

El empleo juvenil en España ante la crisis de la COVID-19: impacto en la desigualdad laboral por género desde un enfoque interseccional

(Resultados preliminares)



<http://www.emjuCovid.udl.cat/>

ANÁLISIS CUANTITATIVO

Fuente de los datos analizados

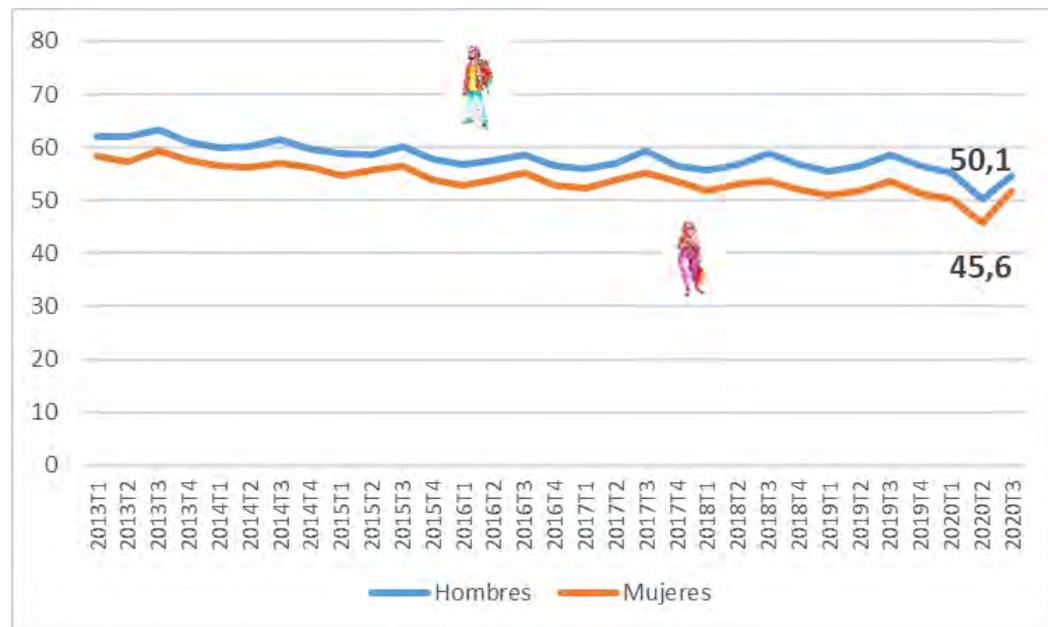
Elaboración propia de **indicadores** a partir de los microdatos de la **Encuesta de Población Activa (EPA)**

Análisis de ocupaciones y contratación a partir de la información facilitada por el **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**

Resultados preliminares del impacto de la pandemia sobre la situación laboral de las personas jóvenes:

- Las personas jóvenes, que partían de una posición más vulnerable en el mercado laboral, **las más damnificadas.**
- Mayor precarización en el **colectivo femenino**: menor tasa de empleo, mayor tasa de contratos temporales y contratos a tiempo parcial y mayor tasa de paro. La situación se agrava si se consideran variables como la nacionalidad o nivel de estudios.
- Nuevos **obstáculos** para su incorporación en el mercado laboral, puesto que los sectores que habitualmente brindan a los jóvenes su primer paso a la vida laboral (minorista y hostelería entre otros) son los más afectados por las medidas de distanciamiento social.

PRESENCIA EN EL MERCADO DE TRABAJO (TASA DE ACTIVIDAD)

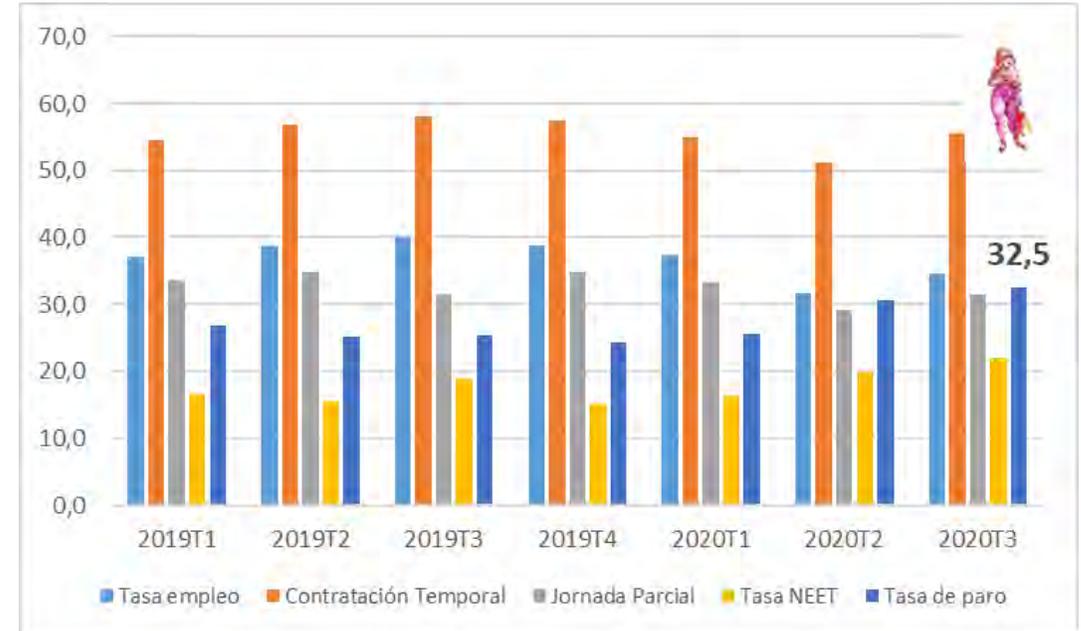
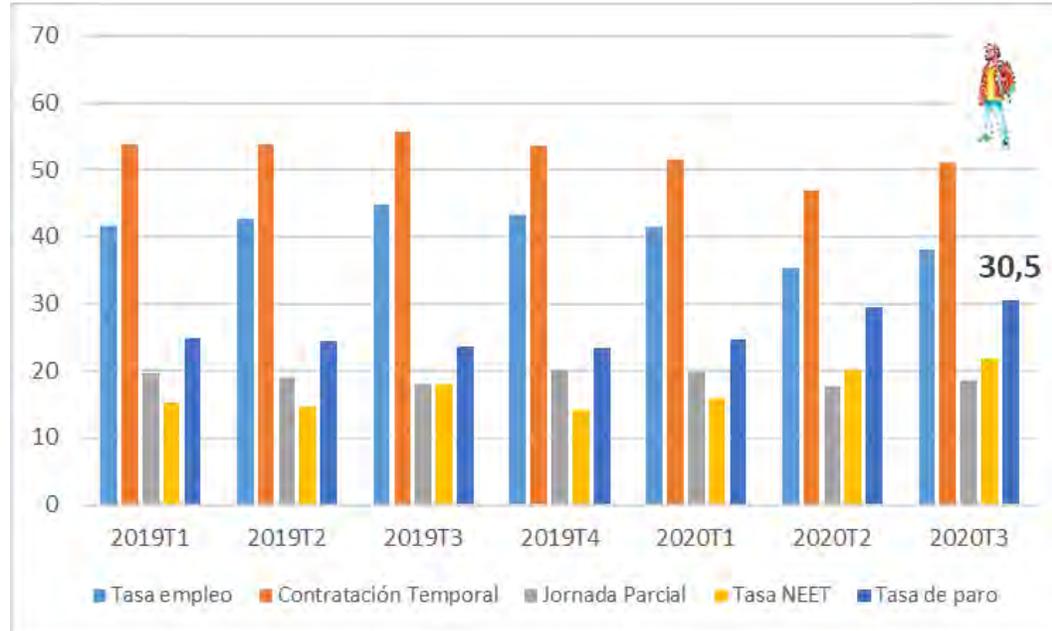


Durante los meses de confinamiento se ha acentuado todavía más la “**desaparición**” de personas jóvenes del mercado laboral en España.

