doncs, les dones tendeixen més que els homes a buscar feina en el sector públic. Les raons són diverses però bàsicament estan relacionades amb les

condicions de treball i d'horaris associades a l'ocupació pública. D'una banda, aquestes condicions permeten compaginar la vida laboral i la familiar més fàcilment, amb l'afegit que potencials complicacions laborals relacionades amb la maternitat són menys probables. Però, d'altra banda, poden estar jugant un cert paper en aquest biaix cap al sector públic de les dones certes característiques (generals) de caràcter més psicològic que diferencien les dones i els homes al voltant d'aspectes com competitivitat, ambició o poder.

II.2.2.3 Dimensió de l'empresa

Hi ha una recerca força desenvolupada que analitza les diferències de condicions laborals i salarials d'empreses de diferent grandària. En termes salarials, les diferències en favor de les grans empreses estan ben documentades en molts països. No és tan clar en termes de condicions laborals, ja que, malgrat que sabem que les grans empreses tendeixen a oferir un entorn laboral més formal, reglamentat i amb major presència de sindicats, les petites empreses poden ser gestionades de manera que el treballador senti que té més control sobre l'entorn. El que sí que coneixem és que la inversió en nova tecnologia i capital en general és més intensa en les grans empreses i també que hi ha diferències en l'activitat formativa (i, en general, en els processos d'adquisició de competències dels treballadors) segons grandària, responent a les necessitats (en la petita empresa sovint es necessita un treballador més versàtil) i a la capacitat de dedicar recursos a la formació del treballador. De fet, la formació no deixa de ser un exemple de l'àmbit més general de diferències en la gestió dels recursos humans entre empreses segons grandàries, fet que pot influir eventualment sobre la capacitat de desenvolupament professional dels graduats. En tot cas, sembla rellevant comentar en quin tipus d'empresa, segons grandària, treballen els nostres graduats.

A la taula II.9 presentem la distribució dels graduats classificats segons àrea de coneixement i cohort per grandària de l'empresa en què treballen. Fixant-nos inicialment en la darrera columna, observem que el major nombre de graduats treballa en petites empreses, tot i que la gran empresa té també una gran importància com a ocupadora. L'empresa mitjana té un rol menor. Si tan sols analitzéssim els treballadors del sector privat, aquesta preponderància de l'empresa petita encara seria més notable, ja que els treballadors del sector públic tendeixen a manifestar que treballen en una empresa gran. Un aspecte interessant és que la distribució d'ocupats per aquests tres grans grups de grandària s'ha mantingut força estable al llarg dels diferents anys considerats. Així, malgrat que les diferents fases del cicle poden haver alterat l'estructura empresarial, podem observar que la tipologia d'empresa en la qual s'insereix el graduat de la URV no ha variat gaire. Tan sols es podria destacar que per a la darrera cohort hi ha una tendència a incrementar el percentatge de graduats que treballen en les em-

preses petites i mitjanes en detriment de les grans. Més enllà que la crisi econòmica hagi reduït la grandària mitjana de l'empresa catalana, un aspecte important que cal considerar és que aquesta evolució reflecteix la pèrdua d'ocupació en el sector públic, que, com hem comentat anteriorment, tendeix a tenir una grandària mitjana superior.

Taula II.9 Distribució (%) dels graduats en funció de la dimensió de l'empresa en què treballen o han treballat						
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
1998						
Fins a 50	47,6	47,6	35,4	40,0	25,9	43,0
Entre 51 i 250	14,2	21,3	19,3	18,6	27,8	21,0
Més de 250	38,1	31,0	45,1	41,3	46,1	35,8
2001						
Fins a 50	50,0	51,1	58,9	37,1	41,6	48,3
Entre 51 i 250	29,4	16,7	25,0	16,1	27,0	20,3
Més de 250	20,5	32,0	16,0	46,6	31,3	31,3
2004						
Fins a 50	42,4	56,9	41,0	25,0	28,5	44,9
Entre 51 i 250	26,5	14,1	26,7	20,6	25,5	19,0
Més de 250	30,9	28,8	32,1	54,3	45,8	36,0
2007						
Fins a 50	45,0	50,8	49,3	29,0	37,5	44,4
Entre 51 i 250	26,3	13,2	26,6	12,8	22,2	16,8
Més de 250	28,5	35,9	24,0	58,1	40,1	38,7
2010						
Fins a 50	50,7	53,3	51,3	37,4	31,8	47,2
Entre 51 i 250	11,1	19,7	25,6	19,6	25,4	20,6
Més de 250	38,1	26,9	22,9	42,9	42,7	32,0

Si realitzem l'anàlisi en funció de les àrees de coneixement (primeres columnes taula II.5), observem una mica més de volatilitat en les xifres d'una cohort respecte a l'altra, però si mirem de definir una estructura podem clarament definir dos grups: d'una banda, tenim les àrees d'humanitats, socials, i experimentals en què la presència d'empreses petites és majoritari, i, de l'altra, els graduats de tècniques i salut, que treballen en empreses de més grandària.

Dins d'aquesta estructuració general, cal destacar alguns aspectes particulars. Havíem vist que el sector industrial tenia una gran importància entre els graduats d'experimentals i tècniques. En general, aquestes empreses solen tenir una grandària superior que les empreses de serveis (a excepció del sector públic). Així, no deixa de cridar una mica l'atenció que els graduats d'experimentals trobin feina en empreses més aviat petites, mentre que els enginyers sí que treballen a la gran empresa. És possible fer la hipòtesi que els graduats d'experimentals respecte als enginyers tenen una part més rellevant del seu mercat de treball en petites empreses auxiliars o de subsectors d'intensitat tecnològica baixa. Cal dir que aquesta tendència sembla que s'accentua intensament a causa dels anys de crisi econòmica. També cal destacar com es reflecteix la crisi d'ocupació del sector públic en la distribució dels graduats de salut, amb la brusca caiguda de l'ocupació a la gran empresa i el creixement (relatiu) de l'ocupació a la petita i mitjana.

II.2.2.4 Lloc de residència i feina¹⁸

En aquest apartat volem analitzar on decideixen els graduats de la URV buscar feina un cop acaben els estudis. La taula II.10 mostra la distribució de la localització geogràfica de la feina dels graduats segons àrea de coneixement. Per al conjunt d'ells, les dades mostren clarament que una gran part dels graduats de la URV desenvolupa l'inici de la seva carrera professional a la mateixa província de Tarragona. No obstant això, en les dues últimes cohorts, s'observa un lleuger increment de la seva mobilitat, tant cap a fora de Catalunya com cap a l'estranger. Molt probablement, atesa la coincidència amb l'inici i creixement de la crisi econòmica, la hipòtesi més possible és que aquest increment de la mobilitat estigui lligat a la mala conjuntura econòmica que ha afectat la nostra província. Tanmateix, el fet que s'observi un increment de la mobilitat cap a Espanya (afectada per la mateixa crisi econòmica) podria estar indicant que una part dels estudiants que creixentment atreu la URV procedents de l'Estat espanyol tornen al seu lloc d'origen, potser perquè les dificultats laborals poden ser gestionades més bé amb el suport de l'entorn social i familiar. D'altra banda, cal observar que l'opció de sortida cap a l'estranger és creixent però encara molt limitada quant a volum. En certa manera, sorprèn volum aquesta baixa xifra atès que la idea que es té, ni que sigui en l'àmbit popular, és que hi ha un nombre molt important de joves ben formats que han de marxar a l'estranger per trobar feines adequades a les seves capacitats. Òbviament, una primera possibilitat és simplement que les percepcions populars poden ser ben errònies. Tanmateix, cal tenir en compte dues coses: en primer lloc, és possible que

¹⁸ El percentatge de graduats que treballen a l'estranger de ben segur que està subestimat a la baixa, ja que és un dels motius més habituals per no contestar a l'enquesta. Aproximadament augmentaria cap a 1,5 punts percentuals la quantitat de graduats que treballen fora del país si poguéssim contractar amb tots ells.

recentment hi hagi hagut una acceleració del procés d'accés a mercats internacionals, fet que no es captat en les nostres dades; un segon aspecte que cal tenir present és que no obtinguem correctament la informació, ja que l'enquesta no aconsegueix contactar amb els graduats a l'estranger. De fet, això sembla que és així, com s'admet des de la direcció tècnica de l'enquesta. El percentatge de graduats que treballen a l'estranger de ben segur que està subestimat a la baixa ja que és un dels motius més habituals per no contestar a l'enquesta. Aproximadament augmentaria cap a 1,5 punts percentuals la quantitat de graduats treballant fora del país si poguéssim contractar amb tots ells.

Examinant els resultats per àrea d'estudi, podem definir dos grups depenent de com és de majoritària l'ocupació en el territori de la URV. Així, veiem com els graduats en ciències experimentals i salut són sistemàticament els que menys tendeixen a quedar-se a la província de Tarragona. Tanmateix, les dues àrees d'estudis presenten una diferència important respecte a les zones fora de la província de Tarragona en què els graduats troben les primeres feines després dels estudis.

Taula II.10 Distribució (%) dels graduats en funció de la localització geogràfica de la feina Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
1998						
Tarragona	71,7	78,4	64,5	63,2	77,1	75,1
Resta de Catalunya	15,2	19,3	32,2	12,6	18,1	18,4
Resta de CCAA	5,8	1,2	3,2	22,7	2,8	4,5
Altres països	7,0	0,9	0,0	1,2	1,9	1,8
2001						
Tarragona	74,0	76,0	58,3	60,9	72,3	72,2
Resta de Catalunya	18,2	20,2	33,3	18,1	21,9	20,9
Resta de CCAA	7,6	3,5	6,6	20,9	4,2	6,4
Altres països	0,0	0,2	1,6	0,0	1,4	0,4
2004						
Tarragona	75,4	78,7	56,4	57,4	76,2	73,9
Resta de Catalunya	18,6	18,4	30,6	20,9	19,1	19,5
Resta de CCAA	5,0	2,7	12,9	20,3	3,3	5,9
Altres països	0,8	0,1	0,0	1,2	1,2	0,5
2007						
Tarragona	71,1	77,3	57,7	44,7	71,3	69,5
Resta de Catalunya	16,4	17,9	31,1	27,1	21,0	20,7

Taula II.10 Distribució (%) dels graduats en funció de la localització geogràfica de la feina Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
Resta de CCAA	9,2	4,2	8,8	27,1	3,4	8,1
Altres països	3,0	0,4	2,2	1,0	4,1	1,6
2010						
Tarragona	85,5	75,8	51,9	50,6	68,0	69,9
Resta de Catalunya	10,1	17,5	33,3	16,0	15,3	17,8
Resta de CCAA	2,9	4,9	8,8	29,7	11,4	9,4
Altres països	1,4	1,5	5,8	3,5	5,1	2,7

Pel que fa a l'àrea d'Experimentals, per a una part dels graduats (química i bioquímica) la tendència és trobar feina en les zones geogràfiques més properes de Catalunya, especialment la província de Barcelona. La importància de la indústria química a la nostra zona (i a la zona metropolitana de Barcelona) explica aquests resultats, i els podem considerar com a bon exemple de relació positiva entre universitat i territori. En canvi, els estudis en aquest àmbit més oberts a sectors emergents (enologia i biotecnologia) tenen un ventall més gran de zones de treball, molt probablement a causa de la presència d'uns mercats de treball més reduïts en el territori proper, però també de l'atracció de joves de fora de les nostres terres que vénen a estudiar i després retornen als seus punts d'origen. En canvi, la sortida cap a altres comunitats autònomes és més marginal i l'accés a mercats internacionals també, tot i que lleugerament creixent.

Pel que fa als graduats en salut, també observem una menor tendència a trobar feina a la província de Tarragona, però amb la diferència respecte a experimentals que l'altre mercat de treball rellevant és el de la resta de comunitats autònomes. En aquest cas, també, trobem la necessitat de diferenciar per estudis atesa l'heterogeneïtat en les destinacions. Així, els graduats en Medicina tenen una tendència a trobar feina a la província de Barcelona, cal suposar que per l'important centre d'atracció de treball i recerca que representen els hospitals a Barcelona capital i l'àrea metropolitana. En canvi, els graduats de la resta d'ensenyaments dins de salut, especialment els graduats en infermeria, troben en una major proporció feina a la província de Tarragona i si surten és cap a la resta de comunitats autònomes. El bon posicionament dels nostres ensenyaments i la necessitat que hi ha de professionals en aquest àmbit molt probablement expliquen aquesta sortida de graduats, que, a més, no sembla associat a la crisi econòmica, ja que en totes les diferents cohorts podem observar uns comportaments similars.

Els graduats en humanitats presenten una estructura estable al llarg de les cohorts, on una gran majoria treballa en el territori més proper i un altre grup, a la resta

de Catalunya. Sortir de l'àmbit català és poc probable. Aquesta estructura es trenca a la darrera cohort, amb una intensificació de l'ocupació a la província de Tarragona en detriment tant de l'àmbit català com especialment de fora de les nostres contrades. No es pot relacionar aquest aprofundiment en l'ocupació al territori amb el descens d'oportunitats al sector públic, ja que, de fet, els que marxen de la província de Tarragona tenen una major tendència a treballar al sector privat. Segurament, el que observem és el fet que, assumint preferència per treballar al territori, en una situació de racionament de les oportunitats laborals són els millors graduats els qui obtenen feina i aquests tenen tendència a quedar-se, fet que acaba alterant les distribucions relatives.

El grup de socials presenta una estabilitat molt remarcable, amb una distribució de l'ocupació establerta a la província de Tarragona i complementada pel treball a Barcelona. Clarament trobem una situació de bona absorció dels graduats des del territori proper amb una certa mobilitat que no cal que sigui gaire allunyada de l'origen, ja que les oportunitats són raonablement bones. Finalment, els graduats de tècniques treballen bàsicament a la província de Tarragona, tot i que presenten una tendència a incrementar la presència laboral fora d'aquest territori. En aquest sentit, la tradicional sortida cap a Barcelona es veu complementada en la darrera cohort per un increment en les opcions fora de Catalunya, entre les quals les de l'estranger. Atesa la bona situació laboral d'aquest grup de graduats, cal dir que el territori té una capacitat interessant d'absorbir-los.

L'anàlisi de la localització del lloc de treball té implícit el concepte de mobilitat laboral (o manca de). Per fer encara més explícit aquest element, l'enquesta té un apartat on es pregunta per les experiències de mobilitat dels entrevistats. Hem considerat interessant analitzar aquesta informació. Només utilitzarem les qüestions adreçades a determinar el comportament dels graduats en termes de mobilitat laboral, sense considerar la mobilitat de caràcter d'estudis realitzada durant el període de la carrera. La Taula II.11 ens presenta els resultats:

Taula II.11 Distribució (%) dels graduats segons les seves experiències de mobilitat Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2001						
No mobilitat	84,1	78,6	69,1	75,4	65,9	76,2
Mobilitat Laboral	15,8	21,3	30,8	24,5	34,0	23,7
2004						
No mobilitat	83,0	87,1	62,9	80,2	72,5	81,6
Mobilitat Laboral	16,9	12,8	37,1	19,7	27,5	18,3

Taula II.11 Distribució (%) dels graduats segons les seves experiències de mobilitat Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2007						
No mobilitat	72,1	79,5	67,0	76,3	72,4	76,1
Mobilitat Laboral	27,8	20,4	32,9	23,6	27,5	23,8
2010						
No mobilitat	82,4	83,5	62,7	80,1	67,9	78,8
Mobilitat Laboral	17,5	16,4	37,2	19,8	32,0	21,2

En termes generals, les dades ens mostren una evolució de la mobilitat laboral fluctuant al voltant d'un valor del 20%. Aquesta xifra és difícil de valorar, ja que no existeix una fita determinada per assolir ni tampoc tenim dades d'altres sistemes per comparar (les dades per al conjunt de Catalunya són molt similars), tot i que la Unió Europea marca en termes de mobilitat durant els estudis precisament aquesta xifra del 20% com a objectiu per assolir. També depèn de la valoració que fem dels beneficis associats a la mobilitat laboral. En tot cas, la xifra es pot valorar positivament, tenint en compte que estem analitzant un període relativament curt de la vida laboral dels graduats i de les dificultats per organitzar experiències d'aquest tipus. El que destaca més és que la crisi econòmica no ha afectat de manera significativa la intenció de buscar experiències laborals fora de les nostres contrades, tot i que és cert que la xifra més baixa observada en el conjunt dels anys considerats (18,32%) correspon a la cohort que s'insereix al mercat de treball en el moment àlgid del cicle econòmic. Per tant, en gran manera, no es considera una estratègia a seguir per millorar les opcions laborals (més enllà del que ja es considerava).

Si analitzem la mobilitat segons àrea de coneixement, podem observar que apareixen dos patrons de mobilitat. En primer lloc, veiem com les àrees de socials, humanitats i salut presenten una menor mobilitat en les quatre cohorts considerades (tot i que salut té uns nivells una mica superiors). Diferents hipòtesis poden explicar aquesta menor tendència dels graduats a anar a l'estranger per obtenir feina (o com a millora "formativa" en forma d'ampliació del bagatge professional), entre els quals: la major importància del sector públic (on el retorn a les qualificacions associades a l'experiència internacional sol ser menor que al sector privat) o la important presència d'estudis amb coneixements específics de país (mestres, dret, etc.). Tanmateix, cal tenir present que pot haver-hi estudis específics que per alguna circumstància pròpia es desmarquin d'aquest patró general. Per exemple, Medicina té uns nivells de mobilitat laboral molt

elevats, que reflecteixen el fet de la creixent globalització de la recerca en aquesta àrea i de la tendència tan acusada a l'especialització temàtica dels centres que provoca la necessitat de desplaçar-s'hi per adquirir els darrers coneixements.

El segon patró de mobilitat el defineixen les àrees d'Experimentals i Tècniques, en les quals aquest fenomen de mobilitat laboral sol ser força més comú. La portabilitat de les competències tècniques entre diferents països; la important presència d'empreses multinacionals industrials en el nostre teixit productiu i, en general, la major interrelació empresarial i de mercats de la manufactura, o l'existència de mercats productius globals, entre altres raons, expliquen aquesta major tendència a la mobilitat. També és important apuntar que la dinàmica de les facultats i escoles (que posen en funcionament programes específics, o per la vocació internacional del professorat) associades a aquests ensenyaments pot estar influïent en el comportament dels graduats, en el sentit de facilitar contactes i provocar canvis en l'actitud dels estudiants davant l'experiència a l'estranger. En aquesta línia, cal observar com a experimentals una part important de la mobilitat laboral està lligada a la mobilitat acadèmica (es desenvolupen les dues alhora), tot i que això no passa en l'àrea de tècniques, on la mobilitat és sobretot de caràcter laboral.

II.2.3 Qualitat de la feina

Un cop hem vist els elements bàsics generals que descriuen la tipologia de llocs de treball que desenvolupen els graduats, cal aprofundir una mica més en aspectes més qualitius i de detall d'aquests llocs de treball. Aquest anàlisi ens ha de permetre poder valorar si l'èxit quantitatiu que mencionàvem anteriorment (lligat a la bona taxa d'ocupació) també es trasllada als tipus de feina que desenvolupen els graduats. Aquesta, de fet, és la mesura més important a partir de la qual hauríem de valorar com és la inserció laboral dels graduats ja que com a societat el que volem és que el nostre capital humà assoleixi el major grau de capacitació possible per tal que esdevingui el motor de creixement que pot arribar a ser. Per a poder assolir aquesta fita, cal que els graduats puguin explotar els seus coneixements (i construir sobre les seves capacitats) en llocs de treball adequats i d'elevada qualitat.

És difícil definir uns estàndards que conformin una mesura acceptada del que vol dir una feina de qualitat. A més a més, poder correlacionar directament aquestes mesures de "feina de qualitat" amb el concepte que acabem d'introduir d'una feina que "potenciï les capacitats dels graduats", és també molt complicat. D'aquesta manera, ens centrem inicialment en la descripció de la tipologia de tasques que desenvolupen els graduats, per passar després a veure els dos indicadors (generalment acceptats) bàsics de la qualitat d'una feina: estabilitat i remuneració.

II.2.3.1 Les funcions realitzades

Un lloc de treball ve definit per, entre altres aspectes, un conjunt de tasques. Malauradament, analitzar les tasques que caracteritzen un lloc de treball és molt complicat en un entorn d'enquesta de grans dimensions i individus enquestats força diferents. De fet, seria impossible poder definir uns paràmetres que permetessin resumir la informació obtinguda per ser comparada per un nombre elevat de llocs de treball. Així, doncs, normalment es sol mesurar el que fa un individu en el lloc treball segons les funcions que desenvolupa, i no les tasques concretes. Aquesta simplificació implica perdre molt de detall, però permet caracteritzar llocs de treball molt diferents i poder plantejar-se un exercici de comparació entre individus (o grups) i la pròpia evolució temporal. En concret, l'enquesta inclou un llistat de 9 possibles funcions que no són excloents entre si i per tant poden aparèixer diverses combinacions de funcions que els nostres graduats desenvolupen en els seus llocs de treball. Malgrat com acabem de comentar tenim un cert problema de saber exactament què fan els graduats a les seves feines al no poder aprofundir en el detall de les tasques, considerarem que les funcions difereixen entre elles en termes de complexitat (exigència de coneixements o competències).

A continuació veurem l'evolució en la complexitat de les tasques desenvolupades pels graduats de la URV segons l'àrea de coneixement.