Entre el segundo y el tercer trimestre se recupera el número de personas jóvenes ocupadas, pero **aumentan las paradas** y en mayor medida en el colectivo femenino. Ello se debe a que en el segundo trimestre personas jóvenes que no podían buscar activamente un trabajo por el confinamiento constaban como inactivas.

	Hombres					Mujeres				
	3T 2019	1T 2020	2T 2020	3T 2020	Variación 1T -3T	3T 2019	1T 2020	2T 2020	3T 2020	Variación 1T -3T
Activos	2.001	1.904	1.738	1.896	-8	1.764	1.665	1.519	1.721	56,4
Ocupados	1.528	1.433	1.225	1.319	-114,2	1.318	1.238	1.055	1.161	-76,2
Parados	474	471	513	577	106,2	446	427	465	560	132,5

VINCULACIÓN CON EL MERCADO DE TRABAJO (MENORES 30 AÑOS)

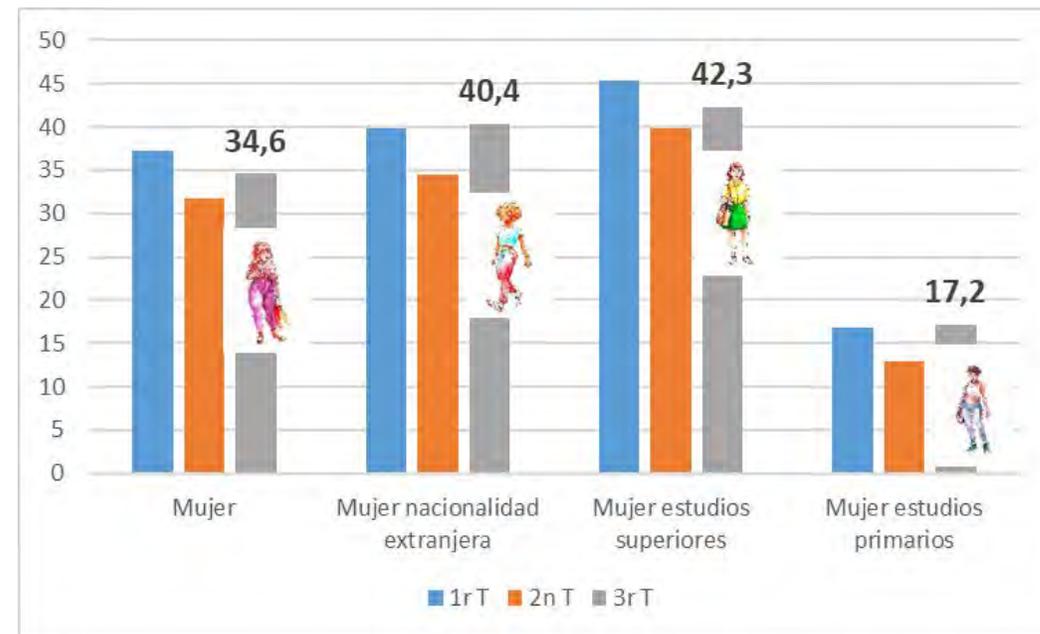
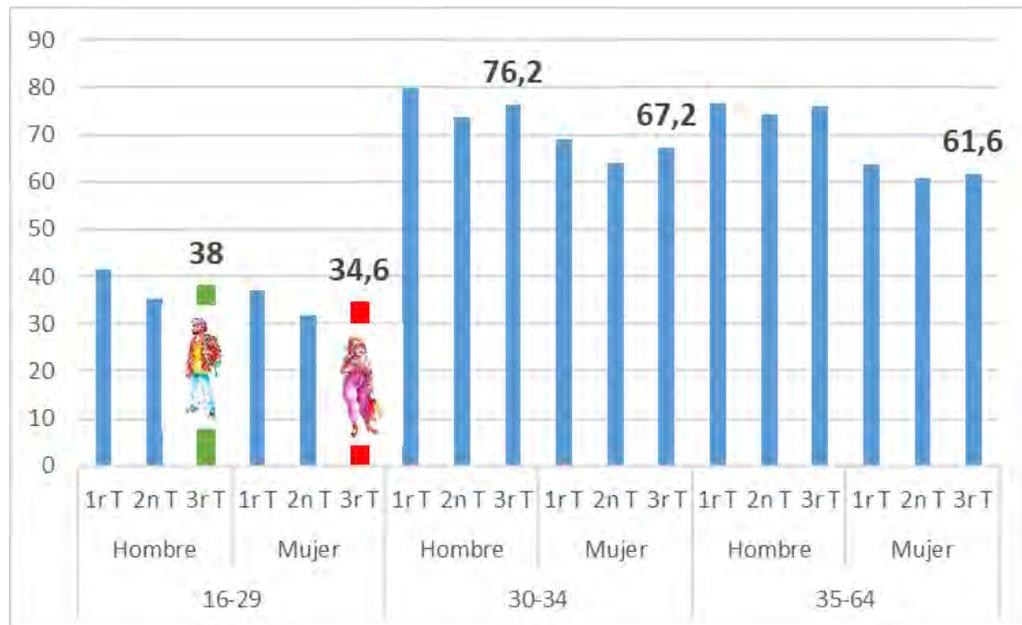


La tasa de **temporalidad** decrece en el segundo trimestre de 2020, ante la facilidad de no renovar los contratos temporales.

Las personas jóvenes, que tenían contratos **indefinidos**, han tenido más opciones de continuar en su puesto de trabajo. Los expedientes de regulación temporal de empleo han evitado mayores despidos en este primer semestre de 2020.

Se observa una mayor precarización en el colectivo **femenino**.