Taula II.12 Distribució (%) dels graduats segons les funcions desenvolupades en el lloc de treball						
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
1998						
Funcions de direcció						
Sí	14,6	17,7	3,1	3,7	14,9	14,7
Funcions de comerç i distribució						
Sí	6,7	1,9	0,0	0,0	2,8	2,3
Funcions d'ensenyament						
Sí	38,2	21,8	15,6	1,2	6,5	19,0
Funcions de R+D						
Sí	7,8	0,4	12,5	0,0	13,0	3,7
Funcions d'assistència						
Sí	5,6	4,3	0,0	75,3	0,0	11,5
Funcions de disseny						
Sí	2,2	0,2	0,0	0,0	4,6	1,1

Taula II.12 Distribució (%) dels graduats segons les funcions desenvolupades en el lloc de treball						
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
Funcions de tècnic de suport						
Sí	-	-	-	-	-	-
Altres funcions qualificades						
Sí	11,2	25,9	15,6	12,3	19,6	21,2
Altres funcions no qualificades						
Sí	17,9	11,0	15,6	3,7	0,0	9,6
2001						
Funcions de direcció						
Sí	1,8	9,0	5,8	0,9	11,8	7,4
Funcions de comerç i distribució						
Sí	5,6	5,5	4,4	0,0	2,0	4,2
Funcions d'ensenyament						
Sí	36,4	20,9	8,8	3,7	2,0	16,8
Funcions de R+D						
Sí	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Funcions d'assistència						
Sí	5,6	9,2	1,4	77,3	0,6	14,8
Funcions de disseny						
Sí	1,8	0,2	1,4	0,0	5,5	1,3
Funcions de tècnic de suport						
Sí	9,3	10,6	20,5	1,8	43,7	15,4
Altres funcions qualificades						
Sí	37,3	44,7	42,6	14,1	35,4	38,7
Altres funcions no qualificades						
Sí	9,3	8,4	2,9	3,7	1,3	6,4
2004						
Funcions de direcció						
Sí	17,8	32,8	40,3	11,7	40,4	30,4
Funcions de comerç i distribució						
Sí	10,1	17,7	17,7	3,0	11,2	13,7

Taula II.12 Distribució (%) dels graduats segons les funcions desenvolupades en el lloc de treball						
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
Funcions d'ensenyament						
Sí	44,9	35,5	19,3	20,3	11,6	28,8
Funcions de R+D						
Sí	11,8	9,0	29,0	16,6	24,5	14,4
Funcions d'assistència						
Sí	6,7	7,9	3,2	83,9	0,4	16,2
Funcions de disseny						
Sí	2,5	0,9	3,2	0,0	8,3	2,5
Funcions de tècnic de suport						
Sí	22,8	26,8	54,8	22,2	69,1	35,6
Altres funcions qualificades						
Sí	31,3	43,9	30,6	25,3	26,6	36,1
Altres funcions no qualificades						
Sí	17,8	12,2	12,9	12,9	8,3	12,1
2007						
Funcions de direcció						
Sí	26,8	28,5	15,3	7,0	30,0	24,7
Funcions de comerç i distribució						
Sí	2,0	12,8	7,6	5,0	10,0	9,9
Funcions d'ensenyament						
Sí	50,5	38,7	19,7	15,5	13,4	29,5
Funcions de R+D						
Sí	11,3	5,6	38,4	14,5	23,1	13,2
Funcions d'assistència						
Sí	11,3	5,60	38,4	14,5	23,1	13,2
Funcions de disseny						
Sí	1,0	1,7	0,0	0,0	6,2	2,2
Funcions de tècnic de suport						
Sí	23,7	30,4	53,8	19,6	67,9	37,9
Altres funcions qualificades						
Sí	4,1	6,1	1,1	1,0	2,7	4,2

Taula II.12 Distribució (%) dels graduats segons les funcions desenvolupades en el lloc de treball						
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
Altres funcions no qualificades						
Sí	5,1	2,8	1,1	1,0	2,0	2,4
2010						
Funcions de direcció						
Sí	15,9	21,6	17,6	4,1	27,2	19,8
Funcions de comerç i distribució						
Sí	15,9	13,9	15,6	3,5	7,6	11,7
Funcions d'ensenyament						
Sí	43,4	31,2	26,4	5,3	5,1	23,6
Funcions de R+D						
Sí	10,1	2,7	38,2	4,1	7,2	6,8
Funcions d'assistència						
Sí	10,1	9,5	0,9	74,4	0,4	15,4
Funcions de disseny						
Sí	4,3	3,0	0,0	0,6	3,8	2,6
Funcions de tècnic de suport						
Sí	17,3	26,3	50,0	16,6	81,2	36,1
Altres funcions qualificades						
Sí	57,1	55,7	0,0	66,6	25,0	54,2
Altres funcions no qualificades						
Sí	42,8	44,2	100,0	33,3	75,0	45,7

Les dades mostren que els nostres graduats desenvolupen sobretot altres funcions qualificades, altres funcions no qualificades i funcions de tècnic de suport, ordenades de major a menor grau d'incidència. Des d'una perspectiva temporal, veiem també que les funcions que han guanyat més pes al llarg del període són les de tècnic de suport, les d'altres funcions qualificades i les d'altres funcions no qualificades.

Si tenim en compte les diferents àrees de coneixement, hem de subratllar que els graduats en Humanitats es concentren de forma preponderant en feines amb funcions de docència, percentatge que incrementa amb el pas del temps fins a arribar al 50% de graduats de la cohort del 2007. Això confirma que la inserció d'aquest col·lectiu d'estudiants presenta una tendència creixent a dependre del sector públic, i més con-

cretament, del sector educatiu. Però això no s'ha d'entendre com un factor negatiu, simplement aquesta major concentració en un sector o ocupació pot comportar un major risc en les perspectives laborals d'aquest col·lectiu. Respecte a aquest col·lectiu de graduats, també s'observa com incrementa la seva presència en feines on han de desenvolupar tasques de direcció o gestió i de suport tècniques.

Quant a les tasques desenvolupades pels graduats en Ciències Socials, s'observa que estan realitzant sempre més funcions de docència, tot i que també desenvolupen feines molt relacionades amb funcions tècniques, amb una rellevància d'aquest últim grup de funcions que creix marcadament al llarg del temps i, en menor mesura, de direcció o gestió. Cal destacar també l'increment en el percentatge de graduats en aquesta àrea que declaren realitzar tasques vinculades al comerç i la distribució, fet que posa de manifest la importància de les capacitats i habilitats comercials per a aquest tipus de graduats.

Els graduats en ciències experimentals realitzen bàsicament funcions de tècnic de suport i, en segon lloc, de Recerca i Desenvolupament, atès que són les sortides professionals (en termes funcionals) més directes i adients per als graduats d'aquesta àrea.

Com calia esperar, els graduats en ciències de la salut es concentren de forma prominent en funcions d'assistència mèdica i social, ja que aquestes funcions es refereixen a les feines més típiques d'aquest grup de llicenciats (en hospitals, centres d'assistència, etc.).

Els graduats en disciplines tècniques són els que més solen desenvolupar funcions de tècnic de suport, amb un percentatge que arriba al 80% en l'última cohort. No obstant això, també destaca la forta propensió a realitzar funcions de direcció o gestió (amb una lleugera baixada entre els graduats de les dues últimes cohorts), que demostra la gran capacitat d'aquest col·lectiu per realitzar feines amb elevats requeriments en termes de responsabilitats i lideratge. De fet, com es pot observar, aquests graduats tenen un important "nínxol de mercat" en aquest àmbit de la gestió d'empreses (o departaments dins d'elles) en competència amb els graduats en Economia o Administració d'Empreses per realitzar aquest tipus de funcions.

II.2.3.2 *El contracte*

En aquest subapartat analitzarem la distribució i evolució contractual dels enquestats des de la doble perspectiva de permanència (temporal-fix) i de temps (jornada completa-parcial). És important conèixer la situació contractual dels individus, ja que ens aporta força informació (ni que sigui indirectament) respecte a les seves condicions de treball, perquè és possible establir certes regularitats en aquestes condicions segons

tipus de contracte. En conseqüència, la tipologia del contracte que tenen els individus ens dóna uns elements fonamentals per caracteritzar la qualitat de la feina entre els graduats de la URV.

Analitzant en primer lloc la dimensió de la permanència, la taula II.13 mostra la distribució dels graduats de les diferents cohorts entre les possibles situacions contractuals considerades en l'enquesta: contracte fix (amb funcionaris inclosos), treballadors autònoms, contractes temporals (amb tres intervals de durada), treballadors becaris i els que treballen de forma irregular sense tenir contracte. En general, veiem que la precarietat representa una situació força present entre els graduats, almenys en aquesta primera etapa en el mercat laboral. De fet, el percentatge d'individus amb un contracte fix oscil·la entre el 44,70% i el 65,09% del total de graduats en les diferents cohorts. Això vol dir que, exclosos els treballadors autònoms, una part rellevant dels nostres graduats es troba en una situació laboral més o menys precària. A més a més, cal destacar que per a aquest indicador s'observa molt clarament l'efecte de la crisi econòmica. Així, podem observar una tendència al creixement de la situació de treball amb contracte permanent durant les quatre primeres cohorts que es veu dramàticament modificada amb una caiguda d'aquesta forma contractual per a la darrera cohort. Podem afirmar, en conseqüència, que la crisi econòmica ha modificat substancialment la relació laboral dels joves graduats universitaris, que han passat d'una situació en què es trobaven relativament protegits de les situacions més precàries a una en què la norma és conviure amb aquesta indefinició de la durada de la relació laboral. En paral·lel a aquest increment de la precarietat segons el tipus de contracte, també observem que el treball autònom segueix una evolució semblant. Malgrat que és difícil valorar en quin grau el treball autònom significa una opció propera a l'emprenedoria o és una forma encoberta de treball precari, sovint es relaciona aquesta manera d'accedir al mercat de treball en èpoques de crisi econòmica amb una mesura defensiva de reacció a dificultats per trobar feina, més que no pas amb una reacció a oportunitats de negoci (emprenedoria). Respecte a les altres formes de treball, cal destacar que la incidència de situacions irregulars és realment residual, ja que menys de l'1% de graduats treballa sense contracte, mentre que la contractació com a becari sembla que hagi guanyat una certa rellevància.

Taula II.13 Distribució (%) dels graduats segons el tipus de contracte i la durada Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
1998						
Fix	43,6	54,9	43,3	33,3	73,0	53,4
Autònom	9,2	7,1	0,0	15,9	4,0	7,5
Temporal fins a 6 mesos	13,7	10,6	20,0	26,0	4,0	12,0
Temporal de 6 a 12 mesos	21,8	20,0	26,6	15,9	12,0	18,9
Temporal de més d'1 any	4,6	4,7	6,6	7,2	6,0	5,2
Becaris	6,9	1,4	3,3	0,0	1,0	2,0
Sense contracte	0,0	0,9	0,0	1,4	0,0	0,7
2001						
Fix	48,5	53,8	65,0	51,9	58,8	54,5
Autònom	3,8	6,8	1,6	4,8	4,2	5,5
Temporal fins a 6 mesos	11,6	10,0	6,6	11,5	7,8	9,8
Temporal de 6 a 12 mesos	20,3	20,4	10,0	21,1	13,4	18,7
Temporal de més d'1 any	12,6	8,1	10,0	9,6	12,7	9,7
Becaris	1,9	0,6	6,6	0,0	2,8	1,4
Sense contracte	0,9	0,0	0,0	0,9	0,0	0,2
2004						
Fix	43,5	61,9	68,8	49,6	68,3	60,1
Autònom	4,2	5,7	6,5	7,6	2,9	5,3
Temporal fins a 6 mesos	12,8	4,6	4,9	14,0	2,9	6,3
Temporal de 6 a 12 mesos	23,0	13,4	3,2	19,7	14,3	14,8
Temporal de més d'1 any	11,1	12,1	6,5	7,6	7,1	10,1
Becaris	3,4	1,2	9,8	1,2	3,8	2,4
Sense contracte	1,7	0,8	0,0	0,0	0,4	0,6

Taula II.13 Distribució (%) dels graduats segons el tipus de contracte i la durada Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2007						
Fix	48,1	70,0	58,7	50,3	70,8	65,0
Autònom	3,7	5,1	3,7	7,8	4,8	5,2
Temporal fins a 6 mesos	7,4	5,4	3,7	12,1	4,0	6,1
Temporal de 6 a 12 mesos	23,4	11,9	7,5	19,3	12,0	13,5
Temporal de més d'1 any	9,8	4,6	6,2	4,2	3,2	4,7
Becaris	4,9	1,8	18,	6,0	5,2	4,5
Sense contracte	2,4	1,0	1,2	0,0	0,0	0,7
2010						
Fix	24,6	45,1	34,3	32,1	62,8	44,7
Autònom	8,7	8,0	4,9	9,5	3,8	7,2
Temporal fins a 6 mesos	18,8	13,1	7,8	27,9	5,1	13,5
Temporal de 6 a 12 mesos	26,0	22,0	11,7	15,4	8,5	18,2
Temporal de més d'1 any	7,2	8,8	14,7	11,3	14,1	10,4
Becaris	8,7	1,9	26,4	2,9	4,7	4,8
Sense contracte	5,8	0,7	0,0	0,6	0,8	0,9

Atesa l'evolució del conjunt de graduats, és molt rellevant veure de quina manera difereix o no la situació contractual per a les diferents àrees disciplinàries per separat per veure si incideix de forma diferent segons el tipus de formació adquirida. Les dades mostren que els graduats en humanitats i en salut són els que menys freqüentment tenen contractes fixos o de funcionari, i en general són els que més solen tenir contractes temporals de durada inferior a un any. Entre els segons, la baixa presència de contractes fixos respon a una estructuració del sector sanitari que, especialment per a infermeres i fisioterapeutes, ajusta les diferents necessitats de producció a partir de contractació temporal i treballadors autònoms. En aquest sentit, els graduats en Medicina tampoc tenen una situació gaire més estable, tot i que per a aquest grup l'evolució professional justifica en certa manera aquesta precarietat inicial. Quant a Humanitats, és més difícil definir una causa que expliqui el seu elevat grau de precarietat, ja que afecta força

similarment els diferents ensenyaments i aquests graduats treballen dispersament en diferents sectors. Per tant, caldria pensar que la baixa estabilitat per a aquests graduats i el greu empitjorament arran de la crisi econòmica està associat a uns mercats de treball poc actius per absorbir-los i que s'ajusten a base d'empitjorar les relacions laborals. En aquest sentit, malgrat que perd pes, l'elevada precarització en el sector públic els afecta negativament.

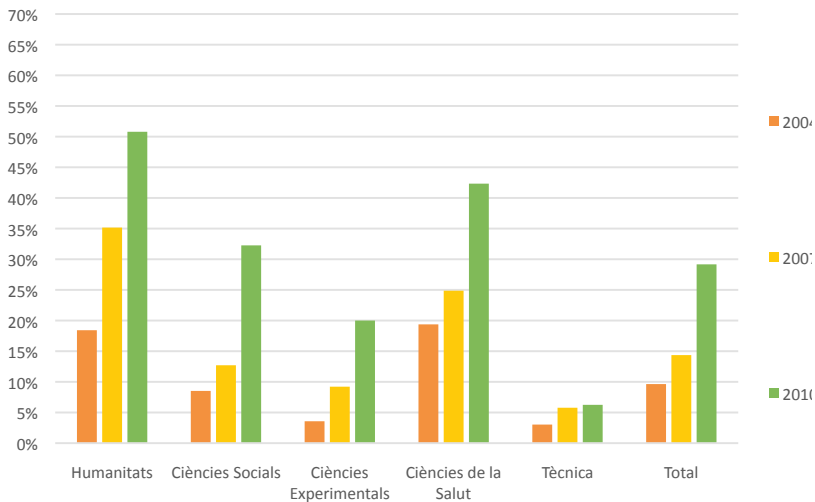
Entre els graduats en ciències experimentals també es pot observar una forta reducció de la situació de relació laboral permanent. Apareix, tanmateix, una diferència marcada amb els graduats de les altres dues àrees que acabem de comentar, que és que en comptes d'incrementar molt notablement els contractes temporals ho fa la situació de becaris, que arriben a representar fins al 26,47% de graduats en l'última cohort. Cal veure que, de fet, és una situació ja present en totes les cohorts, simplement s'aprofundeix arran de la crisi. Aquesta forma específica de precarietat està associada a l'especificitat del sector productiu i al fet que una part important dels graduats de l'àrea continuen els seus estudis vers un doctorat. Si hi afegim el fet que la contractació temporal que més creix és la que correspon a contractes de més d'un any, cal pensar que, encara que no podem negar certa precarització per a aquest col·lectiu, aquesta seria menys severa que, per exemple, per als graduats d'Humanitats.

Per als graduats en ciències socials, cal veure com la situació es deteriora a nivells semblants o superiors que els de les altres àrees, malgrat que, en partir de nivells molt elevats de contractació fixa, el percentatge de graduats amb contracte estable és encara, per a la darrera cohort, superior a la mitjana. Aquest grup es veu perjudicat per la intensificació de l'ús del contracte temporal en l'àmbit públic, però marca força la diferència que en l'àmbit privat es passa de condicions força bones a unes de molt pitjors. Finalment, els graduats en disciplines tècniques són els que es troben millor respecte a la situació contractual, ja que són els que mantenen la proporció més elevada de contractes fixos. Certament, la crisi econòmica no ha modificat gaire una situació que cal considerar molt positiva.

A banda de la tipologia i de la durada contractual, la jornada laboral representa un altre element que cal analitzar per acabar de caracteritzar la situació contractual dels graduats. El gràfic II.9 presenta el percentatge de graduats amb contractes a temps parcial, per a les tres cohorts per a les quals disposem d'aquesta informació (concretament, 2004, 2007 i 2010). En termes generals, veiem que es produeix un increment de 19,5 punts percentuals en els contractes a temps parcial entre la cohort del 2004 i la del 2010. Per tant, no només hem de considerar la situació de tipologia de contracte, sinó que és evident que hi ha hagut també un gran deteriorament de la jornada de treball amb un increment molt destacable del treball a temps parcial. Cal tenir present que la

situació de treball a temps parcial no s'ha de valorar negativament en cas que sigui una opció escollida per l'individu. No tenim aquesta informació en l'enquesta, però per altres fonts de dades sabem que és una opció normalment lligada a situacions d'estudis, responsabilitats familiars o cap al final de la vida laboral. El nostre col·lectiu no s'ajusta massa bé a cap de les situacions, per la qual cosa se suposa que hi ha un elevat grau d'acceptació forçada més que no pas d'elecció. Sembla més aviat que, davant de problemes d'inserció laboral, els nostres graduats han acceptat un contracte a temps parcial per tal d'evitar episodis d'atur. A més a més, cal tenir en compte que una gran majoria dels contractes a temps parcial també són temporals, per la qual cosa els elements negatius associats de cadascun es reforcen.

Gràfic II.9 Graduats amb contractes a temps parcial (%)



De nou, si analitzem la distribució per àrees de coneixement, trobem situacions molt heterogènies, atès que trobem graduats en àrees d'estudis com experimentals i, encara més, tècniques per als quals la feina a temps parcial representa una situació molt poc freqüent, mentre que per als graduats en salut i especialment per als graduats en humanitats el fet de treballar a temps parcial arriba a ser una condició força usual. Per als graduats en socials l'increment en la darrera cohort és especialment intens.

II.2.3.3 Els ingressos

Els ingressos monetaris procedents de l'activitat laboral principal representen potser la mesura quantitativa més rellevant per determinar la situació laboral dels graduats. L'enquesta recull la informació relativa als ingressos anuals bruts en diferents intervals,

que van des d'ingressos inferiors a 9.000 euros fins a més de 40.000 euros d'ingressos per any. En la taula II.14, s'hi il·lustra la distribució dels graduats en les diferents categories d'ingressos per a cada cohort de graduació, així com separant entre les cinc àrees d'estudi. En termes generals, la distribució en les diferents categories ens indica que la proporció de graduats que es troben en les categories d'ingressos més baixes tendeix a reduir-se al llarg de les tres primeres cohorts (especialment en la tercera cohort, que és la que s'insereix en el moment àlgid del cicle econòmic) i augmenta lleugerament per a la quarta i d'una manera molt significativa en la darrera, que recull l'impacte més sever de la crisi econòmica.

Taula II.14 Distribució (%) dels ingressos						
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
1998						
Menys de 9.000€	36,2	18,8	16,6	24,6	4,8	19,2
Entre 9.000€ i 12.000€	18,7	22,5	13,3	36,2	4,8	20,3
Entre 12.000€ i 18.000€	27,5	36,0	43,3	24,6	29,8	33,2
Entre 18.000€ i 30.000€	17,5	20,3	16,6	11,5	46,1	22,8
Entre 30.000€ i 40.000€	0,0	1,2	6,6	1,4	13,4	3,2
Més de 40.000€	0,0	1,0	3,3	1,4	0,9	1,0
2001						
Menys de 9.000€	18,2	8,5	5,0	11,4	2,8	8,8
Entre 9.000€ i 12.000€	30,7	22,9	26,6	20,9	4,2	20,9
Entre 12.000€ i 18.000€	30,7	39,3	26,6	35,2	21,2	34,1
Entre 18.000€ i 30.000€	17,3	25,2	38,3	25,7	57,4	30,3
Entre 30.000€ i 40.000€	2,8	2,5	3,3	2,8	13,4	4,3
Més de 40.000€	0,0	1,4	0,0	3,8	0,7	1,3
2004						
Menys de 9.000€	9,9	4,6	0,0	2,7	2,2	4,2
Entre 9.000€ i 12.000€	19,8	7,3	3,2	8,1	2,7	7,5
Entre 12.000€ i 18.000€	31,5	30,1	33,8	31,0	15,3	27,7
Entre 18.000€ i 30.000€	32,4	47,5	50,0	43,9	57,2	47,5
Entre 30.000€ i 40.000€	5,4	7,8	8,0	10,1	14,8	9,2
Més de 40.000€	0,9	2,5	4,8	4,0	7,6	3,6

Taula II.14 Distribució (%) dels ingressos Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2007						
Menys de 9.000€	17,5	5,6	4,8	7,4	3,9	6,3
Entre 9.000€ i 12.000€	16,4	7,6	14,4	14,2	4,7	9,0
Entre 12.000€ i 18.000€	26,3	25,5	27,7	24,0	14,4	23,1
Entre 18.000€ i 30.000€	35,1	53,7	45,7	43,4	51,0	49,8
Entre 30.000€ i 40.000€	2,2	6,4	6,0	5,7	18,8	8,7
Més de 40.000€	2,2	0,9	1,2	5,1	6,8	2,9
2010						
Menys de 9.000€	42,8	22,3	12,5	17,0	5,5	19,0
Entre 9.000€ i 12.000€	15,8	12,7	18,7	18,9	4,1	12,6
Entre 12.000€ i 18.000€	30,1	34,2	35,4	40,8	18,5	32,3
Entre 18.000€ i 30.000€	7,9	25,0	27,0	20,7	48,6	27,7
Entre 30.000€ i 40.000€	3,1	4,1	3,1	1,8	11,5	4,9
Més de 40.000€	0,0	1,5	3,1	0,6	11,5	3,1

Diferenciant per àrea d'estudi, s'evidencia que els graduats de l'àrea de tècniques són els que, en general, perceben ingressos més elevats, ja que tendeixen a concentrar-se majoritàriament entre 18.000 i 30.000 euros anuals, amb relativament menys casos en les dues categories d'ingressos inferiors i més en les categories més elevades. Al contrari, veiem que els graduats d'Humanitats són els que mostren un perfil d'ingressos pitjor en termes comparatius. En una situació lleugerament millor es troben els graduats en ciències experimentals i en salut, per als quals la probabilitat de tenir ingressos inferiors als 12.000 euros anuals passa de ser marcadament elevada en la primera cohort a reduir-se d'una forma molt pronunciada fins a la cohort de 2007, en la qual apareix un nombre considerable de graduats en aquesta àrea que cobra entre 30.000 i 40.000 euros o més de 40.000 euros. No obstant això, sembla que aquests dos grups de graduats han estat particularment castigats per la conjuntura econòmica negativa, ja que en l'última cohort torna a pujar considerablement el percentatge de graduats que percep menys de 12.000 euros anuals (els anomenats "milleuristes"). Finalment, les dades indiquen uns bons resultats en termes d'ingressos entre els graduats en ciències socials, que veuen molt reduïda la probabilitat de cobrar menys de 12.000 euros entre la primera i la quarta cohort, amb una forta concentració en l'interval modal de 18.000

i 30.000 euros i una certa pujada en les categories màximes. Tot i això, en l'última cohort torna a augmentar la probabilitat de cobrar menys de 12.000 euros fins a valors similars als de la segona cohort.

Per tenir una dimensió aproximada de l'evolució dels salaris i l'impacte que ha comportat la crisi econòmica, podem calcular un salari mitjà per a cada cohort i per àrea de coneixement. Utilitzarem el valor mitjà de cada interval, per la qual cosa cal que quedi clar que l'exercici proposat és una mera aproximació en què, més que els valors concrets calculats (poc fiables), ens interessa veure l'evolució de les dades.

Taula II.15 Salari mitjà						
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
Cohort 1998	13556	15185	17066	13586	21581	15890
Cohort 2001	14653	16589	17616	17209	22680	17470
Cohort 2004	17738	20856	22177	21466	24779	21466
Cohort 2007	17357	20064	19686	20248	24635	21177
Cohort 2010	13063	16544	17250	15509	24062	17575
Canvi percentual						
1998-2001	8%	9%	3%	27%	5%	10%
2001-2004	21%	26%	26%	25%	9%	23%
2004-2007	-2%	-4%	-11%	-6%	-1%	-1%
2007-2010	-25%	-18%	-12%	-23%	-2%	-17%

Els salaris mitjans indiquen que tenim tres grans grups: l'àrea de tècniques s'estableix com d'alts salaris; socials, experimentals i salut, com de salaris mitjans, i humanitats és de salaris mitjans baixos. La distribució es manté al llarg de les diferents cohorts. L'evolució salarial és força semblant entre les diferents àrees, tot i que s'observa clarament que l'àrea de tècniques segueix una dinàmica absolutament diferent. Així, hi ha una gran millora salarial bàsicament entre la segona i tercera cohort, coincidint amb el pic del cicle econòmic, on hi havia una gran demanda de graduats universitaris. Aquesta demanda va impulsar clarament els salaris a l'alça. A partir de la crisi, apareix un ajustament en el salari percebuts, inicialment suau (excepte en el cas d'experimentals), però que es desferma totalment per a la darrera cohort, que veu retornar els salaris al nivell de deu anys endarrere. Per tant, és evident que la crisi econòmica ha comportat una important reducció dels ingressos dels graduats recentment incorporats al mercat de treball. L'excepció és l'àrea de tècniques, que, malgrat que no va experimentar

grans creixements durant l'època expansiva (cal tenir en compte que els salaris ja eren els més elevats), amb prou feies pateix unes mínimes retallades en el moment recessiu del cicle. Seguint l'argument anterior, cal suposar que la demanda d'aquest tipus de graduats s'ha mantingut relativament estable.

En comparar els ingressos entre les diferents àrees i al llarg de les cohorts, cal tenir també present que la jornada laboral i les diferències en la propensió a treballar a jornada completa poden tenir un impacte important en les diferències observades. Per tal de tenir en compte aquest element, es repeteix l'anàlisi només considerant els graduats que treballen a temps complet, per a les últimes tres cohorts (ja que són les úniques que contenen informació sobre la jornada laboral). Els resultats indiquen que, com calia esperar, es redueix el percentatge de graduats en la categoria inferior d'ingressos, sobretot entre els d'humanitats, que també són els que solen treballar més a mitja jornada. No obstant això, el percentatge de graduats en aquesta àrea que cobra entre 9.000 i 12.000 euros anuals continua sent molt elevat, i indica que aquest col·lectiu s'enfronta sistemàticament a perspectives econòmiques poc favorables. La resta de resultats indica que els graduats en tècniques continuen sent els que tenen millors perspectives retributives, mentre que s'igualava bastant la condició econòmica dels graduats en les àrees de socials, experimentals i salut.

Taula II.16 Distribució (%) dels ingressos Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement Només treballadors a temps complet						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2004						
Menys de 9.000€	2,3	1,6	0,0	0,8	0,9	1,3
Entre 9.000€ i 12.000€	16,0	5,5	0,0	5,0	1,4	5,2
Entre 12.000€ i 18.000€	34,4	29,8	27,7	32,2	13,5	27,0
Entre 18.000€ i 30.000€	39,0	52,0	57,4	45,7	59,9	52,0
Entre 30.000€ i 40.000€	6,9	8,1	9,2	11,0	15,9	10,0
Més de 40.000€	1,1	2,7	5,5	5,0	8,2	4,1
2007						
Menys de 9.000€	1,8	2,0	1,6	1,5	0,8	1,6
Entre 9.000€ i 12.000€	18,1	5,8	4,9	9,4	2,4	6,0
Entre 12.000€ i 18.000€	20,0	24,3	24,5	26,7	12,8	21,6
Entre 18.000€ i 30.000€	52,7	59,6	59,0	48,0	55,8	56,9
Entre 30.000€ i 40.000€	3,6	7,2	8,2	7,0	20,4	10,2
Més de 40.000€	3,6	0,9	1,6	7,0	7,6	3,4

Taula II.16 Distribució (%) dels ingressos Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement Només treballadors a temps complert						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2010						
Menys de 9.000€	15,3	6,8	5,3	6,5	1,5	5,7
Entre 9.000€ i 12.000€	11,5	10,5	5,3	13,1	3,1	8,8
Entre 12.000€ i 18.000€	50,0	40,5	37,5	46,1	17,1	35,9
Entre 18.000€ i 30.000€	19,2	33,5	41,0	29,6	52,6	37,5
Entre 30.000€ i 40.000€	3,8	6,2	5,3	3,3	12,5	7,1
Més de 40.000€	0,0	2,2	5,3	1,1	13,0	4,7

De nou, podem utilitzar el resum dels salaris mitjans per exemplificar les diferències de nivell i especialment d'evolució entre grups. Com que hem vist anteriorment que el valor màxim s'assoleix per a la cohort de 2004 i el mínim per a la de 2010, utilitzarem aquestes dues per construir la taula II.17.

Taula II.17 Ingressos mitjans segons tipologia de contracte Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2004						
Contracte Fix	21163	22196	24416	22444	26863	23308
Contracte temporal	15490	18728	19500	21277	21830	19201
Relació fix/temporal	73%	84%	80%	95%	81%	82%
Temps complert	19321	21657	23407	22313	25509	22418
Temps parcial	12450	13981	12750	17714	14500	14665
Relació complert/ parcial	64%	65%	54%	79%	57%	65%
2010						
Contracte Fix	14533	19367	21015	17413	26018	20774
Contracte temporal	12272	14110	17609	14855	22077	15195
relació fix/temporal	84%	73%	84%	85%	85%	73%
Temps complert	16057	18945	20544	17615	25255	20248
Temps parcial	10709	11747	12576	12860	13796	11977
Relació complert/ parcial	67%	62%	61%	73%	55%	59%

Taula II.17 Ingressos mitjans segons tipologia de contracte Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
Comparació 2004-2007						
Contracte Fix	69%	87%	86%	78%	97%	89%
Contracte temporal	79%	75%	90%	70%	101%	79%
Temps complert	83%	87%	88%	79%	99%	90%
Temps parcial	86%	84%	99%	73%	95%	82%

Com es pot observar, existeix una penalització per treballar amb un contracte temporal, que no necessàriament vol dir que es paga menys per fer el mateix, ja que els tipus de feines es poden segmentar segons modalitat de contracte. En tot cas, es posa en evidència que accedir a certs tipus de contracte és important en termes d'ingressos. Aquesta penalització creix amb la crisi econòmica, tant pel que fa a tenir un contracte temporal com un a temps parcial. De fet, cal observar com la reducció salarial és per a tot tipus de contracte, però les formes més precàries estan més penalitzades (reducció relativa més gran). En aquest sentit, per a aquells estudis en què és més difícil accedir a formes més estables d'ocupació, la reducció salarial serà més gran. També cal dir que s'observa una tendència a igualar entre àrees de coneixement, en què la penalització per tendeix a igualar-se en termes relatius (per a cada àrea de coneixement), mentre que la de temps parcial continua sent més diversa. Segurament això significa que la temporalitat té més elements en comú que no pas el temps parcial, que segons el sector productiu pot tenir més o menys sentit i, per tant, estar millor o pitjor remunerat.

També s'observa variabilitat segons àrea de coneixement.¹⁹ L'àrea salut és la que té una penalització per formes contractuals més precàries més baix (salari entre formes precàries i regulars menys accentuats), i segurament posa en evidència que és una certa regularitat treballar sota aquestes formes a causa de les característiques del sector. De tota manera, s'observa una gran diferència entre les dues cohorts analitzades amb un empitjorament important, ja que en el descens general de salaris les formes precàries ho fan molt. El cas contrari és el de les àrees d'humanitats i experimentals, en què les diferències entre les formes contractuals són grans però tendeixen a escurçar-se, ja que els salaris de les formes regulars baixen amb més intensitat. Per tant, hi ha un empitjorament generalitzat amb una pèrdua absoluta de qualitat més gran. Els graduats de ciències socials parteixen d'una situació de relativa igualtat per avançar cap a una

¹⁹ Cal recordar que, en dividir la mostra en grups petits, la fiabilitat dels càlculs disminueix. Així, el comentari que les xifres són indicatives, més que tenir valor per si mateixes pren més importància.

major diferenciació entre formes contractuals perquè la crisi afecta més severament les no regulars, especialment el contracte temporal. Finalment, l'àrea de tècniques presenta una penalització bastant elevada per a les formes precàries, com experimentals, especialment en el treball a temps parcial. Tanmateix, el deteriorament salarial és molt baix i es manté la relació entre les diferents formes (és possible, per tant, plantejar que en aquest cas el tipus de treball és molt similar).

III. Mesures de l'èxit del procés d'inserció

Un cop analitzades les principals característiques dels graduats de la URV i descrit com és el seu procés d'inserció laboral, en aquest capítol volem fer una valoració qualitativa de l'èxit d'aquest procés. No tindria sentit un llibre d'aquestes característiques sense aquest apartat, en què es pretén no només descriure sinó també copsar en quin grau hem de millorar en l'eficiència del procés d'inserció. Tanmateix, tampoc podem carregar tota la responsabilitat de l'èxit o fracàs de la inserció laboral dels graduats universitaris en la mateixa universitat, ja que tan sols és un dels agents que participen en el procés. L'altre agent clau són les mateixes empreses que configuren el nombre i les característiques dels llocs de treball que han d'ocupar els graduats. En conseqüència, tot i poder arribar a certes conclusions quant a valoració global del procés i a aspectes específics que caldria millorar, caldria establir un diàleg graduats-universitat-empreses per tal de gestionar els problemes detectats.

És evident que alguns aspectes analitzats en el capítol anterior, com la situació contractual o el nivell salarial, defineixen situacions que podem valorar com a més o menys positives i, per tant, ens aporten informació per mesurar l'èxit del procés d'inserció dels graduats. De totes maneres, en aquest capítol volem fer una anàlisi més específica i detallada d'un conjunt d'indicadors directes i indirectes que ens permetran tenir una visió més global de com ha estat l'inici de la vida professional dels graduats. En primer lloc analitzarem la pròpia valoració dels graduats sobre el seu nivell de satisfacció amb la situació laboral. Aquesta mesura subjectiva està esdevenint un indicador clau per valorar diferents processos econòmics i socials, ja que permet tenir present aspectes difícils de mesurar. En segon lloc, analitzarem un indicador especialment dissenyat a partir de les dades AQU que utilitzem i que intenta sintetitzar diversos elements que impacten en la qualitat laboral dels llocs de treball en una única mesura. Aquest indicador és l'índex de qualitat ocupacional Coromines. En tercer lloc, hem considerat molt important analitzar amb detall el resultat del procés d'inserció des de

la perspectiva de l'encaix entre la formació que rep l'estudiant i allò que necessiten les empreses en els llocs de treball. Considerem que aquest aspecte és una mesura clau de com des de la universitat podem influir en el desenvolupament de l'activitat econòmica en general i de la situació dels individus en particular. Tancarem aquest capítol analitzant la valoració que fan els graduats amb referència a la formació rebuda i el seu pas per la URV. Malgrat que és òbviament una mesura indirecta, també ens pot aportar informació interessant.

III.1 La satisfacció del titulat

En els darrers anys s'ha anat desenvolupant, tant en termes de generació de dades com en la sofisticació de la seva anàlisi, una nova aproximació a la mesura de la qualitat d'una ocupació segons el nivell de satisfacció de l'individu amb la seva feina. Malgrat la problemàtica associada al fet que és una mesura subjectiva (valorativa),²⁰ el nivell de satisfacció s'ha demostrat útil per valorar condicions de treball ja que es correlaciona molt bé amb comportaments dels treballadors com la mobilitat laboral, el nivell d'esforç i motivació, la productivitat o la implicació dels treballadors en processos d'innovació o canvi tecnològic. Així, ha esdevingut un bon complement a la pura anàlisi de la qualitat intrínseca de les feines que es desenvolupen en tant que permet incloure l'impacte d'aquestes condicions en els comportaments dels treballadors (ni que sigui de manera indirecta). Cal tenir present que, per tal d'acomodar les circumstàncies personals dels individus, la interpretació dels resultats sol fer-se des de la comparació entre les expectatives existents abans d'ocupar el lloc de treball i la realitat on realment desenvolupen les seves tasques.

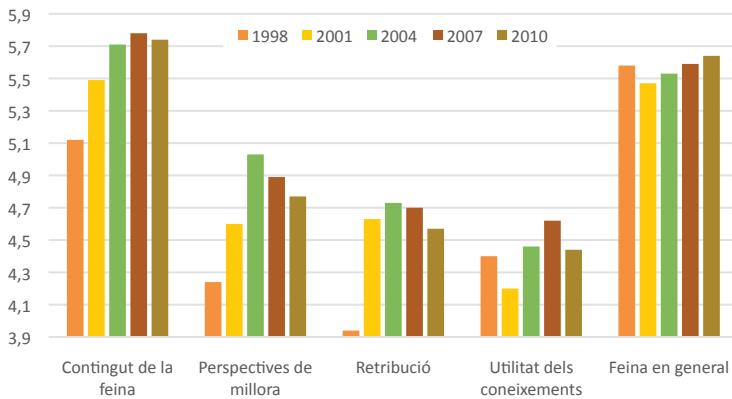
En concret, l'enquesta introdueix una sèrie de qüestions sobre el grau de satisfacció respecte a diverses dimensions de la feina desenvolupada. S'avaluen cinc dimensions de l'ocupació actual: el contingut de la feina, les perspectives de millora i promoció, el nivell de retribució, la utilitat de la formació rebuda i la feina en general. La informació s'obté a través d'una escala tipus Likert, amb un rang de puntuacions entre 1 (gens de satisfacció) i 7 (molta satisfacció).

Tal com ens mostren les dades (vegeu el gràfic III.1), el primer element que destaca és que les valoracions de caràcter més general (contingut de la feina i feina en general) tenen unes puntuacions més elevades que no pas els elements més específics

²⁰ Bàsicament el problema recau en aïllar els efectes de l'entorn de treball que analitzes de la percepció idiosincràtica de cada individu. Per exemple, una persona més "optimista" pot valorar unes mateixes condicions laborals més positivament que una més "pessimista", fent que sigui necessari controlar bé per aquestes característiques personals per a poder establir conclusions sobre l'entorn.

com la retribució o les perspectives de millora.²¹ Des de la perspectiva que analitzem— en general— joves que tot just s'incorporen al mercat de treball, es pot interpretar aquesta valoració diferent com un indicador que es prioritza la possibilitat d'accedir al món laboral i no tant les condicions concretes en què es fa. És especialment interessant veure com en els darrers anys, en els quals algunes condicions laborals concretes han esdevingut menys favorables, les valoracions generals no empitjoren ostensiblement mentre que les particulars sí que ho fan. Per tant, els graduats són conscients de les circumstàncies en què estan treballant, però segurament valoren el fet de treballar i d'adquirir experiència laboral com l'objectiu essencial en aquesta etapa, per damunt de com ho fan. Al mateix temps, cal tenir present que és possible que, donades les circumstàncies del mercat de treball, les expectatives hagin empitjorat, per la qual cosa la reacció a allò que efectivament experimenten no sigui tan negativa com podríem esperar inicialment. En qualsevol cas, els graduats són conscients de l'empitjorament de les condicions de treball, com es reflecteix en la caiguda per les darreres cohorts de les valoracions sobre la retribució i les perspectives de millora.

Gràfic III.1 Nivell de satisfacció en diferents dominis
Classificació segons any de graduació



És interessant observar com la satisfacció respecte al contingut de la feina no deixa de millorar i com s'estanca en un nivell elevat per a la darrera cohort. En una escala de 0-10 parlem d'un valor superior al 8,2 i, per tant, molt satisfactori. Aquesta satisfacció elevada contrasta amb la més aviat baixa (mitjana de 6,4 sobre 10) sobre la utilitat dels coneixements, que ens porta a considerar de nou que els graduats de

²¹ Donada l'escala utilitzada i la tendència ha contestar cap al valor modal les diferències entre valors "elevats" i "bajos" tendeix a ser relativament petita. Cal tenir en compte aquesta circumstància tècnica en el moment de valorar els resultats.

poc consideren les primeres feines mecanismes d'ajustament entre el que han anat incorporant durant la seva etapa educativa i el que necessitaran per moure's en el món laboral. La tendència decreixent a partir de la tercera cohort (la que s'inserex en situació econòmica positiva) en la valoració de les expectatives i de la remuneració mostra clarament que la crisi econòmica ha modificat les condicions laborals i que els graduats en són plenament conscients. Tanmateix, com hem dit, és també destacable la capacitat que tenen d'adaptar les seves expectatives i valorar positivament les oportunitats que reben d'adquirir experiència laboral.

Aquest visió general ha de ser matisada a partir de les particulars per a cada àrea de coneixement, ja que hem vist en el capítol anterior que les condicions laborals han evolucionat de manera diferent per a cada una d'elles. Les dades es presenten a la taula següent.