TASA DE EMPLEO



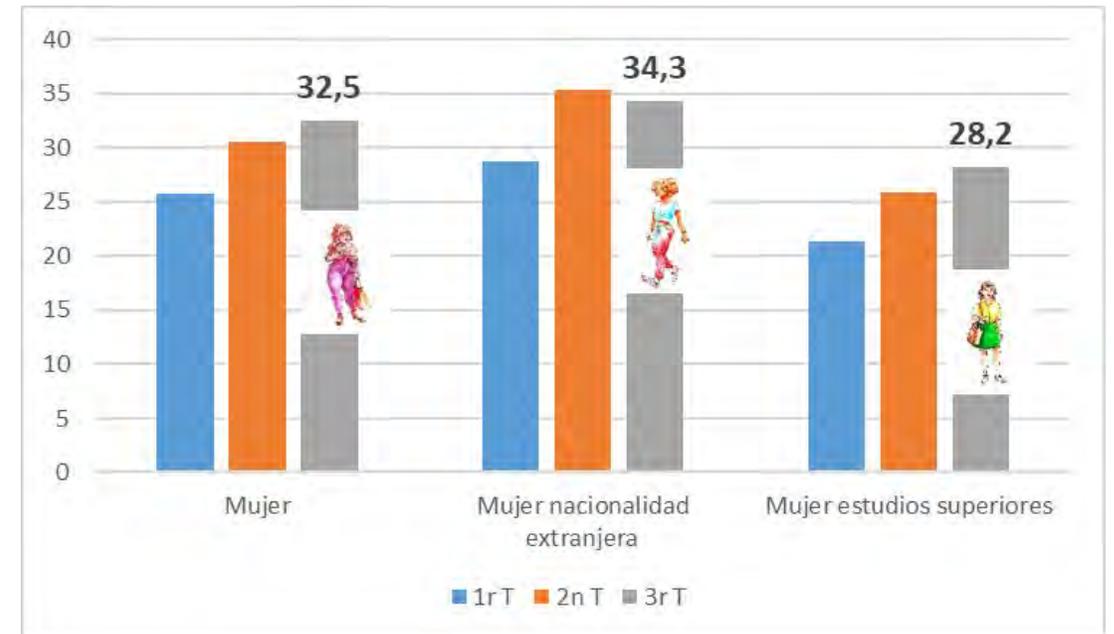
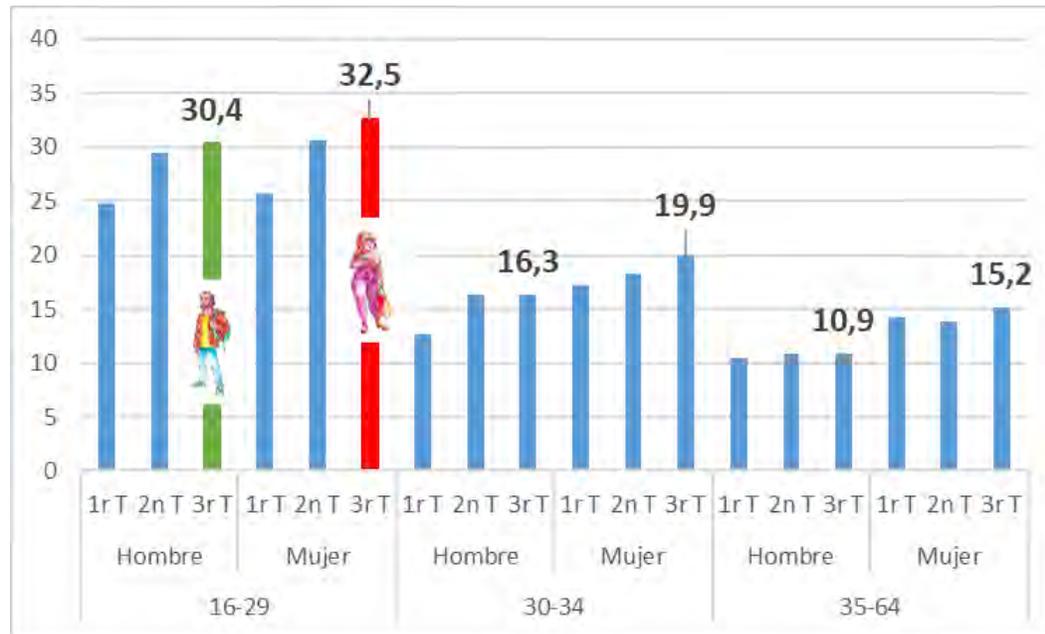
La **caída del empleo** entre el primer y el segundo trimestre de 2020 fue más intensa entre la población joven.

Las mujeres jóvenes presentan los menores valores.

A mayor **formación**, mayor tasa de empleo, aunque se mantiene la reducción respecto al primer trimestre.

Muy preocupante la tasa de empleo de las mujeres con estudios primarios.

TASA DE PARO

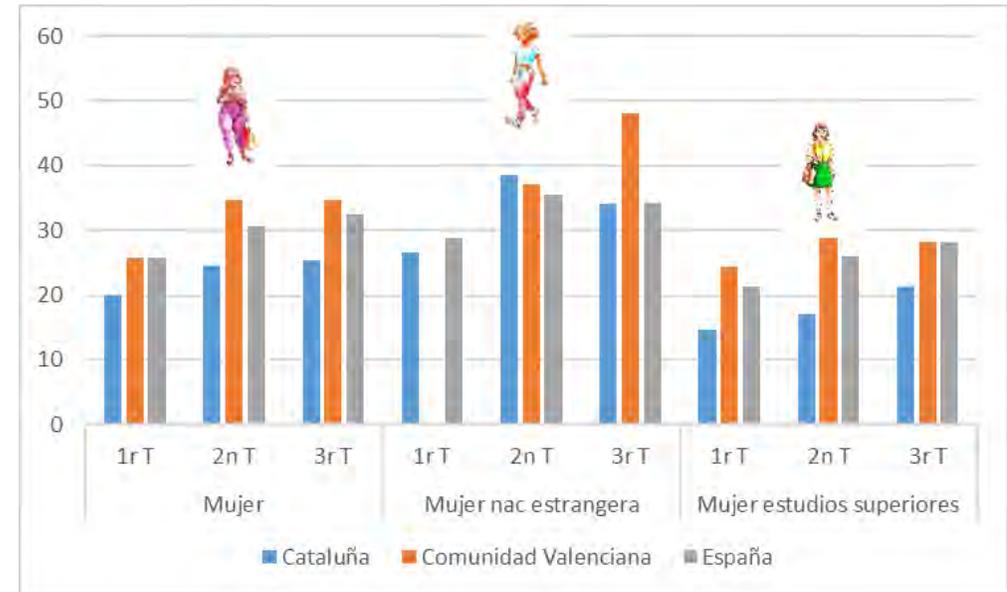
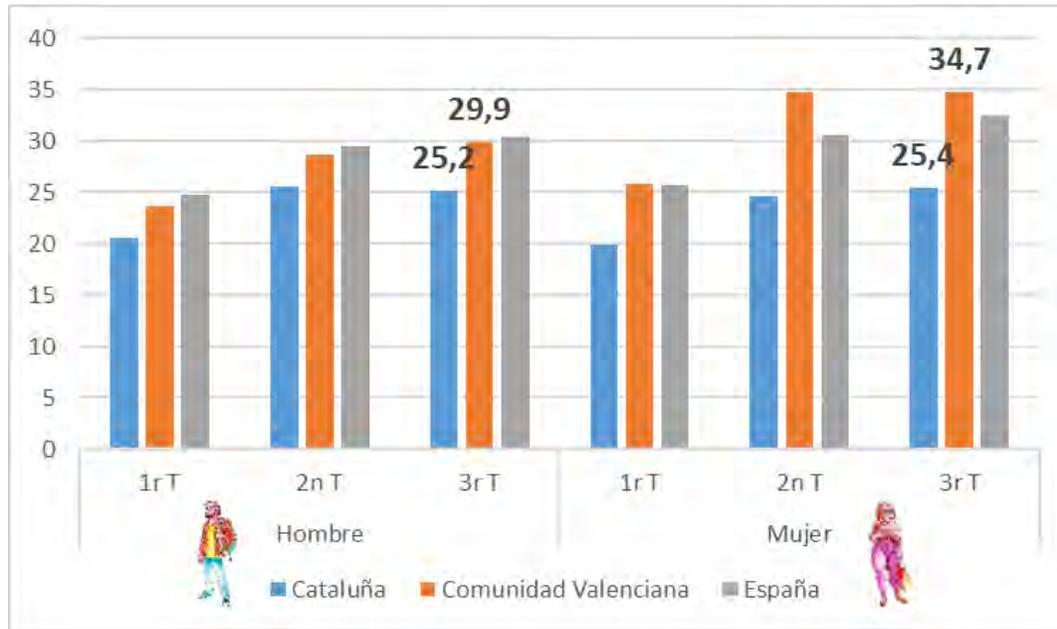


El incremento de la **tasa de paro** ha sido más intenso entre la población joven.

En el tercer trimestre de 2020 la **tasa de paro femenina** de los menores de 34 años se incrementa, en mayor medida que la masculina. Las menores de 30 años duplican la tasa de las mujeres de entre 35 y 65 años y superan a las de 30 a 34 años en 12,6 puntos porcentuales.