Taula III.1 Nivell de satisfacció en diferents dominis					
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement					
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica
1998					
Contingut de la feina	4,7	5,2	4,6	5,3	5,1
Perspectives de millora	3,4	4,4	3,3	3,9	4,5
Retribució	3,4	4,0	3,6	3,6	4,0
Utilitat dels coneixements	4,1	4,3	4,4	4,9	4,4
Feina en general	5,6	5,6	5,0	5,3	5,4
2001					
Contingut de la feina	5,3	5,5	5,5	5,4	5,4
Perspectives de millora	4,5	4,5	4,6	4,6	4,6
Retribució	4,5	4,7	4,3	4,4	4,5
Utilitat dels coneixements	3,9	4,0	4,4	4,7	4,4
Feina en general	5,2	5,5	5,5	5,5	5,3
2004					
Contingut de la feina	5,7	5,7	5,5	5,7	5,5
Perspectives de millora	4,7	5,1	5,0	4,7	5,0
Retribució	4,7	4,8	4,7	4,4	4,7
Utilitat dels coneixements	4,3	4,3	4,5	5,0	4,3
Feina en general	5,5	5,5	5,3	5,5	4,3

Taula III.1 Nivell de satisfacció en diferents dominis Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement					
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica
2007					
Contingut de la feina	5,9	5,8	5,1	5,8	5,6
Perspectives de millora	4,7	4,9	4,9	4,8	4,7
Retribució	4,4	4,6	4,5	4,5	4,5
Utilitat dels coneixements	4,7	4,4	4,8	5,1	4,6
Feina en general	5,6	5,6	5,3	5,7	5,3
2010					
Contingut de la feina	5,7	5,8	5,6	5,6	5,6
Perspectives de millora	4,0	4,7	4,9	4,6	5,0
Retribució	4,1	4,6	4,2	4,2	4,8
Utilitat dels coneixements	4,0	4,2	4,7	5,0	4,5
Feina en general	5,5	5,6	5,5	5,6	5,5

La comparació entre àrees és relativament difícil donades les diferents dimensions analitzades i el nombre d'anys. Tanmateix, podem definir alguns elements generals. En primer lloc, es reproduïx en totes la idea que la valoració general de la feina i del seu contingut són positives, fins i tot en la fase més intensa del cicle econòmic, mentre que les valoracions de les circumstàncies particulars són més negatives i decreixen significativament amb la crisi. Aquesta regularitat es trenca amb els graduats de l'àrea tècnica, per als quals observem unes valoracions de les condicions particulars de la feina més positives i que no es veuen afectades per la crisi econòmica. Tanmateix, no fan una valoració més positiva del conjunt de la feina i segueixen una dinàmica molt semblant a la resta d'àrees.

Podem distribuir les àrees segons l'impacte de la crisi econòmica en tres situacions. La primera comprèn les humanitats i representa un descens molt acusat de la satisfacció dels graduats, especialment en termes de les condicions específiques de treball. Malgrat que no ha estat mai una àrea de satisfacció elevada, en cap cohort excepte la darrera els nivells mitjans dels seus graduats s'allunyen gaire dels de la resta. A més, cal veure com les dimensions valorades pitjor són les perspectives de millora i la utilitat dels coneixements, que dibuixen una situació pessimista. Atesos aquests valors, es reforça la hipòtesi d'ajustament d'expectatives (s'espera una situació negativa i quan es troba no genera tanta insatisfacció) davant els problemes del mercat de treball ja que, com hem dit, les valoracions globals de la feina no són molt dolentes.

La segona situació és la del grup format per socials, experimentals i salut, que es poden considerar en una situació intermèdia amb tendència a un empitjorament de les valoracions però sense assolir valors molt baixos. A més, per a ciències de la salut és interessant observar que la valoració que es fa de la utilitat dels coneixements és elevada (sempre és la més elevada de totes les àrees per part de totes les cohorts), per la qual cosa no sembla que hi hagi el problema que la formació no és adequada; el que passaria és que la qualitat dels llocs de treball s'ha anat deteriorant per la dinàmica econòmica. Finalment, la tercera situació la representa l'àrea tècnica, en què la crisi econòmica no sembla haver afectat gaire la qualitat de la feina, segons les valoracions dels graduats. De fet, sorprenentment, és en la darrera cohort on observem que en totes les dimensions valorades s'assoleix el màxim nivell, com si de fet la crisi econòmica hagués incrementat la sensació de satisfacció dels graduats tècnics.

Per tal de mirar de donar una mica més de contingut a aquests resultats hem calculat la mitjana de satisfacció per a les dimensions de "satisfacció general a la feina" i "satisfacció de la utilitat dels coneixements" segons un conjunt de criteris de classificació. Per simplificar, ho hem fet tan sols per a les cohorts tercera i cinquena, que representen els pics de creixement econòmic i de recessió. Els resultats es presenten en les dues taules següents.

Taula III.2 Satisfacció feina en general						
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2004						
Home	5,1	5,2	5,56	5,4	5,3	5,2
Dona	5,7	5,7	5,25	5,5	5,5	5,6
Relació home/dona	113%	110%	94%	103%	104%	107%
Públic	5,5	5,7	5,6	5,6	5,6	5,6
Privat	5,5	5,4	5,3	5,4	5,3	5,4
Relació públic/privat	99%	95%	94%	96%	94%	95%
Contracte Fix	5,4	5,5	5,2	5,6	5,4	5,4
Contracte temporal	5,6	5,7	5,5	5,4	5,1	5,5
Relació fix/temporal	103%	104%	105%	97%	96%	102%
Temps complert	5,5	5,5	5,3	5,5	5,3	5,5
Temps parcial	5,6	5,5	6,0	5,5	4,6	5,5
Relació complert/ parcial	101%	100%	113%	101%	87%	101%

Taula III.2 Satisfacció feina en general						
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2010						
Home	5,2	5,4	5,4	5,4	5,6	5,5
Dona	5,6	5,7	5,6	5,7	5,4	5,7
Relació home/dona	108%	106%	105%	106%	96%	104%
Públic	6,0	5,9	5,9	6,0	6,0	5,9
Privat	5,3	5,5	5,4	5,4	5,5	5,5
Relació públic/privat	89%	94%	92%	91%	91%	93%
Contracte Fix	5,2	5,6	5,3	5,4	5,5	5,5
Contracte temporal	5,4	5,6	5,7	5,7	5,3	5,6
Relació fix/temporal	104%	101%	107%	106%	96%	101%
Temps complet	5,5	5,6	5,6	5,8	5,5	5,6
Temps parcial	5,3	5,6	5,1	5,4	5,6	5,5
Relació complet/parcial	96%	99%	92%	92%	102%	98%
Comparació 2004-2007						
Home	2,8%	3,8%	-2,9%	0,0%	5,8%	4,2%
Dona	-1,7%	0,2%	7,8%	2,9%	-1,5%	0,9%
Públic	7,7%	3,0%	4,6%	6,5%	7,5%	4,6%
Privat	-4,0%	1,8%	2,4%	0,9%	4,1%	2,0%
Contracte Fix	-4,6%	2,5%	1,5%	-3,4%	3,3%	1,8%
Contracte temporal	-3,9%	-0,4%	4,0%	6,1%	3,9%	1,4%
Temps complet	0,0%	2,0%	5,1%	6,1%	3,7%	2,7%
Temps parcial	-5,3%	0,5%	-14,0%	-3,2%	21,5%	-0,5%

La taula III.2 ens aporta diverses informacions. En primer lloc, en termes de gènere, i com habitualment s'observa, les dones expressen una major satisfacció amb la feina que els homes. A més, de totes les situacions analitzades a la taula, on hi ha més diferències entre els dos grups considerats és precisament en aquesta agrupació per sexe. Donat que les condicions de treball solen ser millors per als homes, cal pensar que les dones se senten més satisfetes amb la seva tasca laboral (per exemple perquè exerceixen professions que s'ajusten més a la seva vocació) o bé tenen unes expectatives menors que els homes a l'accedir al mercat de treball i, per tant, s'ajusta millor allò que esperaven a allò que troben efectivament. Tanmateix, cal veure que la crisi ha comportat una erosió de la diferència ja que, malgrat que tots dos grups milloren en la seva

percepció de la satisfacció que els reporta la feina que desenvolupen, la dels homes augmenta més. També és interessant veure que en totes les àrees la dinàmica evolutiva divergeix entre homes i dones, i allà on augmenta per un costat disminueix per l'altre.

Pel que fa a la valoració entre sector públic i privat, també trobem uns resultats que solen ser habituals: la satisfacció és superior en el sector públic. Les condicions de treball observades en l'enquesta no difereixen gaire entre el sector privat i el públic (tot i que en el públic hi ha més temporalitat i uns salaris una mica menors pel fet que n'hi ha menys d'elevats), per la qual cosa cal suposar que aquesta major satisfacció està més relacionada amb aspectes com els horaris o les circumstàncies productives. La major presència femenina en el sector públic pot estar portant a l'alça aquest valor, però cal dir que els homes també se senten més satisfets en el sector públic que no pas en el privat. Un aspecte molt rellevant és que apareix una millora de la sensació de satisfacció entre els treballadors del sector públic arran de la crisi, fet que provoca una ampliació de les diferències amb el sector privat. Això és així per a totes les àrees de coneixement, però molt especialment per als graduats en humanitats, que presenten l'increment més important de satisfacció per treballar en el sector públic alhora que són els únics per als quals la satisfacció en el sector privat disminueix. Per a aquests graduats és clar que les condicions laborals, observades i no observades en l'enquesta, han d'haver variat molt en el sector privat.

Potser sorprenentment, no apareixen diferències de nivell de satisfacció excessivament grans entre treballar amb un contracte fix i un de temporal, i quan apareixen són més aviat favorables al contracte temporal. És possible interpretar aquest resultat en el sentit que ja es dona per descomptat que l'entrada al mercat de treball es farà molt habitualment a partir d'aquesta modalitat contractual i que l'alternativa que es té en ment és la de no tenir feina, motiu pel qual es dona més valor al lloc de treball. Aquesta hipòtesi es veuria avalada pel fet que en general, comparant les dues cohorts, augmenta més la satisfacció entre els graduats amb contractes temporals que no pas en els que en tenen de fixos, tot i que amb l'excepció dels graduats en socials, amb els quals es dona el cas contrari. Tot plegat acaba definint una situació global d'estabilitat en els diferències per al conjunt de graduats. De nou, cal observar la pèrdua de satisfacció experimentada pels graduats d'humanitats, sigui quina sigui la tipologia del contracte.

Finalment, amb relació a la comparació entre contracte a temps complet i parcial, els càlculs apunten cap a una situació en què la tipologia de temps parcial era més aviat voluntària i ara transita cap a una situació en què aquesta modalitat es veu imposada per les circumstàncies i, per tant, va associada a una menor satisfacció. L'excepció és l'àrea de tècniques. Així, doncs, es confirmaria que el temps parcial és una de les formes més clares de precarització de la relació laboral dels graduats i caldria seguir la seva evolució detalladament.

La segona dimensió de les característiques del lloc de treball que analitzem amb més detall a partir de les valoracions de satisfacció és la utilitat dels coneixements. Els resultats són a la taula següent.

Taula III.3 Satisfacció amb utilitat dels coneixements						
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2004						
Home	3,5	4,0	4,7	5,2	4,2	4,1
Dona	4,6	4,4	4,4	4,9	4,6	4,6
Relació home/dona	132%	111%	95%	95%	109%	110%
Públic	4,1	4,2	4,8	5,3	5,0	4,5
Privat	4,5	4,4	4,53	4,69	4,22	4,4
Relació públic/privat	108%	103%	94%	88%	83%	97%
Contracte Fix	3,7	4,2	4,4	4,8	4,2	4,2
Contracte temporal	4,9	4,5	4,7	5,1	4,6	4,7
Relació fix/temporal	133%	106%	107%	107%	107%	112%
Temps complert	4,3	4,3	4,5	5,0	4,3	4,4
Temps parcial	4,2	4,2	5	4,8	4,6	4,4
Relació complert/ parcial	98%	97%	110%	95%	107%	100%
2010						
Home	4,6	4,2	4,7	4,6	4,6	4,4
Dona	3,8	4,2	4,7	5,1	4,3	4,4
Relació home/dona	83%	102%	101%	109%	95%	100%
Públic	4,9	4,4	4,8	5,0	4,6	4,6
Privat	3,7	4,1	4,7	5,0	4,5	4,3
Relació públic/privat	75%	94%	97%	99%	99%	95%
Contracte Fix	3,5	4,2	4,9	4,9	4,5	4,4
Contracte temporal	4,6	4,3	4,6	5,0	4,6	4,5
Relació fix/temporal	131%	101%	93%	102%	101%	102%
Temps complert	3,7	4,2	4,8	5,0	4,6	4,4
Temps parcial	4,3	4,3	4,4	5,0	3,6	4,4
Relació complert/ parcial	116%	102%	91%	101%	79%	100%

Taula III.3 Satisfacció amb utilitat dels coneixements						
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
Comparació 2004-2007						
Home	31,9%	4,0%	0,2%	-10,5%	9,0%	6,2%
Dona	-16,6%	-4,5%	7,2%	3,0%	-5,2%	-3,7%
Públic	17,7%	4,2%	1,0%	-4,5%	-9,4%	1,8%
Privat	-17,8%	-4,8%	4,9%	7,0%	8,1%	-0,5%
Contracte Fix	-5,1%	-0,7%	11,5%	2,3%	6,8%	5,0%
Contracte temporal	-6,3%	-4,9%	-3,2%	-1,9%	0,0%	-4,4%
Temps complet	-13,0%	-3,0%	6,6%	-1,0%	6,2%	-0,4%
Temps parcial	3,3%	1,4%	-11,8%	5,2%	-21,5%	0,0%

Tal com hem vist anteriorment, cal recordar que els valors del nivell de satisfacció són significativament menors que els observats quan analitzàvem la satisfacció amb la feina en general. A més a més, les diferències entre les diverses àrees són més àmplies, fet que indica que la utilitat dels coneixements adquirits depèn més dels mercats de treball específics associats a cada àrea de coneixement. En altres paraules, sembla existir una percepció general de la situació dels mercats de treball compartida de manera bastant homogènia entre els graduats (i que fa veure la seva situació laboral d'una manera força comuna) però que se superposa amb unes realitats específiques diferents que, en certa mesura contradictòriament, són ben detectades pels graduats. Addicionalment, cal veure que, en termes globals, per a aquesta dimensió la satisfacció s'ha vist molt més afectada per la crisi que l'anterior categoria analitzada. Així, els graduats de la darrera cohort perceben que per a les feines que desenvolupen, els seus coneixements són menys útils que no pas consideraven els graduats que van entrar al mercat de treball en el moment àlgid del cicle econòmic. A més a més, les diferències entre les àrees de coneixement han tendit a accentuar-se amb la crisi, fet que indica clarament que els impactes rebuts pels diferents graduats (el deteriorament dels llocs de treball que ocupen) no han estat de la mateixa intensitat segons l'àrea.

Passant als comentaris més detallats, a les primeres files de la taula podem observar com les dones se senten, globalment, més satisfetes de la utilitat en el lloc de treball dels coneixements adquirits durant els estudis universitaris. Les diferències entre àrees són molt accentuades, tot i que sembla difícil establir cap regularitat. El canvi entre la primera cohort analitzada i la segona cal valorar-lo com a molt intens: tendeix a reduir aquestes diferències i capgira de fet la situació, en un sentit o altre, en totes les

àrees (especialment en Humanitats),²² En conjunt, doncs, les dones observen que els seus llocs de treball perden exigència en termes de qualificacions, mentre que als homes no els passa, tot i que cal matisar aquestes dues afirmacions segons l'àrea d'estudi específic. El cas de les humanitats és particularment impactant.

Respecte a la valoració de treballar al sector públic o al privat, s'observa de nou més satisfacció entre els treballadors públics respecte a l'encaix entre el que han après i el que utilitzen a la feina, i a més a més amb una tendència global creixent. De totes maneres, cal matisar aquesta idea general en el sentit que per a les humanitats i les socials hi ha un deteriorament clar de la situació en l'àmbit privat que ve acompanyat d'una millora en el públic, mentre que per a la salut (grup constituït per les àrees amb més presència de treballadors públics) l'evolució és la contrària, amb un deteriorament relatiu de la situació en l'àmbit públic més accentuat. En aquest sentit, és evident que els ajustaments en la sanitat pública han estat intensos i sembla que han afectat la manera de treballar dels professionals.

De nou ens trobem amb aquella certa paradoxa que la satisfacció dels graduats que treballen amb un contracte temporal és superior a la que tenen els que ho fan amb un contracte permanent. La hipòtesi que es pot plantejar és que per a la primera cohort analitzada la contractació temporal reflecteix un mercat de treball dinàmic amb canvis de feina que comporten inicis a partir de contractes temporals, però amb unes feines associades que no tenen menys qualitat que les desenvolupades posteriorment, quan s'assoleix un estatus permanent. De fet, potser aquestes feines permanents representaven en bona mesura llocs de treball que ja es tenien durant la carrera i que no s'ajustaven a la nova formació. Per a la segona cohort, la que s'insereix en plena crisi econòmica, la realitat de les feines amb contracte temporal ha canviat i són feines més dolentes. Si s'observa l'evolució de la satisfacció hi ha una baixada important i generalitzada en la qualitat de l'encaix que no trobem en les feines associades a un contracte permanent (de fet, només en Humanitats). Finalment, en termes globals no apareixen grans diferències de satisfacció entre els graduats amb una feina a temps complet i a temps parcial, tot i que per a aquesta dimensió clarament apareix una distinció per àrees, amb humanitats, socials i salut amb una millora en l'ocupació a temps parcial i la resta d'àrees al revés, amb un empitjorament. Cal pensar que el treball a temps parcial pot tenir més sentit en alguns àmbits ocupacionals que no pas en altres.

²² Part del canvi es pot explicar per la inestabilitat dels càlculs atès que es tracta de mostres petites. Així, no ens hem de fixar tant en els valors concrets, sinó més aviat en les idees que semblen apuntar les dades.

III.2 L'adequació de la formació a les necessitats del mercat de treball

En els darrers anys hem vist com s'ha anat estenent la creença que cada cop més els graduats universitaris ocupen llocs de treball i realitzen tasques i funcions on no es requereix un nivell tan elevat d'educació. Aquest fenomen, conegut com *sobreeducació*, té importants efectes negatius, tant sobre l'individu com sobre les empreses. L'objectiu bàsic d'aquest apartat és aprofundir en la descripció de la relació entre la formació aportada al lloc de treball i la que es necessita efectivament per ocupar-lo. Amb aquesta finalitat hem desenvolupat dues mesures de desajust entre oferta i demanda de treballadors qualificats que, malgrat estar relacionades, tenen certes especificitats que les diferencien i justifiquen que les analitzem per separat. Ens referim a la sobreeducació i a la qüestió de la sobrequalificació/subqualificació dels graduats.

III.2.1 La sobreeducació: mesurant el desajust a partir del nivell educatiu

La primera de les mesures de desajust entre oferta i demanda de qualificacions de treballadors qualificats es refereix al que podríem anomenar el *desajust educatiu bàsic*, ja que recull la valoració subjectiva per part del graduat respecte si la formació i les competències adquirides són necessàries per desenvolupar la seva feina. Les preguntes introduïdes al qüestionari per mesurar-lo són aquestes:

En relació amb 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): El treball que feu/vau fer és propi de la vostra formació? Sí / No

Si (2) o (3): Per a la feina que feu /vau feu, creieu que us cal ser titulat universitari?

Sí / No

Malgrat que en la bibliografia sobre el tema s'han considerat altres alternatives, classificarem als graduats a partir de la segona part de la pregunta, és a dir, no ens fixem en els requisits d'entrada sinó en la qualitat de l'ajustament. D'aquesta manera podem definir les següents situacions:

- ♦ Adequadament educats: independentment del requisit que li van demanar per accedir a la feina, l'individu afirma que el seu nivell de formació és necessari per a la feina que desenvolupa (per tant, a la segona pregunta va contestar *sí*).

- Sobreeducats: en el cas que l'individu respongui que la titulació universitària que ha obtingut no és necessària per al seu lloc de treball, independentment de si aquesta era exigida o no abans d'entrar a treballar (per tant, a la segona pregunta 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 que els van demanar la seva titulació específica per ser contractats, però segons la resposta a la segona pregunta aquesta no és necessària per desenvolupar la feina. Cal veure que la segona resposta genera certa confusió ja que podria voler dir 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 podrem dir gaire cosa, ja que no sabem exactament què significa.

Adicionalment, i per tal de recollir algunes de les altres propostes de classificació desenvolupades en la literatura especialitzada, hem creat dues categories més que responen als casos extrems, tant des de la perspectiva de bon ajustament com de mal ajustament:

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

Cal observar que la informació que podem inferir de les preguntes anteriors no ens permet definir amb rotunditat l'existència del fenomen de la infraeducació (nivell educatiu per sota del necessari en la feina que es desenvolupa). Efectivament, la pregunta sobre la necessitat de la formació universitària no condueix a considerar que aquesta és inadequada en tant que insuficient (la inclusió de la paraula *necessària* porta immediatament a considerar la sobreeducació, no la infraeducació). És evident que es pot argumentar que difícilment es donaran situacions d'infraeducació entre un col·lectiu d'elevat nivell educatiu i que fa poc temps que és al mercat de treball, però en cap cas hauríem de considerar que no pot existir aquest fenomen. La primera visió de l'ajustament educatiu dels nostres universitaris es presenta a la taula III.4.

Analitzant en primer lloc els resultats per al conjunt de la mostra (darrera columna), podem destacar que l'ajust entre les necessitats educatives de les empreses i allò que aporten els graduats és elevat durant tot el període, i a més tendeix a millorar. Aquesta dinàmica es trenca per a la darrera cohort. La xifra mitjana al llarg del període està al voltant del 20% de graduats que consideren que tenen un nivell educatiu per sobre del necessari en el lloc de treball. En un principi, tenint en compte que el nostre col·lectiu d'interès està iniciant la seva trajectòria professional i que per ajustar-se al mercat de treball es pot necessitar un cert temps, aquesta xifra podria considerar-se acceptable. Tanmateix, diversos estudis d'altres països apunten a xifres més baixes, i el fet que fins i tot en èpoques de gran creixement econòmic no es redueixi substancialment i que, al contrari, en la fase recessiva del cicle augmenti ràpidament fins a quasi el 25% porta a tenir una visió més pessimista. Semblaria que existeix un cert desajust estructural associat a un teixit empresarial que no és capaç de generar prou llocs de treball per absorbir una mà d'obra ben preparada i capaç de contribuir a la millora de les activitats productives. Alternativament, es podria considerar que el sistema universitari no ofereix una formació realment necessària i, per tant, els graduats no troben llocs de treball que, d'altra banda, potser sí que existeixen. Sembla que la xifra de graduats amb una titulació adequada no dona suport a aquesta hipòtesi, ja que aproximadament a un 80% d'aquest grup els van demanar la seva titulació específica. És a dir, l'encaix *nominal* entre allò que necessiten les empreses i allò que han estudiat els graduats és elevat i no sembla fluctuar gaire amb el cicle econòmic (al contrari de la sobreeducació). La introducció d'un requeriment formatiu específic en el moment de la contractació implica que l'empresa ha dissenyat el lloc de treball amb una intenció concreta, que cal interpretar com a signe de necessitat real (tot i que no és descartable una tendència a inflar les credencials com a filtre de selecció). A més a més, aquesta xifra del 80% de requeriment de titulació entre els ben encaixats, s'ha de completar amb un determinat percentatge addicional de llocs de treball que poden ser desenvolupats per diversos tipus de graduats i que fan que no s'estableixi un criteri tan restrictiu de contractació.

També avalaria la idea de nivell de sobreeducació estructural l'elevat percentatge de sobreeducats que ja saben que entrarien en aquesta situació a l'acceptar la feina. Per tant, aquests graduats surten dels mercats tradicionals de graduats i entren en mercats alternatius, ja que no troben oportunitats en els primers.

Taula III.4 Adequació de la formació - nivell educatiu Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement						
	Humanitats	Ciències Socials	Ciències Experimentals	Ciències de la Salut	Tècnica	Total
2001						
Adequadament educat	64,4	67,9	83,3	93,3	80,8	73,6
Sobreeducat	31,7	26,0	13,3	5,7	11,3	21,1
Desajustat	3,8	6,0	3,3	0,9	7,8	5,2
Sobreeducat amb coneixement previ (respecte sobreeducats)	85,4	77,2	66,1	66,0	73,3	77,3
Adequadament titulat (respecte adequadament educat)	66,7	79,8	70,5	92,9	70,4	78,07
2004						
Adequadament educat	71,1	77,1	79,0	98,1	80,0	80,0
Sobreeducat	26,2	18,5	12,9	1,8	10,8	15,2
Desajustat	2,5	4,2	8,0	0,0	9,1	4,7
Sobreeducat amb coneixement previ (respecte sobreeducats)	92,2	73,0	59,4	82,0	69,4	75,6
Adequadament titulat (respecte adequadament educat)	68,0	81,0	73,6	95,4	74,1	80,5
2007						
Adequadament educat	80,4	81,0	71,4	93,4	78,2	81,5
Sobreeducat	14,4	15,7	19,7	2,5	14,1	13,6
Desajustat	5,1	3,2	8,7	4,0	7,5	4,7
Sobreeducat amb coneixement previ (respecte sobreeducats)	98,9	81,1	72,8	61,2	76,6	80,3
Adequadament titulat (respecte adequadament educat)	46,1	74,9	79,1	91,1	66,9	74,1
2010						
Adequadament educat	60,8	70,8	89,2	82,1	80,0	74,7
Sobreeducat	37,6	27,5	9,8	17,2	18,3	23,8
Desajustat	1,4	1,5	0,9	0,6	1,7	1,4
Sobreeducat amb coneixement previ (respecte sobreeducats)	88,6	83,6	82,4	84,7	72,3	82,8
Adequadament titulat (respecte adequadament educat)	57,1	77,6	76,9	92,6	65,1	76,4

Tots aquests comentaris cal ajustar-los a realitats singulars segons l'àrea de coneixement que considerem. En primer lloc cal destacar la situació de l'àrea de ciències de la salut, en què la sobreeducació és residual i el percentatge d'adequadament titulats sobrepassa el 90% dels ben ajustats. La considerable regulació de les feines a què habitualment accedeixen aquests graduats explicaria aquest encaix. Tanmateix, cal que existeixin aquestes feines per poder absorbir els graduats, i és molt possible que la notable retallada experimentada en Sanitat en la segona fase de la crisi econòmica expliqui l'increment tan intens (el més gran amb diferència) que s'observa en la sobreeducació dels graduats de l'àrea de la salut entre la cohort 2004 i la cohort 2010. En concret, es passa d'una xifra del 1,85% dels graduats a una del 17,3%. Cal fixar-se que el mercat no sembla haver canviat: segueix demanant el títol per accedir-hi (als qui estan ben encaixats); simplement no sembla que hi hagi prou bons llocs de treball per a tots ells.

La situació dels graduats en humanitats és preocupant en tant que té un nivell de sobreeducació elevat, i una mica desconcertant donada la gran variabilitat que s'observa comparant les diferents cohorts (tot i que sempre en la banda alta de sobreeducació). Així, doncs, parteix a la cohort del 2001 d'un nivell de quasi el 35% (1 de cada 3 graduats no tenia una feina d'acord amb el seu nivell de qualificació) per passar a una mica més del 15% a la cohort del 2007, però torna a nivells elevadíssims el 2010, amb quasi un 40%. En definitiva, el primer aspecte a destacar és l'elevat nivell de sobreeducació entre els graduats d'humanitats. També és interessant comprovar que el percentatge d'adequadament titulats és molt baix. És a dir, a pocs dels graduats que es troben en una bona situació d'encaix educatiu els van demanar la seva titulació específica per accedir a la feina. Això és interpretable des d'una doble perspectiva. En primer lloc, cal dir que la demanda específica de les titulacions associades a l'àrea d'humanitats és baixa. Prenent la darrera cohort, tan sols 1 de cada 3 graduats va utilitzar la credencial concreta que havia obtingut a la universitat per accedir a la feina. Per tant, és clar que els mercats de treball particulars per a aquests ensenyaments s'han empetitit considerablement. D'altra banda, en segon lloc, cal plantejar una interpretació més optimista en el sentit que, malgrat que el títol concret no ha ajudat directament a obtenir una feina, la formació universitària general sí que ho ha fet. És a dir, estan realitzant tasques associades a una formació universitària, malgrat que no sigui en l'àmbit específic on potser havien esperat treballar.

Per als graduats en l'àrea de les ciències socials podem dibuixar una situació similar a la que acabem de descriure per als d'humanitats, tot i que amb una incidència menor de la sobreeducació. En aquest cas la incidència està al voltant del 20%, amb un percentatge d'adequadament titulats força elevat. En conseqüència, els mercats específics per a les titulacions dins l'àrea semblen actius i capaços d'absorbir un bon nombre de graduats, tot i que amb certs límits.

Les àrees experimentals i de tècniques segueixen una dinàmica molt similar. Són àrees de baixa incidència de desencaix entre la dotació educativa els graduats i les necessitats de les empreses, sempre tenint present que som una economia d'alta incidència de sobreeducació. Per tant, cal matisar en certa mesura la creença que aquestes àrees no tenen problemes de demanda de les seves qualificacions. Com es pot comprovar, fins i tot per a elles hi ha un nivell de desajust no menyspreable. Un altre aspecte interessant és el percentatge relativament baix de demanda del títol concret per accedir a la feina que reporten els graduats tècnics. Una explicació potencial és que aquests títols estan devaluats i no es demanen com a criteri, no són importants. No creiem que aquesta sigui la raó, sinó que ens trobem davant uns estudis que donen sortida a diversos àmbits laborals (són flexibles), i en alguns d'ells competeixen amb altres estudis (per exemple en temes de gestió). En aquests segments del mercat de treball més concurrents amb altres formacions, els ocupadors no necessàriament fixen la formació tècnica com a requisit però sí que estan disposats a contractar persones amb aquest perfil ja que les capacitats que han adquirit els doten de mecanismes d'adaptació i aprenentatge potents. Quan els mercats específics dels graduats tècnics s'empeteixen per la crisi, surten a buscar altres oportunitats com ho indica la reducció del percentatge de graduats adequadament titulats. Això segurament també explica part de l'increment de la sobreeducació entre aquest col·lectiu.

III.2.2 La sobrequalificació-infraqualificació: mesurant el desajust a partir de les competències adquirides i les requerides

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 que, en primer lloc, valorin la formació rebuda en 14 àrees competencials i, tot seguit, valorin 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 alt) 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>

La interpretació del significat de les respostes és clau per plantejar-ne l'anàlisi. En primer lloc, cal dir que farem una interpretació quantitativa, és a dir, considerarem que els graduats entenen *nivell* com una expressió de *quantitat* acumulada de cada una de les competències i no pas de *qualitat* de la formació donada. En segon lloc, entenem que el nivell de formació rebut a la universitat indica la dotació competencial de l'individu a l'acabar els estudis. De fet aquesta interpretació està ben assumida i no genera debat.

En tercer lloc, el concepte d'utilitat per a la feina l'interpretem no des d'una perspectiva genèrica sinó específica del lloc de treball que desenvolupa el graduat. Així, el que ens indica és el nivell competencial de la feina que té. La nostra proposta és seguir alguns autors que assimilen el nivell competencial del lloc de treball amb el del graduat que l'ocupa. La lògica és que en un mercat de treball prou competitiu un treballador no conservarà la feina si no té les competències adequades per desenvolupar-la correctament. Per exemple, si el graduat expressa que en la seva feina és molt important parlar idiomes, sembla lògic assumir que té aquesta capacitat, ja que si no simplement no podria ocupar aquest lloc de treball. Cal veure que caracteritzarem l'individu per les competències que fa servir, no per les que té. Així, si un graduat afirma que al seu lloc de treball no és important parlar idiomes, malgrat que tingui un nivell molt elevat, no es considerarà que té aquesta competència, ja que la mesura d'observació és a partir de les necessitats del lloc de treball. Tanmateix, potser sí que es recollirà en forma de sobrequalificació si la seva dotació inicial (a l'acabar la carrera universitària) era elevada.

Per tal de mantenir la terminologia d'una part important dels treballs que han utilitzat l'enquesta AQU, definirem que un dèficit (superàvit) s'estableix com una discrepància negativa (positiva) de més d'un punt de l'escala entre les competències adquirides i les que caracteritzen el lloc de treball. L'enquesta utilitza una escala d'1 a 7, per la qual cosa tindrem:

- Si l'individu experimenta un dèficit competencial superior a un punt, s'entendrà que l'individu està 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, s'entendrà que l'individu està 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 lloc de treball sigui superior a 5 punts, classificarem 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 com a molt 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 estudis universitaris és inferior (superior) respecte al nivell de la competència que caracteritza el lloc de treball.

Malgrat que per raons comparatives utilitzem el terme dèficit i, per tant, infraqualificació, la nostra interpretació dista molt de la tradicional. Al nostre entendre la diferència competencial negativa entre el moment de finalitzar els estudis i el moment de l'entrevista cal veure-la com a aprenentatge, és a dir, incorporació de més competència mitjançant la formació addicional o per la via *on-the-job learning* (assimilable en part a experiència). Així, doncs, la negativitat associada al concepte infraqualificació perd sentit, ja que simplement es tractaria d'una acumulació més gran de qualificacions. Tanmateix, les implicacions en termes de política universitària sí que s'acosten a l'habitual quan s'analitzen aquestes dades. La interpretació que proposem posa en evidència en quines competències hauria estat útil aprofundir més durant la carrera per tal de reduir la dificultat i el temps d'incorporar-les en el lloc de treball, i indica quines haurien de ser les potencials línies de treball (i canvi) curricular. De totes maneres, és possible que existeixi un cert límit a aquesta possibilitat, ja que caldria tenir en compte on és millor desenvolupar certes competències, si a la universitat o a l'empresa. Finalment cal esmentar que, a diferència del que acabem de comentar, el concepte de sobrequalificació és perfectament comparable entre l'aproximació tradicional a aquestes dades i la que proposem nosaltres.

Tenint en compte aquest conjunt de matisos que hem introduït, passem a analitzar les dades. Cal dir que no utilitzarem la primera cohort ja que tenia un nombre més reduït de competències analitzades. Addicionalment, com que el nombre de competències és elevat mirarem de buscar elements generals i destacarem particularitats d'algunes competències quan ho considerem interessant. Les dades per al conjunt de graduats i per cohorts es presenten a la taula III.5

Taula III.5 Adequació de la formació - Nivell competencial														
Classificació segons any de graduació														
	Formació teòrica	Formació pràctica	Expressió oral	Expressió escrita	Treball en equip	Lideratge	Solució de problemes	Preses decisions	Creativitat	Pensament crític	Gestió	Informàtica	Idiomes	Habilitats de documentació
2001														
Molt infraqualificats	0,0	1,0	4,5	1,2	1,8	3,0	3,9	3,3	2,9	1,5	1,9	12,8	7,5	1,6
Infraqualificats	3,6	13,9	22,8	14,1	17,1	20,9	22,6	27,2	20,4	15,3	20,9	28,1	24,0	16,7
Adequats	67,1	70,6	66,8	75,0	72,3	69,4	67,3	64,1	68,2	73,1	72,0	55,0	62,9	66,4
Sobrequalificats	26,4	12,2	5,3	8,5	7,4	6,3	5,6	4,9	7,9	8,8	4,8	3,6	4,7	13,6
Molt sobrequalificats	2,7	2,0	0,4	1,0	1,2	0,2	0,3	0,3	0,4	1,0	0,2	0,3	0,6	1,4
2004														
Molt infraqualificats	0,4	1,9	3,4	1,3	1,5	3,7	3,6	5,2	2,3	2,3	3,4	8,4	10,0	1,9
Infraqualificats	5,1	9,6	16,9	13,8	16,6	20,7	22,2	25,8	20,8	17,1	20,4	26,0	25,1	19,0
Adequats	76,8	80,6	76,3	80,6	77,0	72,8	71,2	66,5	71,2	73,6	73,2	63,0	59,5	71,6
Sobrequalificats	15,6	6,8	2,8	3,3	4,4	2,6	2,5	2,2	5,0	5,9	2,7	2,3	4,8	6,5
Molt sobrequalificats	1,9	0,9	0,5	0,8	0,2	0,1	0,3	0,2	0,5	0,9	0,1	0,1	0,3	0,7

Taula III.5 Adequació de la formació - Nivell competencial Classificació segons any de graduació														
	Formació teòrica	Formació pràctica	Expressió oral	Expressió escrita	Treball en equip	Lideratge	Solució de problemes	Presca decisions	Creativitat	Pensament crític	Gestió	Informàtica	Idiomes	Habilitats de documentació
2007														
Molt infraqualificats	0,2	1,4	4,5	2,2	1,6	3,3	4,2	4,1	3,4	1,9	3,1	7,8	11,6	2,3
Infraqualificats	4,4	9,8	19,7	16,8	14,7	23,5	26,2	30,9	25,2	18,9	24,1	33,8	31,5	22,3
Adequats	72,4	76,4	71,2	74,2	76,8	68,5	65,9	61,4	64,7	71,4	69,6	53,1	51,5	63,8
Sobrequalificats	21,1	10,9	4,2	6,1	6,1	4,3	3,3	3,4	6,1	6,8	2,9	4,9	4,8	10,7
Molt sobrequalificats	1,7	1,3	0,1	0,5	0,6	0,2	0,1	0,1	0,2	0,8	0,1	0,2	0,4	0,8
2010														
Molt infraqualificats	0,0	0,2	5,5	2,7	1,5	4,7	4,8	5,3	5,4	2,6	3,9	6,3	15,8	2,2
Infraqualificats	2,3	6,3	22,6	16,4	15,0	25,3	28,2	31,3	23,0	19,8	23,8	28,2	27,3	17,8
Adequats	71,1	76,4	66,4	71,1	75,4	65,0	62,8	58,7	62,2	67,0	67,8	57,3	51,2	66,0
Sobrequalificats	23,3	14,1	4,5	8,1	7,1	4,4	3,3	4,2	7,8	8,8	3,7	7,1	4,7	11,3
Molt sobrequalificats	3,0	2,9	0,8	1,5	0,9	0,3	0,6	0,3	1,3	1,5	0,5	0,9	0,2	2,5

En primer lloc cal destacar amb contundència que per a un percentatge molt elevat dels graduats les competències assolides a la universitat són suficients per encarar les necessitats de les empreses. Així, amb una aproximació mitjana i arrodonint per a totes les cohorts, podem considerar un 68% dels graduats adequadament qualificats, un 24% han necessitat ampliar la seva capacitació per fer front a les necessitats del lloc de treball i un 8% es considera sobrequalificat. En termes dinàmics, per a la majoria de les competències analitzades hi ha una millora de l'ajust entre la formació rebuda i la que s'aplica en cada lloc fins al 2004, i és a partir d'aquest any quan es produeix un canvi de tendència fins al final del període. En canvi, la situació és diferent pel que fa a la informàtica i les habilitats de documentació, en les quals a l'última cohort torna a produir-se una millora en l'ajust. També els idiomes evolucionen diferentment, ja que mentre un 62,98% dels graduats consideraven l'any 2001 que disposaven d'un nivell d'idiomes adequat a les necessitats del lloc de treball, aquest percentatge es veu reduït fins a un 51,29% en els graduats l'any 2010. Amb tot, en termes globals les dades mostren força estabilitat, potser amb una modesta tendència al creixement de la sobrequalificació.

En definitiva, doncs, la impressió és que el graduat universitari assoleix una bona preparació durant els estudis que li permet enfrontar-se amb solvència als llocs de treball que desenvolupa. Aquesta formació rebuda, tanmateix, no és suficient per a una part rellevant d'ells i cal que sigui completada durant el període en el mercat de treball per tal d'augmentar el seu nivell competencial i assolir els reptes del lloc de treball.

En termes més específics, les competències en què les diferències entre les dotacions inicials al finalitzar els estudis i les necessitats del lloc de treball són més acusades són la informàtica, els idiomes i la presa de decisions, seguides de més lluny per la solució de problemes, la creativitat i el lideratge. Al contrari, les competències en què la dotació inicial és superior a la que el lloc de treball els requereix són Coneixements teòrics i pràctics i Documentació. Cal veure que, com era d'esperar, les competències en què la Universitat (l'aula per dir-ho en termes col·loquials) és més eficient per ajudar els graduats a desenvolupar-les és on s'observen dotacions inicials més grans. Al contrari, amb les competències més associades a execució de tasques (presa de decisions per exemple) les aules són poc eficients. Malgrat que és possible formar el graduat en tècniques de solució de problemes, el concepte mateix pren sentit des d'una perspectiva molt concreta d'un lloc de treball i d'una empresa específica. Així, doncs, serà molt més eficient (en el sentit de no malbaratar recursos) que la competència sigui desenvolupada en el mateix lloc de treball. El repte potser és, doncs, més que no pas dotar els nostres graduats d'aquestes competències, dotar-los de la capacitat d'adquirir-les ràpidament en els diferents contextos en què es trobaran.

Respecte a les àrees d'informàtica i idiomes, cal apuntar que malgrat que són les que en termes mitjans presenten els valors més elevats de mancances en la formació re-

buda pels graduats (els menors valors d'adequats), també tenen la dispersió més elevada, amb grans diferències respecte a les altres competències. És a dir, tal com ja es va explicar en el capítol anterior, en realitat no són competències gaire necessàries per a un gran nombre de llocs de treball, però per a aquells en què sí, ho són de manera molt significativa. Aquest comentari és especialment rellevant pel que fa als idiomes, ja que potser la informàtica té una utilització més generalitzada. A més a més, cal plantejar-se en quina mesura és responsabilitat de la universitat assegurar un nivell competencial elevat en aquests àmbits. En el tema dels idiomes és factible pensar en algunes accions relativament senzilles (per exemple classes en anglès o incentivar la mobilitat estudiantil) per incidir sobre el nivell de competència idiomàtica, tot i que caldria veure l'eficiència (per exemple quin és el nivell idiomàtic dels professors) d'aquestes accions i sobretot qui assumeix el cost (qui paga la formació del professor o quants idiomes es decideix utilitzar a l'aula). Quant a la Informàtica, potser es poden aportar coneixements bàsics en els programes més estandarditzats, però sembla molt complicat entrar en formacions més intenses en programari específic (i sense tenir en compte l'elevada utilització de programari a mida de cada empresa). En definitiva, en quina mesura el baix nivell de competències en aquests dos àmbits és un resultat lògic i que ha de ser redreçat des d'una perspectiva més individual del graduat és un tema obert i de solució complexa.

Un aspecte que òbviament crida l'atenció és que la situació de desajust associada a la sobrequalificació és força marginal. Al contrari del que passa amb l'anomenada infraqualificació, que pot ser interpretada de maneres diferents, en el cas de la primera no hi ha dubte que és una situació en què tenim unes competències que no utilitzem, perquè amb menys ja podríem ser productius en el lloc de treball que ocupem. Donades les elevades i persistents xifres de sobreeducació documentades anteriorment, aquest resultat pot semblar sorprenent. Cal dir que tots els estudis que tenen informació dels dos aspectes conclouen que sobreeducació i sobrequalificació no s'encavalquen del tot, i que en certa mesura recullen fenòmens diferents. No podem aportar una discussió detallada del tema, però podem apuntar que la sobreeducació té un component de caràcter més regulador dels mercats de treball (quins filtres s'utilitzen per accedir als llocs de treball) en què els individus poden sentir-se que les seves expectatives no es compleixen i que les seves capacitats de desenvolupament no s'activen, tot i que és possible que les competències adquirides, si més no algunes, s'ajustin a la feina que es desenvolupa. És possible, doncs, que part del problema de diferents visions en termes d'ajustament educatiu i ajustament competencial provingui d'una manera d'entendre la sobreeducació en clau evolutiva versus una manera d'entendre la sobrequalificació en clau d'estat actual.

Tal com hem observat ja per a molts aspectes, les situacions descrites pel conjunt dels graduats cal matisar-les segons l'àrea de coneixement específic que considerem. Les taules següents mostren els desajustos competencials segons l'àrea de coneixement.