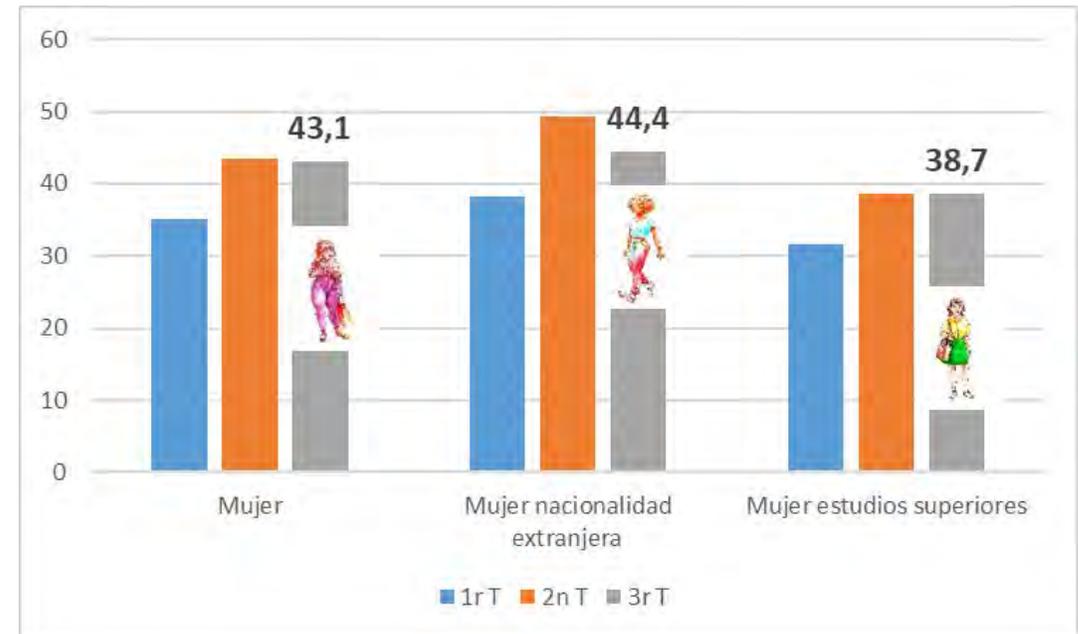
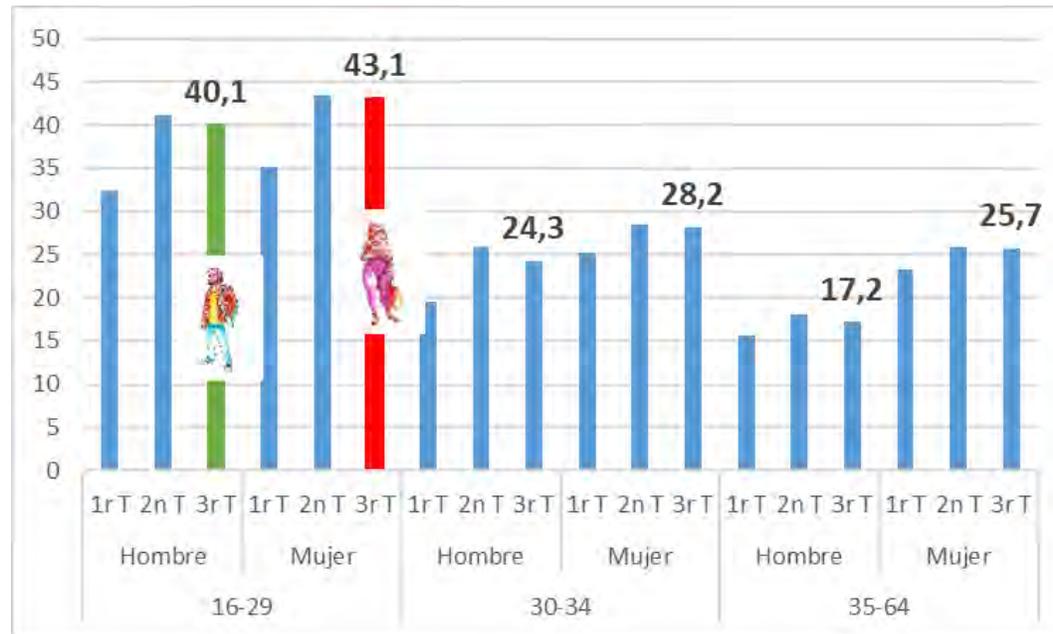
La tasa de paro de las mujeres con **estudios superiores** se ha incrementado en 2,3 pp respecto el segundo trimestre, por encima del general de dicho colectivo que aumentó 1,9 pp. Sin embargo, la tasa de paro de las mujeres de nacionalidad extranjera menores de 30 años se reduce ligeramente.

TASA DE PARO. CATALUÑA-COMUNIDAD VALENCIANA



Cataluña presenta menores tasas de paro y la **Comunidad Valenciana** presenta una tasa de paro femenina mayor que la media española, especialmente en el colectivo de mujeres con nacionalidad extranjera.

TASA DE PARO ALTERNATIVA

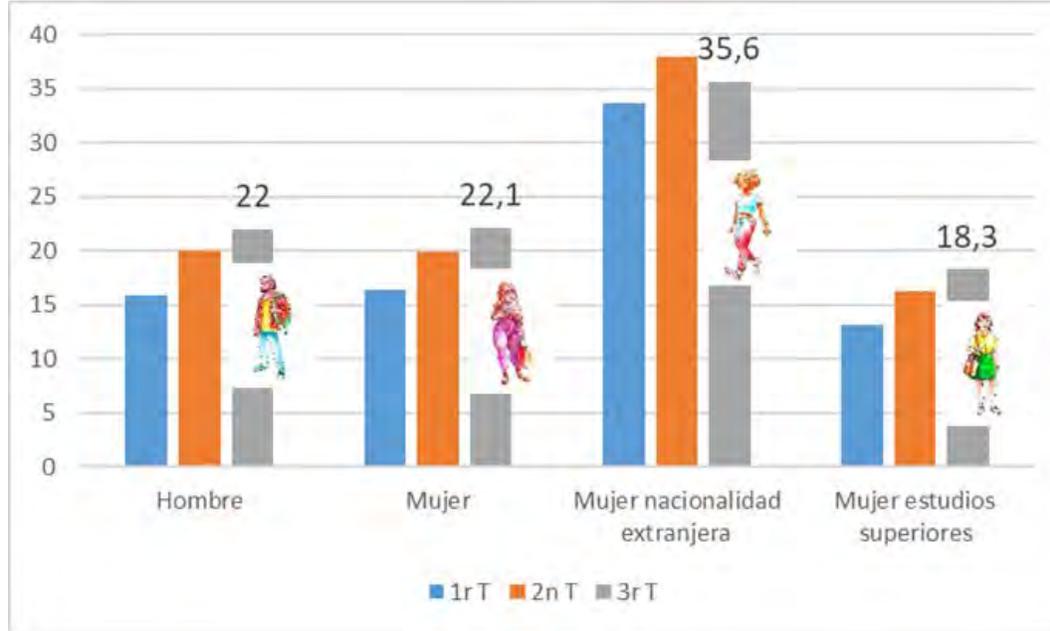


La **tasa de paro alternativa** incluye también personas ocupadas subocupadas y las que desearían trabajar, pero no buscan trabajo, alcanza las máximas cotas desde 2018. La mayor diferencia entre la tasa de paro y la tasa alternativa se observa en las **mujeres** menores de 30 años.

Considerando esta alternativa, la tasa de paro se incrementa en **10,5 pp**: 4 de cada 10 mujeres menores de 30 años están en paro, de las cuales una es potencialmente activa o subempleada.

La situación se agrava en el colectivo de mujeres de **nacionalidad no española** menores de 30 años.