Taula III.6.a Adequació de la formació - Nivell competencial (Humanitats)														
Classificació segons any de graduació														
	Formació teòrica	Formació pràctica	Expressió oral	Expressió escrita	Treball en equip	Lideratge	Solució de problemes	Preses de decisions	Creativitat	Pensament crític	Gestió	Informàtica	Idiomes	Habilitats de documentació
2001														
Molt infraqualificats	0,0	1,9	6,8	1,9	4,8	5,7	8,6	3,8	3,8	1,9	2,8	19,2	4,8	0,0
Infraqualificats	2,8	10,5	17,4	9,7	13,4	13,4	22,1	25,0	17,3	6,7	24,0	27,8	19,2	5,7
Adequats	50,9	72,1	66,0	67,9	70,1	75,9	62,5	64,4	66,3	69,2	69,2	50,9	63,4	68,2
Sobrequalificats	41,3	14,4	7,7	15,5	10,5	3,8	6,7	4,8	10,5	18,2	3,8	1,9	9,6	23,0
Molt sobrequalificats	4,8	0,9	1,9	4,8	0,9	0,9	0,0	1,9	1,9	3,8	0,0	0,0	2,8	2,8
2004														
Molt infraqualificats	0,8	3,3	5,1	0,8	3,4	5,9	11,0	11,0	2,5	1,6	4,2	14,4	9,3	1,6
Infraqualificats	5,9	10,1	14,4	9,3	22,0	25,4	25,4	25,4	25,4	9,3	25,6	29,6	21,1	14,4
Adequats	62,7	74,5	73,7	77,9	71,1	66,1	59,3	61,0	61,8	73,7	67,5	54,2	59,3	72,0
Sobrequalificats	23,7	8,4	5,0	8,5	2,5	2,5	3,3	1,6	8,4	11,8	2,5	1,6	8,4	9,3
Molt sobrequalificats	6,7	3,3	1,7	3,4	0,8	0,0	0,8	0,8	1,6	3,3	0,0	0,0	1,6	2,5

Taula III.6.a Adequació de la formació - Nivell competencial (Humanitats)														
Classificació segons any de graduació														
	Formació teòrica	Formació pràctica	Expressió oral	Expressió escrita	Treball en equip	Lideratge	Solució de problemes	Presa de decisions	Creativitat	Pensament crític	Gestió	Informàtica	Idiomes	Habilitats de documentació
2007														
Molt infraqualificats	0,0	3,1	3,1	1,0	3,1	6,2	5,1	6,2	4,1	0,0	6,2	11,3	7,2	3,1
Infraqualificats	4,1	13,4	16,5	6,2	21,6	18,5	24,7	28,8	20,6	10,3	25,0	36,0	14,4	11,4
Adequats	61,8	72,1	76,3	79,3	71,1	72,1	64,9	62,8	67,0	72,1	63,5	50,5	69,0	65,6
Sobrequalificats	30,9	10,3	4,1	10,3	3,1	3,1	5,1	2,0	8,2	16,5	5,2	2,0	7,2	18,7
Molt sobrequalificats	3,0	1,0	0,0	3,1	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	2,0	1,0
2010														
Molt infraqualificats	0,0	1,4	2,9	1,4	2,9	2,9	1,4	1,4	5,8	1,4	2,9	8,7	10,1	1,4
Infraqualificats	1,4	7,2	21,7	4,3	17,3	18,8	21,7	18,8	10,1	8,7	16,1	18,8	21,7	13,0
Adequats	49,2	71,0	68,1	68,1	68,1	72,4	71,0	69,5	71,0	66,6	70,5	62,3	57,9	65,2
Sobrequalificats	42,0	17,4	4,3	18,8	11,5	5,8	4,3	8,7	8,7	15,9	10,2	10,1	8,7	13,0
Molt sobrequalificats	7,2	2,9	2,9	7,2	0,0	0,0	1,4	1,4	4,3	7,2	0,0	0,0	1,4	7,2

L'àrea d'humanitats presenta uns resultats que cal interpretar correctament. En un principi, el percentatge de graduats que es consideren adequadament qualificats és elevat, de fet sense diferenciar-se de les altres àrees. El problema és que la proporció de graduats infraqualificats, que des de la nostra perspectiva són aquells que estan incorporant (o que necessiten fer-ho) més competències, és més baixa que a les altres àrees i la seva dinàmica és molt negativa, amb un descens important durant la crisi econòmica. Al mateix temps, s'observa un increment significatiu del nombre de graduats que es consideren sobrequalificats. Malgrat que és un element relativament comú entre totes les àrees, la competència que presenta un nivell de sobrequalificació més intens és la dels coneixements específics, amb un grau molt més elevat que per a la resta d'àrees. De fet, aquesta àrea presenta una ordenació pròpia de les competències amb més diferències entre les obtingudes durant la carrera i les que es necessiten a les feines que desenvolupen, amb certes particularitats segons la feina. Així, cal concloure que aquests graduats veuen com les oportunitats de treball en la seva àrea disminueixen considerablement, al mateix temps que les feines que aconsegueixen donen poques oportunitats al creixement competencial general. Per aquests graduats, s'ajusta bé la idea de sobreeducació amb el que s'observa de situació competencial: la hipòtesi seria que és una àrea amb un mercat de treball que té una demanda baixa dels coneixements específics i que no dota els estudiants de les competències necessàries per poder ser competitius fora d'aquest àmbit. Malauradament, no sembla que les feines que aconsegueixen els permetin expandir els seu nivell competencial.

Taula III.6.b Adequació de la formació - Nivell competencial(Ciències Socials)														
Classificació segons any de graduació														
	Formació teòrica	Formació pràctica	Expressió oral	Expressió escrita	Treball en equip	Lideratge	Solució problemes	Presa decisions	Creativitat	Pensament crític	Gestió	Informàtica	Idiomes	Habilitats de documentació
2001														
Molt infraqualificats	0,0	1,3	4,4	1,2	1,4	2,7	3,5	2,7	3,3	1,6	1,8	15,0	6,1	1,9
Infraqualificats	3,3	15,9	24,1	14,1	17,4	21,4	25,1	28,7	22,1	16,8	19,5	30,4	20,9	17,8
Adequats	67,7	68,1	65,9	75,7	73,7	69,0	64,7	62,7	66,5	72,0	74,1	50,9	67,7	66,6
Sobrequalificats	26,7	12,1	5,0	8,2	5,8	6,5	6,1	5,5	7,7	8,8	3,9	3,1	4,6	12,6
Molt sobrequalificats	2,1	2,5	0,4	0,6	1,4	0,2	0,4	0,2	0,2	0,6	0,4	0,4	0,6	1,0
2004														
Molt infraqualificats	0,6	2,3	3,8	1,5	1,1	3,0	3,6	5,0	2,8	2,5	3,4	9,2	8,2	1,9
Infraqualificats	4,8	10,4	15,0	12,2	16,5	25,6	23,1	24,2	21,4	16,3	17,9	28,4	21,6	17,9
Adequats	77,1	81,5	78,1	83,1	78,1	68,2	70,7	68,1	71,2	73,8	75,4	61,3	66,4	72,6
Sobrequalificats	15,7	5,2	2,5	2,3	3,9	2,9	2,0	2,3	3,9	6,3	2,8	0,9	3,5	6,5
Molt sobrequalificats	1,7	0,3	0,4	0,6	0,3	0,1	0,3	0,1	0,4	0,9	0,3	0,0	0,1	0,9

Taula III.6.b Adequació de la formació - Nivell competencial(Ciències Socials)														
Classificació segons any de graduació														
	Formació teòrica	Formació pràctica	Expressió oral	Expressió escrita	Treball en equip	Lideratge	Solució problemes	Presa decisions	Creativitat	Pensament crític	Gestió	Informàtica	Idiomes	Habilitats de documentació
2007														
Molt infraqualificats	0,4	2,4	4,7	2,2	1,6	3,4	5,4	3,9	4,4	2,2	2,9	9,7	10,0	2,1
Infraqualificats	3,9	11,6	21,3	17,6	13,8	24,0	29,3	32,5	26,2	17,8	22,9	36,1	29,6	24,1
Adequats	74,1	75,8	70,1	74,2	78,6	68,3	61,9	59,5	63,1	71,9	71,3	50,0	55,9	63,6
Sobrequalificats	20,2	9,6	3,5	5,4	5,3	3,9	3,4	3,8	5,9	6,9	2,6	4,1	4,1	9,3
Molt sobrequalificats	1,3	0,6	0,3	0,4	0,6	0,3	0,0	0,1	0,4	1,2	0,1	0,0	0,3	0,9
2010														
Molt infraqualificats	0,0	0,1	5,6	2,1	1,3	4,8	5,8	5,5	5,8	2,9	3,0	8,0	15,4	2,4
Infraqualificats	1,7	7,1	23,6	17,1	14,9	24,2	31,7	31,6	23,1	19,5	25,1	31,6	27,0	18,3
Adequats	73,8	76,4	65,6	71,1	74,6	66,3	58,0	57,9	60,8	65,6	67,5	52,8	53,3	67,3
Sobrequalificats	21,3	14,2	4,3	8,0	8,2	4,1	3,9	4,6	8,7	10,3	3,4	6,9	4,1	10,4
Molt sobrequalificats	3,1	2,1	0,8	1,6	1,1	0,7	0,8	0,3	1,6	1,7	0,9	0,7	0,1	1,7

En aquest cas, els graduats de l'àrea social tenen una situació força bona, amb uns nivells d'ajustament elevats, una evolució de la sobrequalificació similars a la mitjana i un manteniment de les oportunitats per a l'adquisició de noves competències. En aquest sentit, cal dir que els nivells de sobrequalificació en l'àmbit específic de l'àrea, tot i que elevats, no són gaire preocupants i indiquen que poden trobar feines associades als seus estudis. Així, cal pensar que el nivell de sobreeducació està més relacionat amb les oportunitats de millora que no pas amb un deteriorament significatiu de les feines desenvolupades, parlant sempre en termes de competències. L'ordenació de les competències en què cal fer més esforços per millorar durant l'etapa laboral, després dels estudis, segueix la general comentada anteriorment.

Taula III.6.c Adequació de la formació - Nivell competencial (Ciències Experimentals)														
Classificació segons any de graduació														
	Formació teòrica	Formació pràctica	Expressió oral	Expressió escrita	Treball en equip	Lideratge	Solució de problemes	Preses decisions	Creativitat	Pensament crític	Gestió	Informàtica	Idiomes	Habilitats de documentació
2001														
Molt infraqualificats	0,0	0,00	10,8	3,4	5,0	8,5	3,3	10,0	5,0	0,0	5,1	6,8	15,0	1,7
Infraqualificats	3,4	8,3	22,0	20,3	25,0	16,9	18,3	25,0	21,7	23,7	22,0	23,7	30,0	18,3
Adequats	71,2	73,3	61,0	66,1	56,7	74,6	70,0	63,3	68,3	71,2	62,7	64,4	50,0	56,7
Sobrequalificats	15,2	16,7	6,8	8,5	13,3	0,0	6,7	1,7	3,3	3,4	10,2	5,1	5,0	18,3
Molt sobrequalificats	10,2	1,7	0,0	1,7	0,0	0,0	1,7	0,0	1,7	1,7	0,0	0,0	0,0	5,00
2004														
Molt infraqualificats	0,0	0,0	3,2	0,0	4,8	8,1	1,6	6,4	1,6	4,8	6,5	6,4	12,9	4,8
Infraqualificats	6,5	8,1	20,9	17,7	17,7	22,6	24,2	29,0	22,6	19,4	19,4	27,4	27,4	19,4
Adequats	74,2	77,4	70,9	79,0	74,2	67,7	72,6	62,9	74,2	72,6	74,2	64,5	51,6	69,4
Sobrequalificats	16,1	11,3	4,8	3,2	3,2	1,6	1,6	1,6	1,6	3,2	0,0	1,6	8,1	6,5
Molt sobrequalificats	3,2	3,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Taula III.6.c Adequació de la formació - Nivell competencial (Ciències Experimentals)														
Classificació segons any de graduació														
	Formació teòrica	Formació pràctica	Expressió oral	Expressió escrita	Treball en equip	Lideratge	Solució de problemes	Presa de decisions	Creativitat	Pensament crític	Gestió	Informàtica	Idiomes	Habilitats de documentació
2007														
Molt infraqualificats	0,0	1,1	6,6	5,5	1,1	4,4	2,2	5,5	8,8	3,3	2,2	9,9	19,8	1,1
Infraqualificats	5,5	5,5	21,9	23,1	10,9	25,3	28,6	31,9	28,6	25,3	29,7	31,9	45,1	20,9
Adequats	67,0	68,1	64,8	61,5	74,7	63,7	64,8	58,2	58,2	62,6	63,7	57,1	32,9	60,4
Sobrequalificats	26,4	19,8	6,6	9,9	10,9	5,5	4,4	4,4	4,4	8,8	4,4	1,1	2,2	16,5
Molt sobrequalificats	1,1	5,5	0,0	0,0	2,2	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
2010														
Molt infraqualificats	0,0	0,0	5,9	7,8	1,9	7,8	6,9	8,8	8,8	2,9	10,8	5,9	31,4	2,9
Infraqualificats	0,0	5,9	27,5	21,6	22,6	36,3	35,3	43,1	38,2	31,4	35,3	29,4	40,2	21,6
Adequats	78,4	73,5	62,8	66,7	69,6	53,9	56,9	47,1	50,0	61,8	52,9	58,8	23,5	60,8
Sobrequalificats	18,6	9,8	3,9	2,9	4,90	1,9	0,0	0,0	2,9	2,9	0,9	4,9	3,9	13,7
Molt sobrequalificats	2,9	10,8	0,0	0,9	0,9	0,00	0,9	0,9	0,0	0,9	0,0	0,9	0,9	0,9

Els graduats en experimentals presenten un nivell d'adequació per sota de la mitjana del conjunt de graduats (especialment per a la darrera cohort analitzada). De totes maneres, aquest fet no cal considerar-lo negatiu, ja que el que observem és una proporció superior de graduats que han hagut de millorar les seves competències, és a dir, que han hagut d'incorporar competències per desenvolupar les tasques que fan als seus llocs de treball. Això es dona alhora que la sobrequalificació es manté molt baixa. També és interessant observar que l'ordenació de competències amb nivell baix d'adequació és semblant a la mitjana, però amb les particularitats que la informàtica té un pes relatiu menor i en canvi els idiomes necessiten uns esforços d'aprenentatge molt marcats per assolir el nivell que demanen les empreses.

Taula III.6.d Adequació de la formació - Nivell competencial (Ciències de la Salut)														
Classificació segons any de graduació														
	Formació teòrica	Formació pràctica	Expressió oral	Expressió escrita	Treball en equip	Lideratge	Solució de problemes	Presca decisions	Creativitat	Pensament crític	Gestió	Informàtica	Idiomes	Habilitats de documentació
2001														
Molt infraqualificats	0,0	0,0	0,9	0,9	0,0	0,9	2,9	1,9	0,9	1,9	0,9	11,5	8,6	2,9
Infraqualificats	4,8	13,3	23,1	12,5	18,1	16,2	15,4	19,2	12,4	13,3	15,2	34,6	31,7	19,2
Adequats	80,0	79,0	74,0	81,7	79,1	79,0	76,9	74,0	82,9	80,0	81,9	52,9	58,6	67,3
Sobrequalificats	13,3	4,8	1,9	4,8	2,9	3,8	4,8	4,8	3,8	3,8	1,9	0,9	0,9	8,6
Molt sobrequalificats	1,9	2,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	1,9
2004														
Molt infraqualificats	0,0	0,0	3,1	1,8	1,2	1,2	2,5	2,5	1,2	1,8	3,1	7,9	9,9	2,5
Infraqualificats	5,6	4,9	16,7	10,5	16,7	19,1	17,9	24,7	17,9	16,7	16,7	29,2	26,5	20,9
Adequats	87,6	90,7	79,0	83,9	79,0	77,8	78,4	69,7	74,6	76,5	75,9	52,8	60,5	72,2
Sobrequalificats	6,8	3,7	1,2	3,1	3,1	1,8	1,2	3,1	6,8	4,3	4,3	10,1	3,1	4,3
Molt sobrequalificats	0,0	0,6	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0

Taula III.6.d Adequació de la formació - Nivell competencial (Ciències de la Salut)														
Classificació segons any de graduació														
	Formació teòrica	Formació pràctica	Expressió oral	Expressió escrita	Treball en equip	Lideratge	Solució de problemes	Presca decisions	Creativitat	Pensament crític	Gestió	Informàtica	Idiomes	Habilitats de documentació
2007														
Molt infraqualificats	0,0	0,0	5,0	1,5	1,5	0,5	2,5	2,5	0,5	1,0	3,0	5,5	10,5	4,0
Infraqualificats	8,5	11,6	14,1	11,6	15,6	18,1	23,7	27,6	24,6	22,6	23,1	42,7	33,2	22,6
Adequats	75,4	80,4	77,4	82,9	78,4	79,9	70,7	68,3	70,4	72,4	70,8	46,2	52,8	64,3
Sobrequalificats	14,6	6,5	3,5	3,5	4,0	1,5	3,0	1,5	4,5	3,5	3,0	5,5	2,5	8,5
Molt sobrequalificats	1,5	1,5	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	1,0	0,5
2010														
Molt infraqualificats	0,0	0,0	5,4	0,6	1,2	0,0	2,9	4,2	4,2	1,8	2,9	2,4	8,4	1,2
Infraqualificats	3,6	5,9	11,9	7,7	8,3	19,0	19,1	22,0	16,1	14,9	13,1	23,8	17,9	10,7
Adequats	74,4	79,8	75,0	83,3	85,1	74,4	75,0	69,0	70,2	75,5	79,8	64,9	66,5	61,3
Sobrequalificats	17,9	10,1	6,5	7,1	3,6	6,5	2,4	4,8	8,3	6,6	4,7	6,5	7,2	20,2
Molt sobrequalificats	4,2	4,2	1,2	1,2	1,8	0,0	0,6	0,0	1,2	1,2	0,0	2,4	0,0	6,5

L'anàlisi de la situació dels graduats en ciències de la salut posa de nou en relleu la gran adequació entre la formació que reben a la universitat i les necessitats dels llocs de treball. Així, amb diferència, és l'àrea amb un percentatge més alt de graduats que consideren que la formació rebuda és adequada. A més, tant els valors en termes d'infraqualificació com de sobrequalificació són baixos. D'entrada pot sorprendre que tinguin poca trajectòria d'aprenentatge, però cal entendre que aquests treballadors, quan s'incorporen al mercat de treball, ja tenen un elevat grau de responsabilitat en les seves accions, motiu pel qual en el fons és normal que ja tinguin un alt nivell competencial, que és el que de fet els permet entrar al mercat de treball. Cal entendre que el mercat de treball és força homogeni quant a tipologia de feines a desenvolupar (per dir-ho d'alguna manera: els processos productius en dos hospitals difereixen menys que en dues empreses fins i tot del mateix sector) i, per tant, la universitat (per com interactua amb els centres de salut) és un espai adequat per donar una formació de caràcter homogeni. En aquesta línia, la sobrequalificació en competències teòriques és la més baixa de totes les àrees. Aquesta àrea de la salut és la que té una infraqualificació menor, cosa que, conjuntament amb el fet que és l'àrea amb una menor sobreeducació, ens indica, com acabem de mencionar, que existeix un gran ajustament entre la formació que els graduats reben a la universitat i la que necessiten en els llocs de treball que desenvolupen.

Taula III.6.e Adequació de la formació - Nivell competencial (Tècnica)														
Classificació segons any de graduació														
	Formació teòrica	Formació pràctica	Expressió oral	Expressió escrita	Treball en equip	Lideratge	Solució de problemes	Preses decisions	Creativitat	Pensament crític	Gestió	Informàtica	Idiomes	Habilitats de documentació
2001														
Molt infraqualificats	0,0	0,7	3,5	0,0	0,7	1,4	2,8	2,8	1,4	1,4	0,7	4,3	10,6	1,4
Infraqualificats	4,3	12,8	22,7	16,3	14,9	30,0	21,9	30,5	22,7	15,0	26,9	17,7	29,8	18,4
Adequats	65,9	70,9	67,4	76,6	70,9	56,4	71,6	61,7	64,5	75,7	63,8	70,2	55,3	68,1
Sobrequalificats	29,1	14,9	6,4	7,1	11,3	12,1	3,5	4,9	11,3	7,9	8,5	7,8	4,3	12,0
Molt sobrequalificats	0,7	0,7	0,0	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
2004														
Molt infraqualificats	0,0	1,7	2,1	0,8	1,2	4,2	1,2	4,8	1,7	1,7	2,5	3,7	14,6	1,2
Infraqualificats	5,0	10,8	22,1	21,6	14,8	24,6	20,8	30,0	18,7	22,9	27,1	13,3	35,0	22,4
Adequats	76,3	75,0	72,5	73,3	76,7	69,8	72,9	63,7	72,9	71,7	68,3	74,6	42,9	67,5
Sobrequalificats	17,5	11,3	2,9	3,7	7,9	2,1	4,6	1,7	6,2	3,7	2,1	7,5	7,1	6,5
Molt sobrequalificats	1,3	1,3	0,4	0,4	0,0	0,0	0,4	0,4	0,4	0,0	0,0	0,8	0,4	2,4

Taula III.6.e Adequació de la formació - Nivell competencial (Tècnica)														
Classificació segons any de graduació														
	Formació teòrica	Formació pràctica	Expressió oral	Expressió escrita	Treball en equip	Lideratge	Solució de problemes	Preses decisions	Creativitat	Pensament crític	Gestió	Informàtica	Idiomes	Habilitats de documentació
2007														
Molt infraqualificats	0,0	0,0	3,8	2,1	1,7	4,1	3,1	4,5	1,4	2,4	3,1	3,1	15,8	2,1
Infraqualificats	2,4	4,8	20,4	20,3	15,2	27,2	20,7	29,8	24,1	20,0	25,5	22,4	36,2	21,8
Adequats	72,1	78,9	69,9	70,3	74,1	61,4	72,8	61,6	66,2	72,1	68,6	64,8	40,7	64,4
Sobrequalficats	23,1	14,5	5,9	6,9	8,9	7,2	2,8	4,2	7,9	5,8	2,4	8,6	7,9	11,1
Molt sobrequalficats	2,4	1,7	0,0	0,3	0,0	0,0	0,7	0,0	0,3	0,3	0,3	1,0	0,0	0,7
2010														
Molt infraqualificats	0,0	0,4	6,0	4,3	1,7	7,2	3,4	5,1	3,9	2,6	5,1	3,4	17,2	2,6
Infraqualificats	4,7	3,8	25,3	21,9	16,6	31,1	22,6	35,7	25,2	22,7	24,8	22,6	30,9	21,5
Adequats	63,5	76,9	64,4	65,2	75,7	57,0	69,8	55,7	63,7	68,2	66,7	64,9	47,6	67,8
Sobrequalficats	30,9	17,5	3,9	8,1	5,9	4,7	4,3	2,9	6,8	6,4	3,4	8,1	4,3	6,4
Molt sobrequalficats	0,9	1,3	0,4	0,4	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4	0,0	0,0	0,8	0,0	1,7

Finalment, els graduats de l'àrea de tècniques presenten una realitat molt ajustada a la mitjana, amb un bon nivell d'adequació, una activitat de millora competencial important i uns nivells de sobrequalificació baixos. L'única cosa que inicialment podria sorprendre és que els nivells de sobrequalificació en les competències acadèmiques és elevat. Tanmateix, cal recordar que aquests graduats tenen mercats de treball diversos, amb una presència significativa en alguns que no corresponen estrictament a la seva àrea d'especialització i que, per tant, és molt probable que part dels coneixements tècnics adquirits no siguin rellevants per desenvolupar la feina. De totes maneres són feines universitàries i, per tant, treuen profit de les seves competències genèriques al mateix temps que també han d'ampliar-les. En termes dinàmics es confirma que la crisi econòmica ha deteriorat el mercat de treball per a aquests graduats en una mesura poc significativa.

III.3 L'índex de qualitat ocupacional

Amb l'objectiu de facilitar la lectura i la comprensió de la situació del mercat laboral dels nostres graduats, en aquesta secció comentarem l'evolució d'un índex que recull la qualitat global de l'ocupació. L'ús d'un índex permet sintetitzar la informació continguda en algunes variables clau per caracteritzar la situació ocupacional en un únic valor i en facilita l'anàlisi, especialment si es volen aportar comparacions entre diferents col·lectius. Al mateix temps, també hauria de resultar més intuïtiu per a totes aquelles persones que no necessàriament estan familiaritzades amb l'anàlisi estadística de les dades sobre ocupació.

Amb el suport de l'AQU, el doctor Enric Coromines i el seu equip van desenvolupar un índex de qualitat ocupacional (IQO) que ha estat calculat i inclòs en les diferents onades de l'enquesta.²³ L'IQO es compon de diferents indicadors i es construeix a partir de la següent fórmula:

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

C correspon a un indicador que combina les variables *tipus de contracte* i *durada de contracte*, cosa que dona 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.

²³Aquest índex s'explica amb tota mena de detall a l'article "El mercat laboral qualificat i la qualitat de l'ocupació", dins el llibre del doctor Serra Ramoneda, publicat l'any 2007 per l'AQU, *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*.

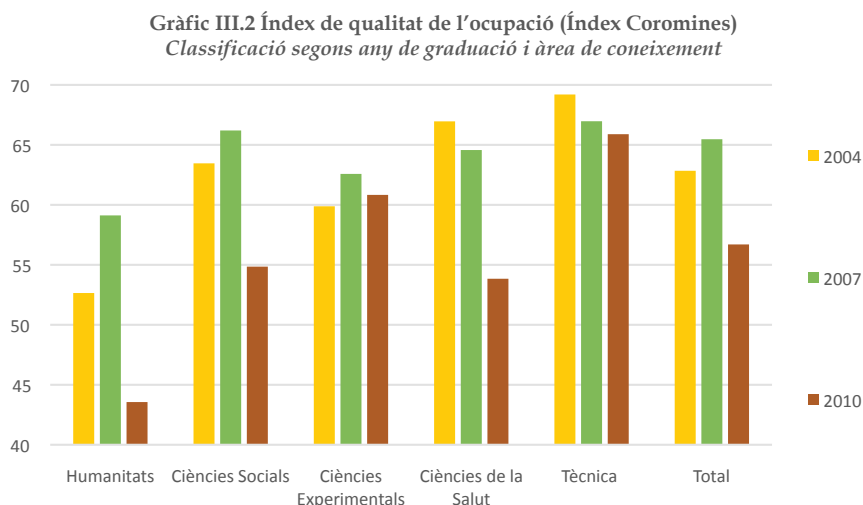
La variable R correspon a un índex que utilitza la informació sobre els guanys anuals, reescalant les diferents categories de la variable sobre una puntuació màxima de tres punts i respectant les distàncies entre les diferents categories retributives. D'aquesta manera, s'han assignat els valors següents 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.

L'element A correspon a la variable que mesura l'encaix entre la formació universitària i la feina, de manera que les diferents categories d'adequació es tradueixen en una puntuació màxima de 3 punts, per a les situacions de més adequació, i mínima 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 les tasques tampoc són pròpies de la formació universitària: 0 punts.

Finalment S correspon a la informació aportada únicament per una de les cinc dimensions de satisfacció que preveu l'enquesta, la *satisfacció amb la feina en general*. Per elaborar l'índex es considera la puntuació 4 com a punt d'origen que indica una posició neutral en satisfacció i se li atorga un valor d'1 punt. A partir d'aquest punt, es considera que si una persona marca 1 o 7 a l'escala vol dir que està gens o molt satisfeta i, per això, s'augmenta el 50% la puntuació atorgada als molt satisfets (1,5) i es redueix el 50% als gens satisfets (0,5 punts). A les puntuacions intermèdies de l'escala se'ls augmenta el 25% la puntuació dels força satisfets (aquells que marquen 5 o 6 a l'escala) i es redueix el 25% la puntuació dels poc satisfets (puntuacions 2 o 3). 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.

En resum, 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). Pel que fa a la satisfacció, es considera com una dimensió clau en la determinació de la qualitat perquè permet conèixer la valoració que el mateix treballador atorga a la seva feina. Per aquest motiu, es va considerar que calia matisar els indicadors objectius de qualitat incorporant la satisfacció general i es va decidir multiplicar per la satisfacció la suma dels altres tres indicadors objectius. L'índex es presenta en una escala 0-100. Cal entendre que l'aspecte més interessant d'aquest càlcul és l'element comparatiu més que no pas els termes absoluts, ja que és dona una mesura equivalent per als diferents anys o entre grups.

Malauradament només tenim valors de l'índex per a les tres darreres cohorts. Els resultats del càlcul de l'índex es presenten al gràfic III.2.

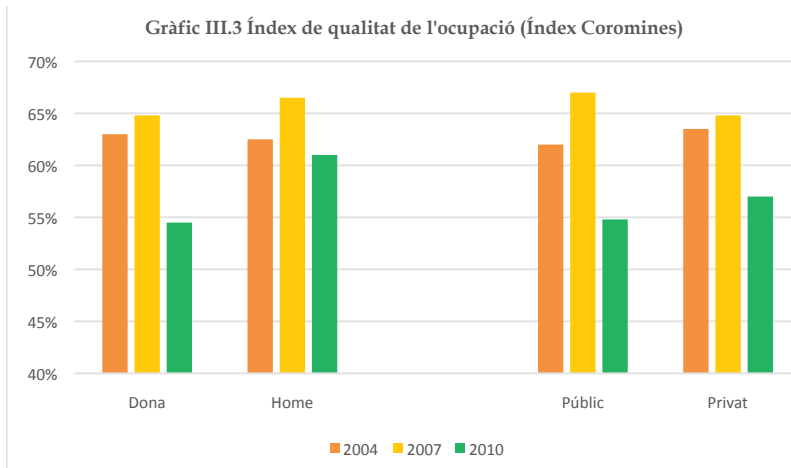


El gràfic III.2 ens permet veure que l'índex assoleix el valor més elevat per a la cohort del 2007 i experimenta una caiguda considerable per a la darrera, en què la crisi econòmica afecta considerablement la qualitat de l'ocupació.

Considerant els resultats detallats per àrea disciplinària, veiem que els graduats en disciplines tècniques gaudeixen d'una millor situació ocupacional global respecte als altres, que es manté constant al llarg de les cohorts analitzades i que, de fet, es fa més evident per a la darrera cohort analitzada, fet que posa en evidència la idea expressada al llarg dels diversos capítols que els graduats d'aquesta àrea són els que es veuen menys afectats per la crisi econòmica. Els graduats en ciències socials i de la salut es troben en una situació intermèdia: mantenen uns bons nivells per a les dues primeres cohorts però experimenten una davallada important en l'última. La qualitat ocupacional entre els graduats en ciències experimentals durant el període analitzat és relativament baixa, però clarament es manté i puja per a la darrera cohort. Sembla, doncs, que aquestes àrees més tècniques han aguantat més sòlidament els efectes de la crisi. Finalment, l'àrea d'humanitats, tal com era de preveure, presenta els valors més baixos per a totes les cohorts i especialment experimenta una forta caiguda per a la darrera. D'aquesta manera es confirma de manera molt evident que la crisi econòmica ha comportat un canvi molt substancial en la situació laboral d'aquests graduats. Cal tenir molt present que sembla que hi hagi un trencament amb la situació prèvia a la crisi, ja que malgrat que era l'àrea que presentava una relació menys favorable amb el mercat de treball, la

distància (de qualitat en l'ocupació) amb les altres àrees era molt més reduïda. Tenint en compte que l'entrada al mercat de treball de graduats d'aquesta àrea va disminuint amb el temps i, per tant, no es pot pensar en un empitjorament degut a un increment en l'oferta, cal buscar la resposta a la tendència observada en el factor demanda. Pot ser que els seus mercats tradicionals de treball hagin perdut capacitat d'absorció de nou treballadors, motiu pel qual caldrà buscar alternatives.

Per completar aquesta visió de resum feta a partir de l'índex, podem veure com es comporta segons una classificació per sexe i àmbit públic o privat d'ocupació.



Les dades del gràfic III.3 resumeixen molt bé les discussions plantejades en el capítol anterior respecte al tema del gènere i de l'espai públic de treball. Pel que fa a les diferències entre dones i homes, és evident que prèviament a la crisi els graduats universitaris tenien relativament poques diferències per raó de sexe i en aquest sentit es podria dir que la universitat tenia un paper igualador. Tanmateix, és evident que la crisi ha afectat de manera més intensa les dones i ha generat una bretxa relativament significativa. Caldrà veure com evolucionen en el futur aquestes diferències i també estar atents si per a aquesta cohort la situació tendeix a igualar-se o a aprofundir les distàncies de qualitat de feina.

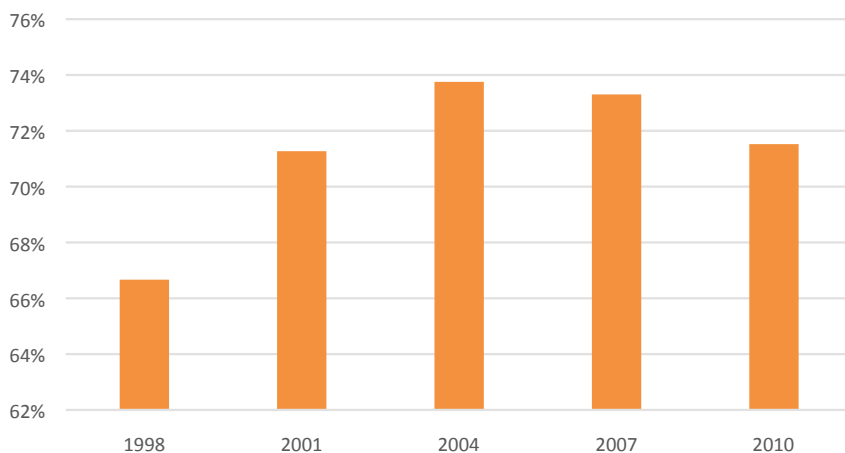
Quant a la situació diferencial entre treballar al sector públic o privat, podem observar en primer lloc la dinàmica de la crisi, que d'entrada afecta més el sector privat i després es trasllada amb molta intensitat al sector públic. Les diferències no són molt notables, però sí es pot apreciar que la idea del sector públic com a espai de millor qualitat en els llocs de treball no sembla tenir suport. El que seria interessant resseguir i analitzar amb detall és l'important deteriorament que ha experimentat la qualitat ocupacional en aquest sector públic.

III.4 La valoració de la qualitat de la formació rebuda

Per tancar aquest capítol volem recollir la valoració dels titulats de la nostra universitat respecte els estudis cursats i a la URV en general. Aquesta valoració es fa a partir de la resposta a la pregunta d'intenció de repetició dels estudis i universitat, que es pot interpretar com una mesura de la satisfacció de l'experiència viscuda. La inclusió d'aquesta informació en aquest apartat respon al fet que, malgrat que sigui indirectament, considerem que és una manera de veure com desenvolupem la nostra feina de formar joves perquè tinguin una vida laboral exitosa. Molt probablement la valoració de la formació rebuda estarà mediatitzada per l'èxit laboral posterior, i com que aquest èxit no depèn estrictament de la formació rebuda, les conclusions que en podem extreure poden ser una mica enganyoses. Tanmateix, i des d'una perspectiva que es va imposant darrerament, podem entendre els alumnes com a *clients* i en conseqüència el seu grau de satisfacció és important per guiar els nostres esforços de millora. A més a més, hem comprovat com varia la satisfacció del graduat respecte a estudis i universitat segons la situació laboral (utilitzant diferents indicadors) i hem observat que és més sensible la satisfacció amb els estudis que no pas amb la universitat, que varia molt poc.

Tenint en compte aquests comentaris, passem a veure els resultats al gràfic III.4.

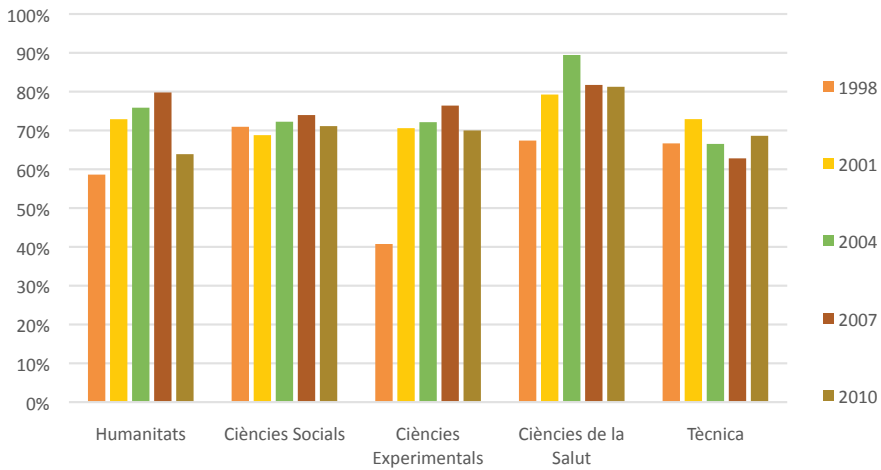
Gràfic III.4 Valoració de repetició de carrera (% Sí)
Classificació segons any de graduació



Com es pot observar, l'evolució de la intenció de repetir carrera (que recordem que ens indica el grau de satisfacció del graduat amb la seva decisió d'àrea d'estudi) segueix clarament la dinàmica del mercat de treball, incrementant la satisfacció en la fase de creixement econòmic i disminuint quan el cicle entra en fase recessiva. Els canvis, tanmateix, són relativament modestos i ens porten a pensar que les decisions d'estudi (si més no per a aquells estudiants que acaben amb èxit la seva etapa formativa) són

prou robustes (reflecteixen interessos ben definits dels estudiants) perquè no es vegin dramàticament influïdes (tot i que ho estan en certa mesura) per la situació del mercat de treball. En aquest sentit, doncs, és possible interpretar que les decisions d'inversió en educació universitària segueixen uns criteris basats sobretot en elements d'afinitat cap als estudis, més que no pas en adequacions a la situació del mercat de treball. Es poden interpretar aquestes dades en un sentit positiu ja que s'ha comprovat que un dels indicadors bàsics per a l'èxit educatiu a la universitat és el compromís amb els estudis escollits. Tanmateix, per acabar de captar bé aquesta informació ens cal veure la seva distribució per àrees de coneixement.

Gràfic III.5 Valoració de reptació de carrera (% Sí)
Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement

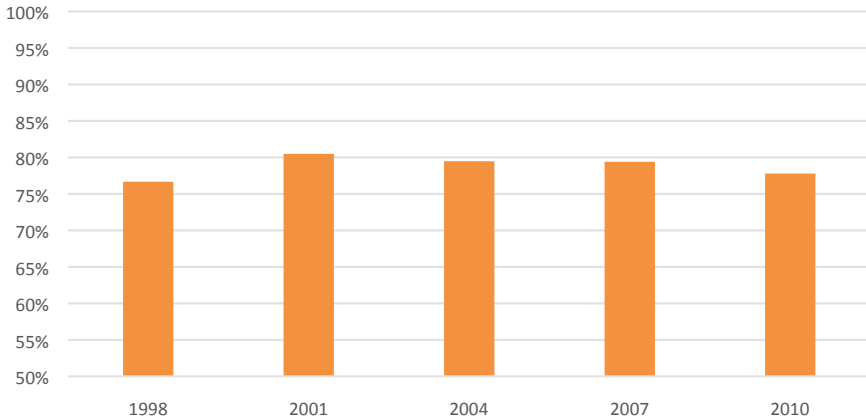


El primer aspecte a destacar és que les àrees presenten algunes particularitats però en general tenen uns valors molt propers i reforcen la idea que els graduats universitaris tenen un fort lligam amb els estudis escollits, independentment de quins siguin. Tanmateix, cal comentar aquestes particularitats per àrea específica. Els graduats en humanitats presenten una relació amb els estudis molt forta, superior a la mitjana, tot i que clarament també la més sensible al cicle, si més no en la fase recessiva. En qualsevol cas, aquestes dades ens mostren de nou que l'impacte de la crisi en aquests estudis ha estat extremament intens. Quant als graduats de socials i experimentals, presenten un lligam estret amb els estudis, lleugerament procíclic. Es pot fer el símil que són estudiants al mig de la distribució, amb un compromís relatiu potser una mica menor, però per als quals el que s'esdevé en el mercat de treball no afecta gaire. En els extrems d'aquesta hipotètica distribució trobem els graduats en salut i estudis tècnics. Per als primers, el component vocacional sobresurt clarament, fet que els porta a tenir el màxim nivell

relatiu de compromís amb els estudis i mostrar resistència a un empitjorament de les condicions laborals que hem comprovat que han patit. En l'altre *extrem* trobaríem els graduats en carreres tècniques que tenen uns valors relativament baixos i que no segueixen cap associació amb el cicle econòmic. Aquests resultats poden considerar-se sorprenents inicialment, ja que hem vist que aquests graduats són els que treballen en unes millors condicions. Per intentar trobar sentit a aquests valors, cal tenir en compte dues coses. En primer lloc, que la valoració que es fa d'allò que es té, en general, sol ser un exercici de comparació entre el que s'espera i el que efectivament s'obté, comparació que està en gran part influïda pel grau d'esforç (de diferents tipus) que ha calgut fer per aconseguir, en aquest cas, el títol universitari. En aquest sentit, és possible que els graduats de carreres tècniques mostrin un cert grau de descontentament amb aquesta comparació, ja que malgrat que obtenen uns bons resultats, les seves expectatives eren més elevades. Això fa que es consideri que l'esforç esmerçat a obtenir el títol no valia la pena. En segon lloc, i molt lligat de fet a aquest primer aspecte, cal recordar que aquests graduats tenen uns mercats de treball força amplis, en el sentit que no se circumscriuen a ocupacions del seu camp específic. Així, poden considerar que per acabar exercint les professions que tenen no eren necessaris els estudis que han seguit.

Tot seguit, passem a analitzar el segon indicador de què disposem: la satisfacció amb la institució educativa, és a dir la URV. En concret, la pregunta introduïda a l'enquesta planteja si es tornaria a escollir la mateixa universitat en cas d'haver de començar de nou (els estudis). Un altre cop les respostes s'han de llegir amb cautela, ja que a l'hora de formular aquests judicis, els graduats podrien barrejar elements de qualitat universitària amb factors específics del mercat de treball, clarament lligats a fenòmens conjunturals. De totes maneres, en aquest cas és possible que el biaix sigui menor ja que en el nostre sistema les universitats no es diferencien de manera clara per un determinat rànquing de qualitat i, per tant, sembla més difícil basar la valoració en els esdeveniments del mercat de treball. En conseqüència, la valoració serà un reflex més clar de l'experiència viscuda a les aules i en general als espais associats a la URV. Les dades es presenten al gràfic següent.