TASA NEET

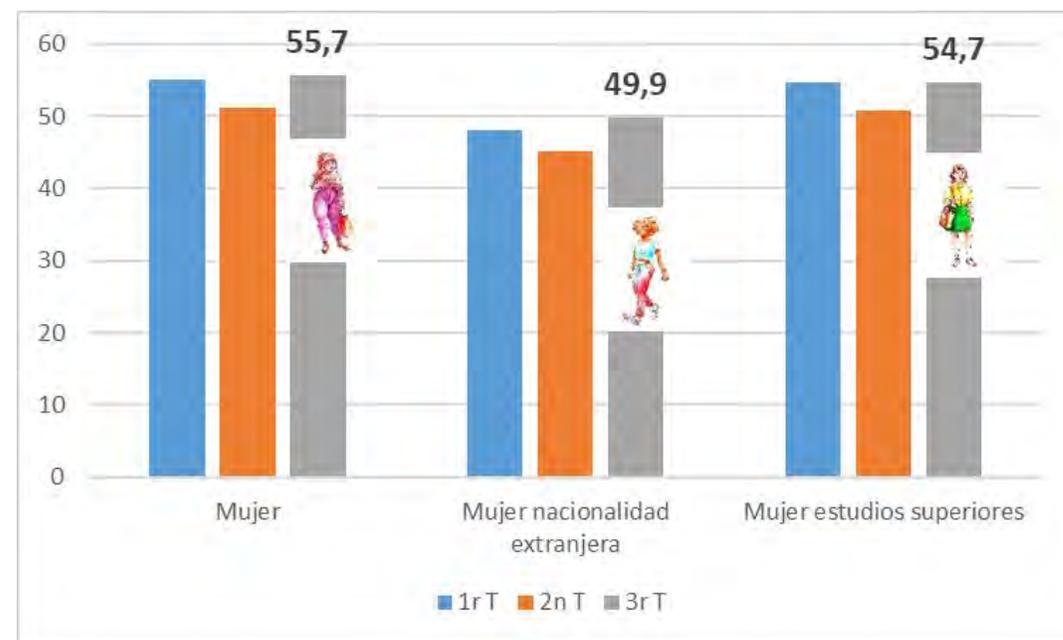
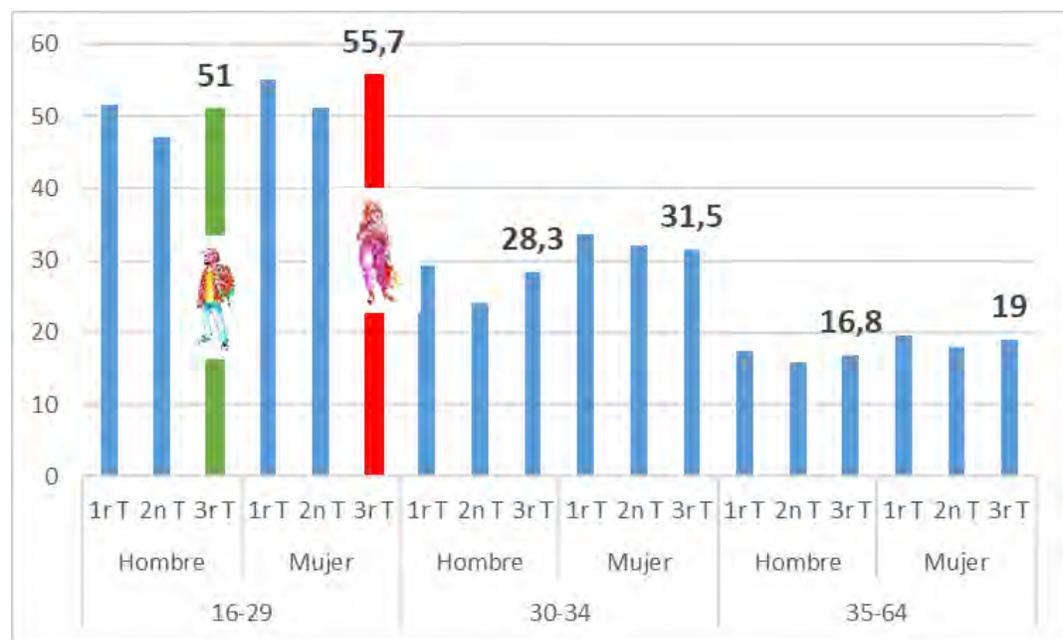


Desde finales de 2019, la proporción de personas **jóvenes en situación NEET** ha ido aumentando de manera progresiva.

La mayor tasa de personas jóvenes en situación NEET se sitúa en el colectivo **femenino emigrante**.

Preocupante el 18,3% de las mujeres con estudios superiores.

TASA DE TEMPORALIDAD

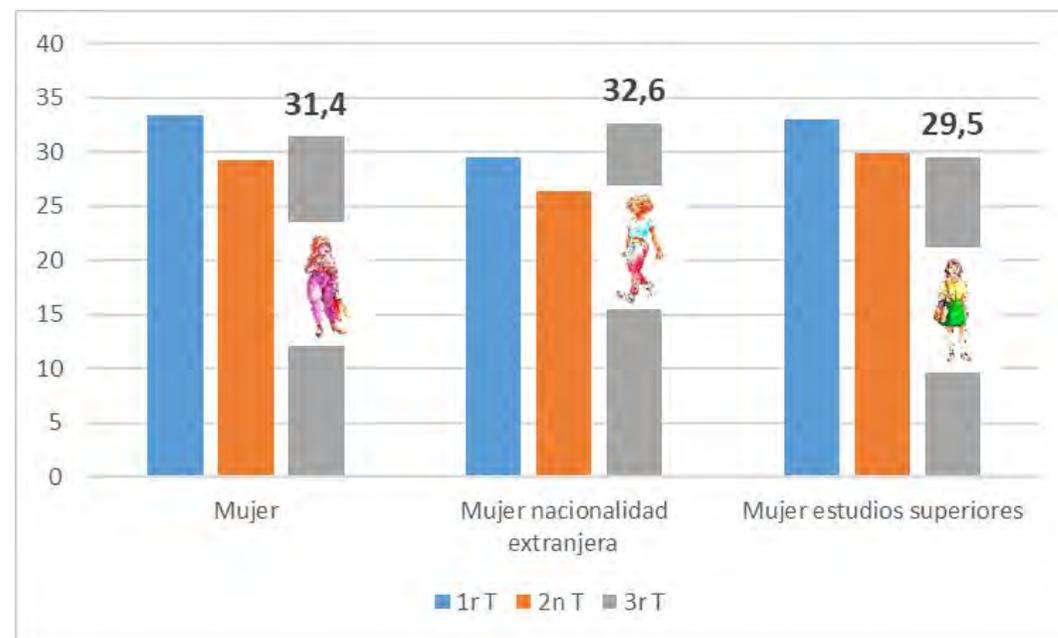
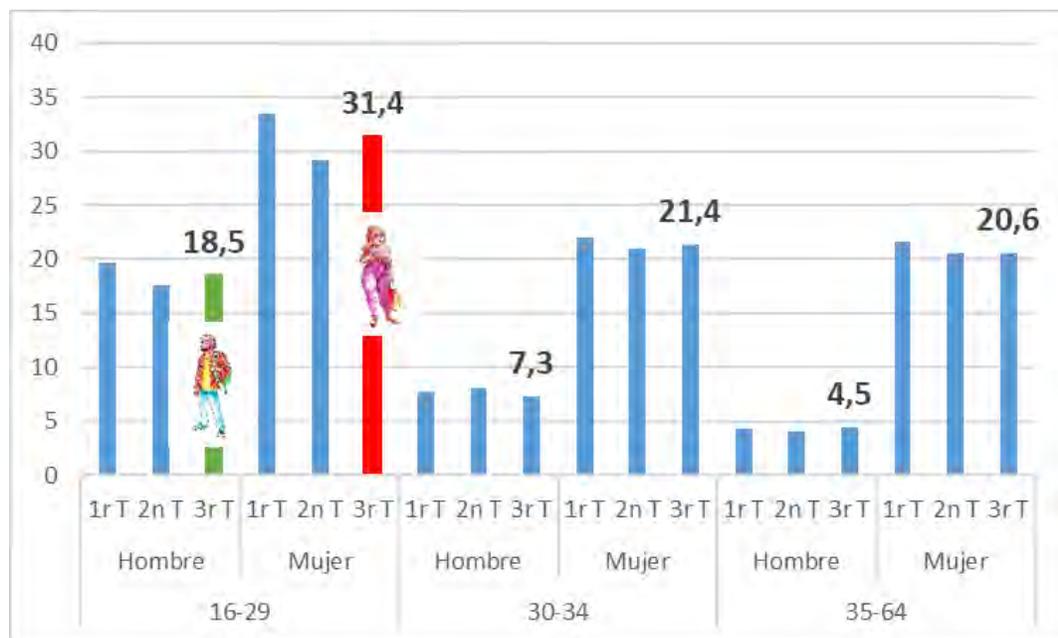


La población joven asalariada con contratos temporales, a tiempo parcial, temporales a media jornada o que exigen una escasa formación académica (como, por ejemplo, las denominadas “ocupaciones elementales”), se ha **reducido** en el segundo trimestre de 2020, puesto que han sido puestos de trabajo más fácilmente prescindibles.