Gràfic III.6 Valoració de repetició d'universitat (% Si)
Classificació segons any de graduació

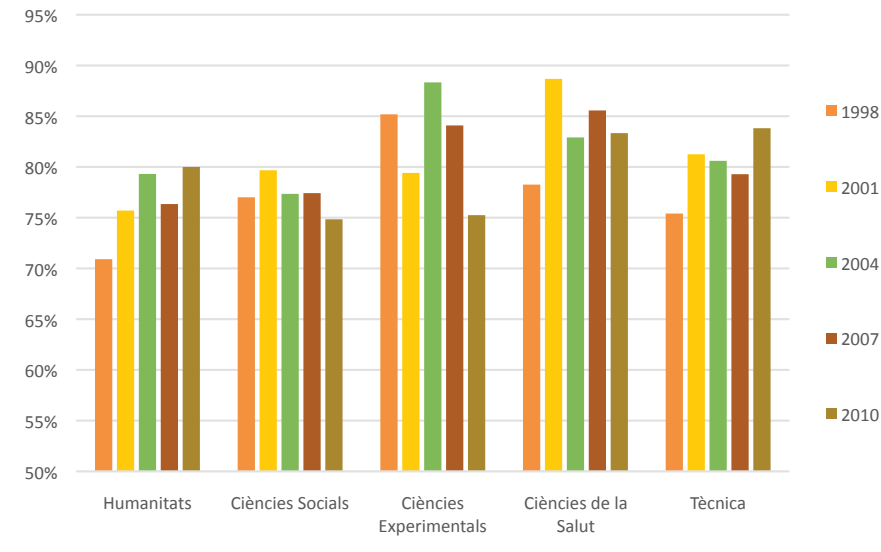


En primer lloc cal veure que els valors són lleugerament superiors als observats en la valoració dels estudis, per la qual cosa hi hauria més satisfacció amb la URV que no pas amb els estudis desenvolupats. Les variacions de valors són mínimes i caldria, doncs, concloure que no estan subjectes al cicle econòmic ni es fan influïdes per la situació laboral. Es pot considerar que els resultats són molt positius, tot i que caldria preguntar-se en quina mesura aquest valor al voltant del 80% és un sostre o es pot superar.

A continuació, si ens centrem en les diferents àrees veiem que la situació és diferent segons quina analitzem. Cal recordar que el fet de ser una universitat multicampus (multicitutat) i sabent que aquests aspectes d'infraestructures pròpies i de l'espai geogràfic on es troben els diferents campus poden influir en les valoracions, no podem concloure que les valoracions dels graduats recullin tan sols el funcionament de les diferents escoles i facultats. Sense poder fixar l'espai (analitzar els resultats sabent que no estan influïts per aquests aspectes) és difícil establir conclusions sobre l'impacte de la universitat.

Les humanitats i les socials són les àrees en què menys graduats indiquen que tornarien a estudiar a la URV, sense un patró clar d'evolució temporal (més aviat amb valors semblants). Cal veure que la xifra més elevada per a les humanitats l'assoleix la darrera cohort, fet que afavoreix la idea que aquestes valoracions estan menys determinades per la situació laboral. Observem el contrari per a les ciències socials, tot i que la poca diferència dels valors indica que la influència ha de ser baixa.

Gràfic III.7 Valoració de repetició d'universitat (% Sí)
 Classificació segons any de graduació i àrea de coneixement



L'àrea d'experimentals té uns valors elevats, potser perquè en aquest àmbit la institució té una llarga tradició i uns forts lligams amb el territori, fet que li dona cert avantatge comparatiu. De totes maneres, és sorprenent la variabilitat dels resultats entre cohorts i el fet que en aquest cas sí que sembla que hi hagi un cert ajustament al cicle econòmic. La salut i les tècniques tenen també uns valors elevats, sense que s'intueixi cap relació amb el cicle econòmic.

IV. Reflexions finals

L'objectiu central d'aquest estudi ha sigut aportar elements de reflexió al voltant d'una de les funcions que té la universitat: preparar els estudiants per poder desenvolupar una activitat productiva de tal manera que es generin beneficis privats per a ells i generals per al conjunt de la societat. Certament, aquesta no és l'única finalitat que té la universitat, tot i que potser caldria acceptar amb més contundència des de la mateixa institució que tenim una responsabilitat important en aquest àmbit. Aquesta reflexió la plantejarem en un moment molt rellevant, tant per a la Universitat Rovira i Virgili concretament com per al conjunt de la societat i el territori que volem servir i influenciar. Aquests darrers vint-i-cinc anys, des de la seva creació com a institució independent, la URV ha anat construint el seu projecte de desenvolupament, que, atesos els resultats en diferents indicadors al nostre abast, sembla consolidar-se exitosament. Al mateix temps, l'entorn local i global que servim i que ens és referència ha anat experimentant també canvis de gran envergadura, tant en aspectes socials com econòmics. En concret, el mercat de treball, que és el que ens interessa en aquest estudi, s'ha vist modificat en la línia d'aquesta evolució general esmentada.

Al llarg dels diversos capítols hem pogut repassar amb detall la trajectòria inicial de la vida laboral dels graduats a la URV dels darrers anys. La idea de partida era oferir elements de reflexió, més que no pas receptes tancades, de com interpretar i valorar la situació laboral inicial dels nostres graduats. Tanmateix, sembla pertinent destacar alguns elements d'interès entre la gran quantitat de dades que hem analitzat a fi d'oferir una guia per a les reflexions que necessàriament haurem de fer tots els agents implicats en els processos de formació del capital humà de la nostra societat. Cal dir, abans d'entrar en el repàs més concret de les aportacions de l'estudi, que podem considerar que els esforços realitzats per preparar els nostres estudiants han donat resultats clarament positius. Podem afirmar que els graduats de la URV assolixen un grau de preparació que els permet encarar la seva vida professional amb garanties d'èxit.

Els estudis universitaris, i els que ofereix la URV en concret, són una bona eina per afrontar el repte de començar la trajectòria laboral en uns mercats de treball exigents i complexos. Fins i tot en situacions molt complicades associades a la crisi econòmica experimentada en els darrers anys, els nostres graduats han aconseguit inserir-se al món del laboral i ajustar-s'hi amb un grau de satisfacció elevat. No obstant això, és cert que no tots els graduats tenen la mateixa facilitat per iniciar la vida laboral i que, en general, hi ha certs aspectes que, dins la valoració global positiva, cal considerar com a preocupants. Aquesta doble línia d'atendre la diversitat i ajustar-se a canvis de fons més estructurals és molt probablement el que demanaria més atenció en una potencial guia de com encarar el futur.

Passant a resumir les aportacions bàsiques de l'estudi, inicialment hem comentat les característiques dels nostres graduats i com han evolucionat al llarg del període. Com ja havíem detectat en altres anàlisis dels nostres estudiants, la URV té un grau d'especialització en els àmbits de la salut i les ciències socials, hi dominen les diplomatures i servim bàsicament estudiants del territori, excepte en alguns estudis concrets on la diversitat d'origen és més accentuada. Analitzant les dades, hem pogut afegir alguns elements menys coneguts. Així, podem dir que la URV és una universitat feminitzada (en termes relatius respecte al conjunt de Catalunya) i que, seguint la dinàmica general, s'adreça a estudiants que es graduen amb una edat cada cop més alta. Un aspecte molt rellevant és que els nostres graduats provenen d'entorns socioeconòmics menys afavorits que la mitjana catalana. Aquest fet és en part reflex del grau de desenvolupament econòmic del nostre territori, però probablement també està relacionat amb l'estructura d'ensenyaments i la mateixa vocació integradora de la institució. En qualsevol cas, cal posar en valor l'impacte de transformació del capital humà territorial i de motor de mobilitat social de la URV. És difícil poder mesurar aquest impacte de la nostra activitat i, per tant, poder-lo transmetre amb claredat a l'opinió pública, però sense cap mena de dubte cal reivindicar-lo i situar-lo com un dels actius de la URV. A més a més, cal veure que hi ha conseqüències de servir un públic amb un bagatge cultural i econòmic més precari, ja que coneixem la seva influència sobre els processos d'aprenentatge i hem observat, en l'estudi, que afecta en la decisió de treballar durant els estudis universitaris. Així, en definitiva, podem establir que ens enfrontem amb més intensitat que la mitjana de la universitat catalana a alguns reptes importants, com són abastir de capital humà un territori concret, facilitar a les dones un accés millor al món laboral, i contribuir a la mobilitat social i a la millora de les oportunitats dels joves d'origen més humil. Òbviament, cal tenir present aquests elements quan valorem la nostra tasca des de la perspectiva de l'èxit laboral dels nostres graduats.

En el segon i el tercer capítol de l'estudi, hem abordat la descripció de com s'han desenvolupat els processos d'inserció laboral dels nostres graduats i hem analitzat al-

gunes mesures de valoració d'aquests processos. El volum d'informació és molt gran i obre moltes qüestions que mereixerien ser mencionades. Tal com hem insinuat, deixarem al lector aquesta tasca més detallada i tan sols proposarem a continuació una guia de les que considerem les principals conclusions que es poden extreure del treball realitzat.

En primer lloc, i com ja s'ha dit, en termes de valoració general i sense voler caure en una actitud acrítica, hem de considerar que la inserció laboral dels graduats de la URV ha estat exitosa. L'objectiu central de trobar feina s'assoleix. Es demostra que l'esforç dels alumnes i de la institució té el reconeixement del mercat de treball, ja que fins i tot en els moments del cicle econòmic més recessiu l'entrada al mercat de treball és ràpida i els nivells d'atur són molt menors que els que experimenten joves d'edat similar però amb nivells educatius més baixos. La formació universitària és, doncs, una bona inversió.

En segon lloc, convé tenir present que malgrat que podem establir línies generals cal abordar l'anàlisi del procés des d'una perspectiva, com a mínim, d'àrea de coneixement. De fet, seria recomanable fixar cada estudi concret com a punt de referència. La diversitat de situacions és elevada i, malgrat que podem aprendre de la visió més general, cal anar a aquesta anàlisi particular per establir mesures concretes d'actuació. En aquest sentit és evident que alguns àmbits i estudis en particular tenen més dificultats estructurals d'inserció i s'han vist més afectats per la crisi econòmica. De totes maneres, cal evitar conclusions precipitades que apunten a la reducció de l'oferta educativa per a aquests estudis amb dificultats d'inserció. En primer lloc, sembla que el problema és de mercats de treball de dimensió reduïda però existents. La pura reducció de l'oferta podria posar en perill l'abastiment de capital humà de qualitat per a aquests mercats. D'altra banda, la capacitat d'aprenentatge i altres competències generalistes desenvolupades durant la carrera universitària tenen valor de mercat i cal protegir-les. Sembla més raonable, al nostre entendre, explorar les possibilitats d'obrir aquests àmbits cap a àrees afins o complementàries que parteixin de la base actual però que permetin desenvolupar coneixements en mercats de treball més amplis. Per il·lustrar-ho amb un exemple: un filòsof pot esdevenir un gran analista dels mitjans de comunicació partint de la seva base analítica complementada amb algunes eines addicionals. Si aquests processos cal fer-los amb formació addicional (per exemple màsters) o cal modificar els currículums de partida és la discussió que considerem que hauria de fer-se, més que no pas desqualificar certs estudis per innecessaris.

En tercer lloc, i un cop establerta aquesta valoració positiva en un sentit quantitatiu, cal introduir el matís que la valoració de les condicions laborals hauria de ser més negativa. En aquest sentit, els joves universitaris pateixen elements de precarització de les condicions laborals similars a les dels joves no universitaris, estructurals i de manera

molt més intensa arran de la crisi econòmica viscuda els darrers anys. En altres paraules, els joves han estat tradicionalment un dels col·lectius que han servit per ajustar costos a les empreses. Un elevat nivell educatiu els ha protegit en part durant la fase expansiva del cicle, però ha deixat de fer-ho en la fase recessiva. Una part d'aquest empitjorament de les condicions respon a una lògica general d'uns mercats de treball amb excés d'oferta (més treballadors que llocs de treball) que, per un cantó, empeny certs grups de graduats a acceptar feines que tradicionalment havien estat desenvolupades per individus amb un nivell educatiu més baix i que tenen condicions laborals pitjors que les dels llocs de treball dels graduats. Per l'altre cantó, al desplaçar-se la balança de poder a favor dels empresaris, aquests poden traslladar més fàcilment cap als treballadors les pressions en costos del mercat. De totes maneres, cal entendre que un empitjorament de les condicions laborals no implica necessàriament que els graduats, si més no una part, desenvolupin tasques diferents de les que feien quan el cicle econòmic era més favorable. Per dir-ho ras i curt, ajustant la quantitat a causa de la crisi (hi ha menys llocs de treball de tots tipus), tenen les mateixes feines però en condicions pitjors. El que és fins a cert punt sorprenent és que els mateixos graduats són ben conscients d'aquesta situació i no la valoren com a excessivament negativa. Observen que el procés d'accés al mercat de treball, i per tant a l'inici de la vida laboral, ha de transitar per aquest primer tram precari però valoren per damunt de tot poder fer-ho per tal d'avançar en el futur. Aquesta lectura de la situació, més enllà que sigui un reflex de construccions psicològiques-culturals-socials del tipus "els joves han d'estar agraïts simplement per treballar, ja que així aprenen", té la lògica que les tasques que fan i l'aplicació de les competències que han desenvolupat durant la carrera varien molt menys del que ho fan les condicions laborals. A més observen que els que tenen més experiència a l'empresa tenen millors condicions. En conseqüència, sembla lògica la interpretació que estan en una fase que cal acceptar i aprofitar per acumular coneixements laborals específics per fer un salt a millors condicions més endavant. Aquesta interpretació dels resultats s'ajusta a una investigació recent que apunta que en èpoques de crisi econòmica l'experiència laboral augmenta de valor ja que els empresaris necessiten treballadors que ràpidament siguin productius (i per tant puguin reduir costos). Això obre la porta que la universitat pugui ajudar els graduats a millorar la seva situació laboral des d'un bon inici de les seves carreres si entren al mercat de treball amb un nivell de capacitació laboral més elevat. Tanmateix, la clau de volta d'aquesta proposta és que això s'assoleixi a partir d'aprofundir en la capacitat d'aprenentatge del graduat, no pas augmentant simplement la seva exposició a situacions laborals concretes. Òbviament, ens referim a la controvertida qüestió de les pràctiques durant la carrera o al fet de treballar i estudiar al mateix temps. Una nota final respecte a l'empitjorament de les condicions laborals és que cal tenir present que les dades utilitzades en aquest estudi no inclouen les darreres

cohorts graduades, que teòricament ho fan en una situació econòmica amb signes de millora, si més no en termes macroeconòmics. És possible que les tendències observades s'hagin revertit en part, tot i que no es pot donar per segur. Així, hi ha aspectes que no s'han pogut comprovar, com el suposat increment de la mobilitat a l'estranger per raons de feina. En qualsevol cas, seria molt important poder fer un seguiment de la situació per tal de donar més robustesa analítica a les hipòtesis plantejades.

Un quart aspecte a destacar, íntimament lligat al que acabem de comentar, és la situació de sobreeducació que hem observat en l'anàlisi portada a terme en aquest estudi. Hem pogut observar en aquestes dades que l'afirmació de tenir altes taxes estructurals de sobreeducació es reafirma i que de fet la crisi l'empitjora. Per tant, en la mesura que aquest fenomen es consideri un problema, cal tenir-lo molt present en les valoracions que fem del procés d'inserció laboral dels joves graduats. En aquest punt convé introduir algunes consideracions importants. En primer lloc, cal veure que hi ha una certa contradicció entre sobreeducació i sobrequalificació en el sentit que la primera és més elevada i augmenta durant la crisi molt més que la segona, que de fet es manté força estable. Una interpretació potencial és que la sobreeducació té un component més institucional lligat a les condicions laborals, mentre que la segona recull més concretament les exigències competencials dels llocs de treball. En aquest sentit, doncs, la sobreeducació representaria un desajust d'expectatives, però una majoria de graduats tindrien feines que els permeten utilitzar els seus coneixements i competències. Alternativament, l'observació que són les competències cognitives (coneixements teòrics i pràctics) les que generen als graduats més sensació de sobrequalificació ens porta a plantejar una possible explicació diferent de la que donem a la sobreeducació. La hipòtesi és que els graduats se senten preparats per desenvolupar un conjunt de tasques molt més ampli que les que fan realment, ja que durant la carrera han incorporat molts més coneixements dels que tenen la sensació d'estar utilitzant. Això pot comportar certa sensació de frustració (gran esforç esmerçat pel retorn obtingut) que derivaria en una tendència a considerar-se sobreeducat (puc fer més coses del que realment faig). Caldria, doncs, reduir la quantitat de coneixements transmesos als estudiants? La resposta —considerem— és que seria un gran error. En primer lloc, cal entendre que la mateixa adquisició d'aquests coneixements genera processos d'aprenentatge que preparen els estudiants per incorporar altres competències necessàries en els llocs de treball (el que anomenem aprendre a aprendre). En segon terme, cada empresa és diferent i els llocs de treball també, per la qual cosa reduir els coneixements transmesos posaria en perill poder oferir un treballador preparat per a tot el teixit productiu. Al mateix temps, la carrera universitària representa una inversió que hauria de preparar el graduat per evolucionar en una carrera professional, no només en una feina inicial. Limitar la formació rebuda posaria en risc aquesta evolució (de fet, aquest argument

s'ajusta a la idea que la sobreeducació pot ser un fenomen temporal). Per tant, no sembla raonable reduir la transmissió de coneixements, però això no implica que des de la universitat no es pugui actuar. De fet, segurament ens interpel·la d'una manera clara de cara a revisar les pràctiques docents que utilitzem. La crítica sovint plantejada que se segueixen pràctiques docents encara massa ancorades a la memorització i la lliçó magistral pren molt de sentit des de la perspectiva amb què estem analitzant el problema de la sobreeducació.

Un segon aspecte a comentar en aquesta problemàtica de la sobreeducació-sobrequalificació és que s'observa que els dos fenòmens estan molt lligats a les àrees de coneixement, amb diferències entre elles relativament notables. Una possibilitat per explicar-les seria que les pràctiques docents i els tipus d'individus se segmenten molt acusadament entre àrees. Malgrat que segur que hi ha diferències, no tenim proves que permetin situar en aquest àmbit la causa més important. Per tant, hem de pensar que des del costat de la demanda (les empreses) hi ha una part de l'explicació, que se centra en dos elements: en primer lloc, cal pensar que el nostre teixit productiu no és capaç de generar prou llocs de treball per absorbir el nombre de graduats que es generen, potser perquè les seves estratègies tecnològiques o d'especialització de complexitat de producte porten a necessitats de qualificació relativament baixes. D'altra banda, les empreses podrien estar definint els llocs de treball d'una manera poc ampla (molt especialitzada), fet que donaria poques oportunitats d'utilitzar un gran ventall de coneixements. En qualsevol cas, el que volíem apuntar és que en la discussió del fenomen de la sobreeducació cal incorporar de manera molt clara l'anàlisi de la demanda de treball.

Finalment, ens agradaria recollir un aspecte que mereixeria més atenció en estudis futurs: l'aproximació de gènere. Com ja hem comentat, la URV té un grau de feminització superior a la mitjana catalana, tema que hauria de figurar a l'agenda particular de la institució. Hem prioritzat l'aproximació des d'una perspectiva d'àrea de coneixement ja que té un component més general que s'ajustava millor als objectius de l'estudi. Tanmateix, quan hem introduït elements de gènere hem observat que s'intueix un deteriorament de la situació laboral de les dones més intens que el dels homes, com si la crisi econòmica hagués afectat amb més força el col·lectiu femení. Cal tenir present que abans de la crisi la situació laboral era més equilibrada entre homes i dones. És difícil, amb la poca profunditat de l'anàlisi realitzada, plantejar hipòtesis de les raons que justificarien impactes diferents per sexe, tot i que alguns aspectes semblen candidats clars. Segurament hi juga un paper la feminització elevada d'alguns estudis que han patit durament els efectes de la crisi, com també hauria afectat la crisi d'ocupació del sector públic. De totes maneres, en relació amb l'explicació que han empitjorat més les condicions laborals que no pas les tipologies de feines, sembla pertinent explorar si pot haver-hi hagut un impacte més accentuat per a les dones, per exemple a partir del

treball a temps parcial, que entraria en l'àmbit de processos de segmentació per sexe del mercat de treball. D'altra banda, també seria interessant poder veure en quina mesura l'impacte de l'acumulació d'experiència prèvia a l'entrada al mercat de treball és diferent segons el sexe o té uns impactes diferenciats a aquest nivell.

L'objectiu central d'aquest estudi és aportar elements de reflexió al voltant d'una de les funcions que té la Universitat Rovira i Virgili: preparar persones per poder desenvolupar una activitat productiva beneficiosa, tant per a elles individualment com per al conjunt de la societat. Aquests darrers 25 anys, des que es va crear com a institució independent, la URV ha anat construint el seu projecte que, tenint en compte els resultats en diferents indicadors al nostre abast, sembla consolidar-se amb èxit. Al mateix temps, l'entorn local i global al qual servim i ens és referència també ha anat experimentant canvis de gran envergadura, tant en aspectes socials com econòmics. Al llarg dels diferents capítols d'aquest estudi repassem amb cert detall la trajectòria inicial de la vida laboral de les persones graduades a la URV dels darrers anys. Podem afirmar que la formació que reben és una bona eina per afrontar el repte de començar la trajectòria laboral en uns mercats de treball exigents i complexos. Fins i tot en situacions molt complicades associades a la crisi econòmica experimentada els darrers anys, els nostres graduats han aconseguit inserir-se al món del treball i ajustar-s'hi amb un grau de satisfacció elevat. No obstant això, és cert que no totes les persones que han passat per la Universitat gaudeixen de la mateixa facilitat per iniciar la vida laboral i, en general, hi ha certs aspectes que, dins la valoració global positiva, cal considerar com a preocupants. Aquesta doble línia d'atendre la diversitat i ajustar-se a canvis de fons més estructurals serien molt probablement els aspectes que demanarien més atenció en una potencial guia de com encarar el futur.



[publicacions]
urv