La **tasa de temporalidad**, en el tercer trimestre, supera el 50% y en mayor medida en el colectivo femenino.

Las mujeres con estudios **superiores** han incrementado dicha temporalidad en el tercer trimestre alcanzado el 54,7%.

CONTRATOS TIEMPO PARCIAL



Tres de cada diez ocupadas lo son a tiempo parcial en el tercer trimestre, aunque el porcentaje se ha reducido respecto al primer trimestre. En cambio, el de las mujeres de nacionalidad extranjera se ha incrementado.

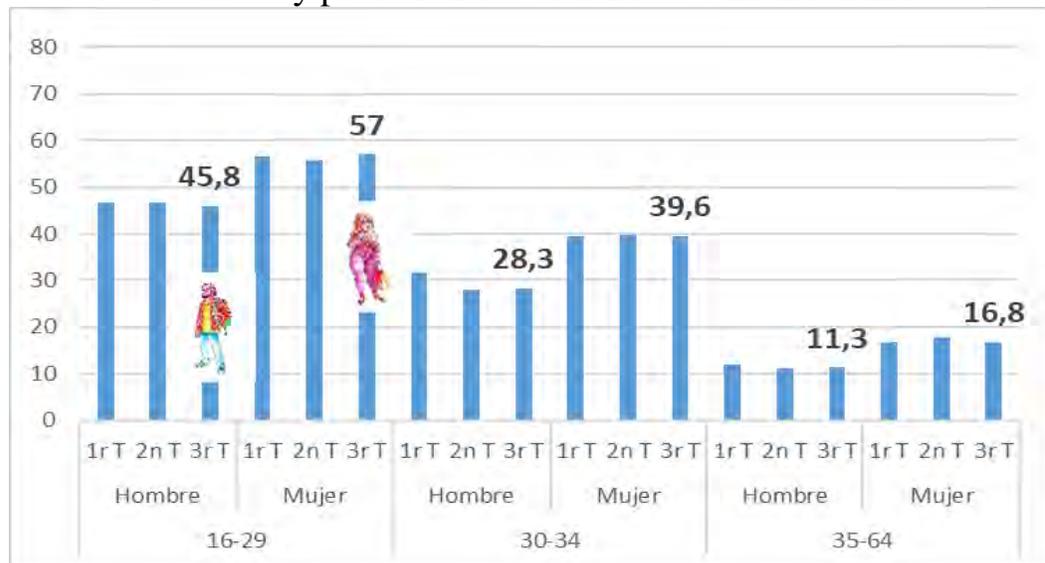
La temporalidad alcanza **las mayores cotas** entre las ocupaciones elementales, la construcción y el sector público.

En el **sector público** 8 de cada 10 mujeres menores de 30 años acceden a contratos temporales mientras que en el sector privado alcanza al 50%.

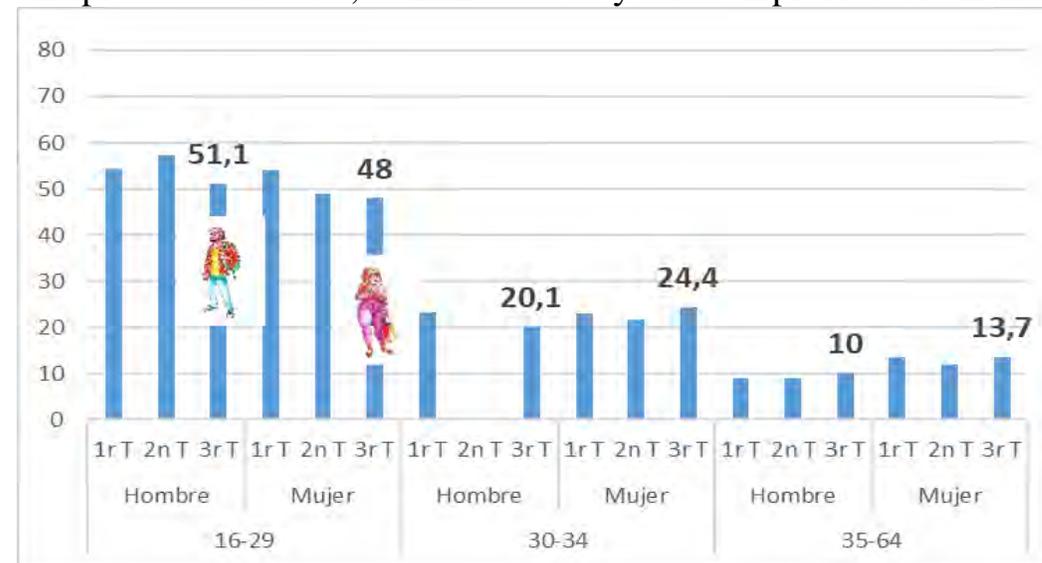
La mayor parte de los contratos temporales son **por obra y servicio**.

TASA DE TEMPORALIDAD SEGÚN OCUPACIÓN PRINCIPAL

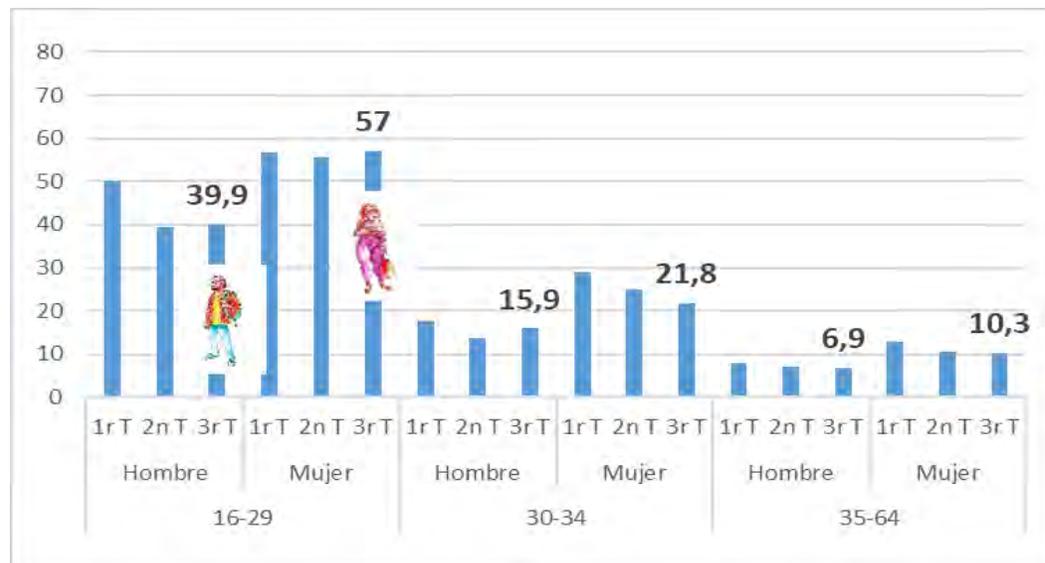
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales



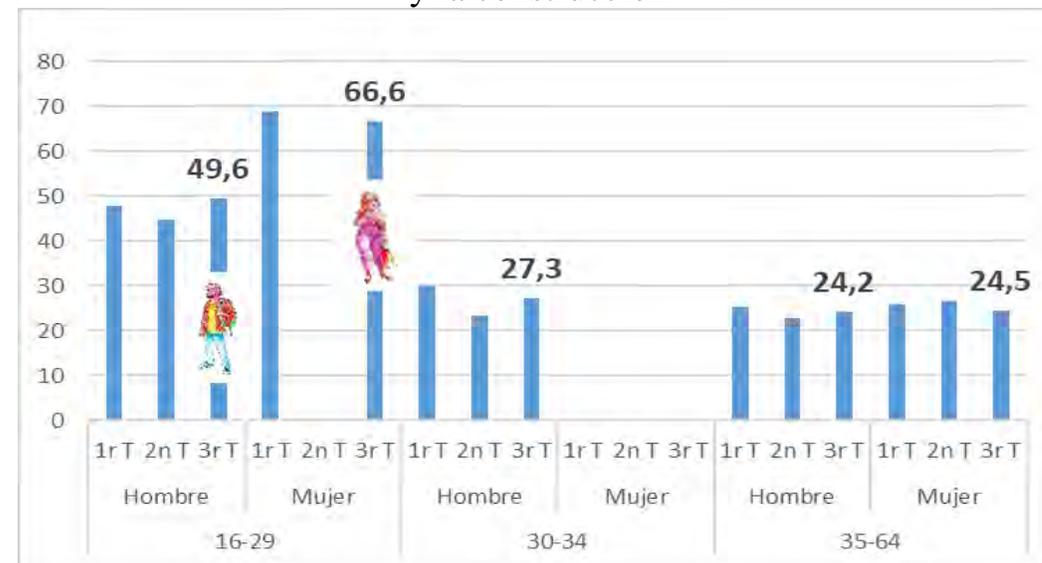
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina



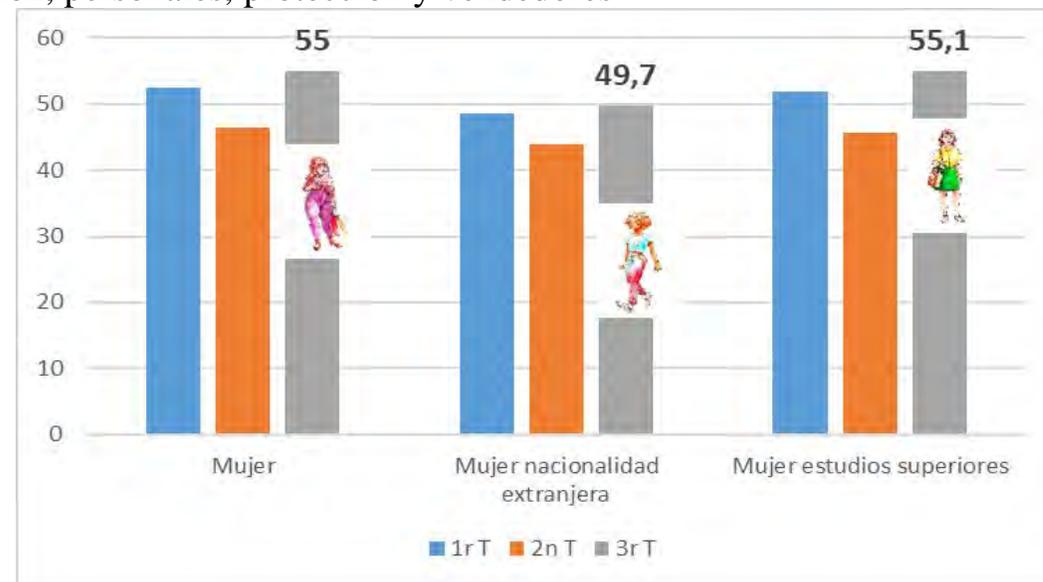
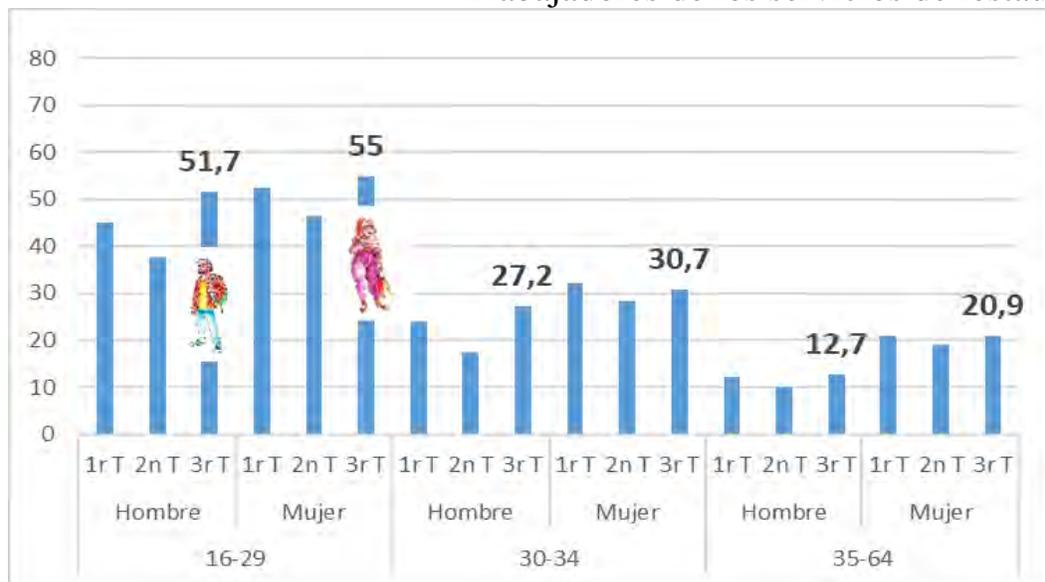
Técnicos; profesionales de apoyo



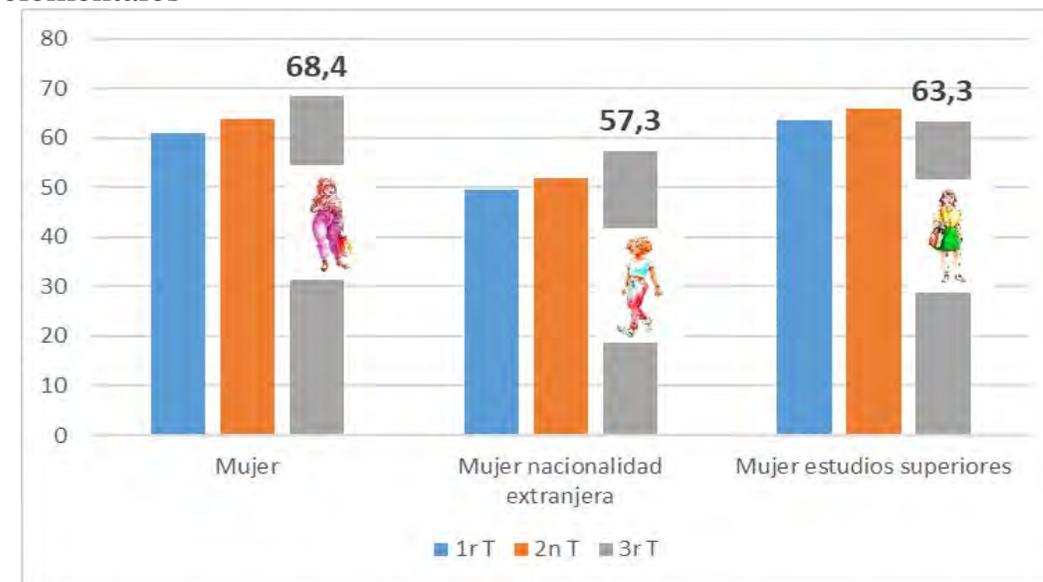
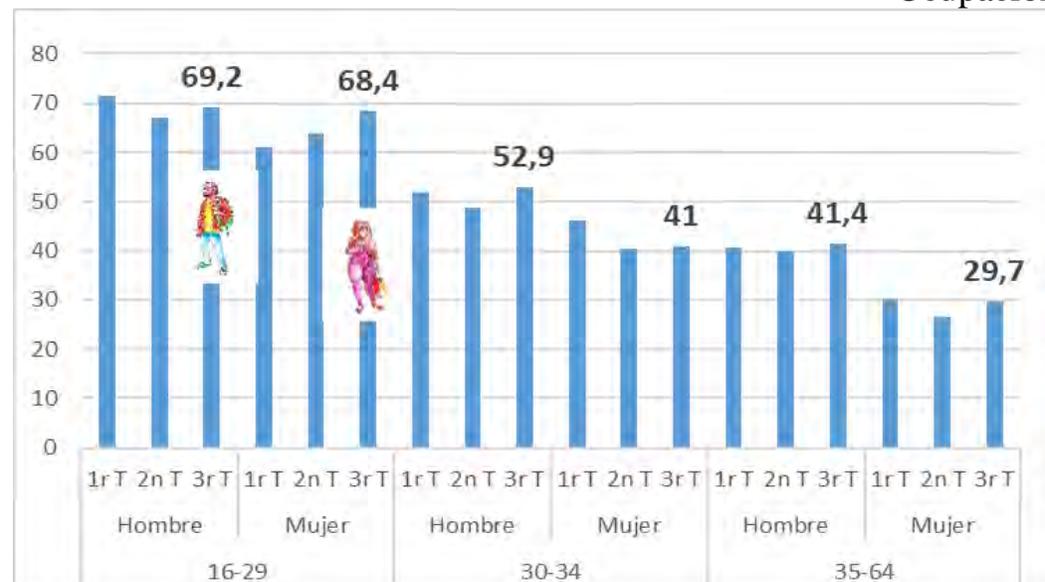
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción



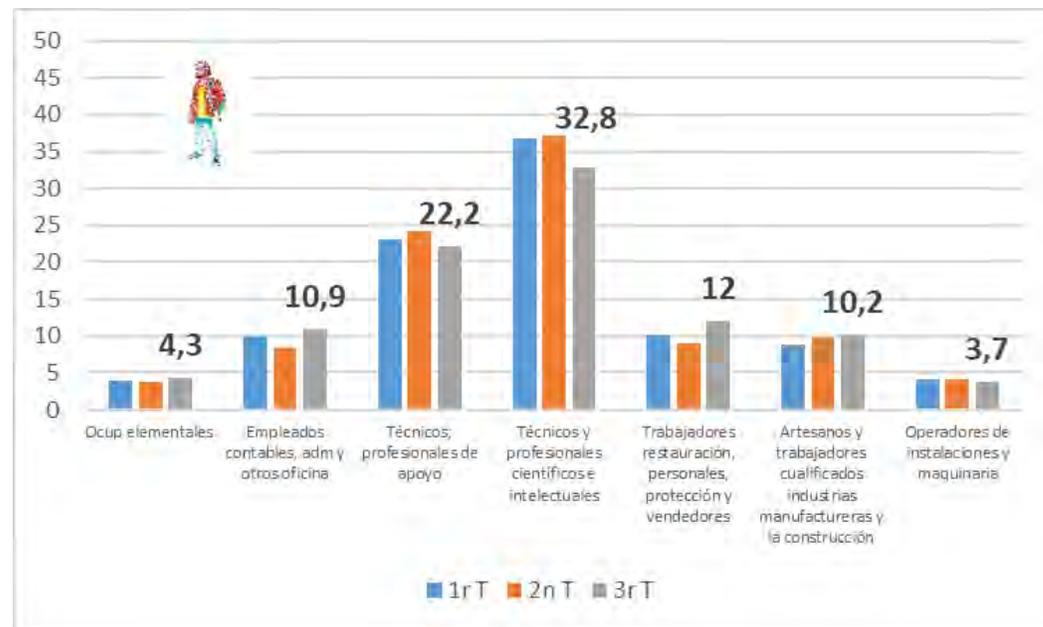
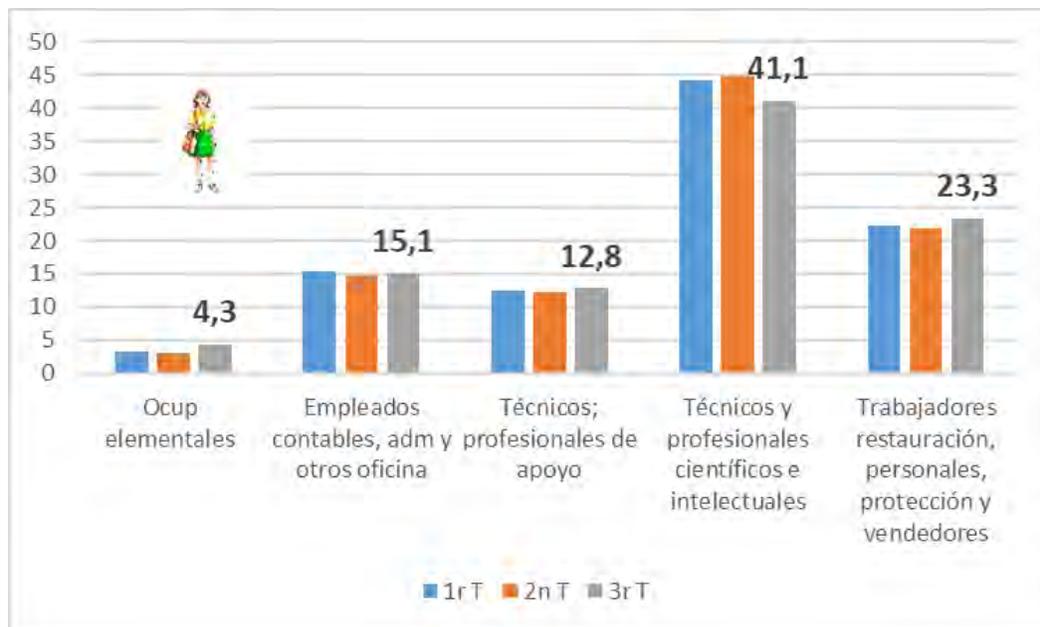
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores



Ocupaciones elementales

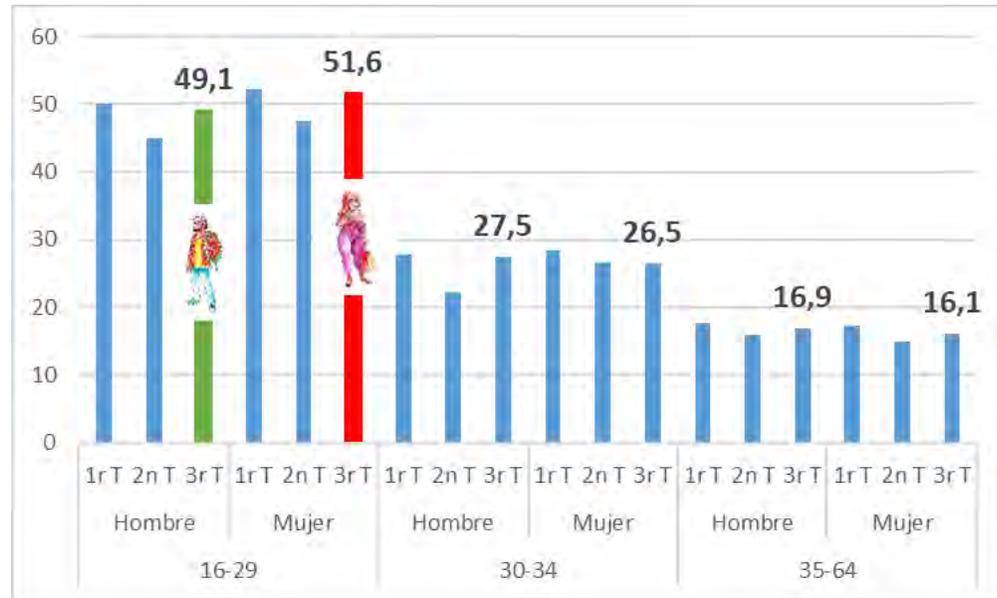


OCUPACIÓN PRINCIPAL (NIVEL DE EDUCACIÓN SUPERIOR)

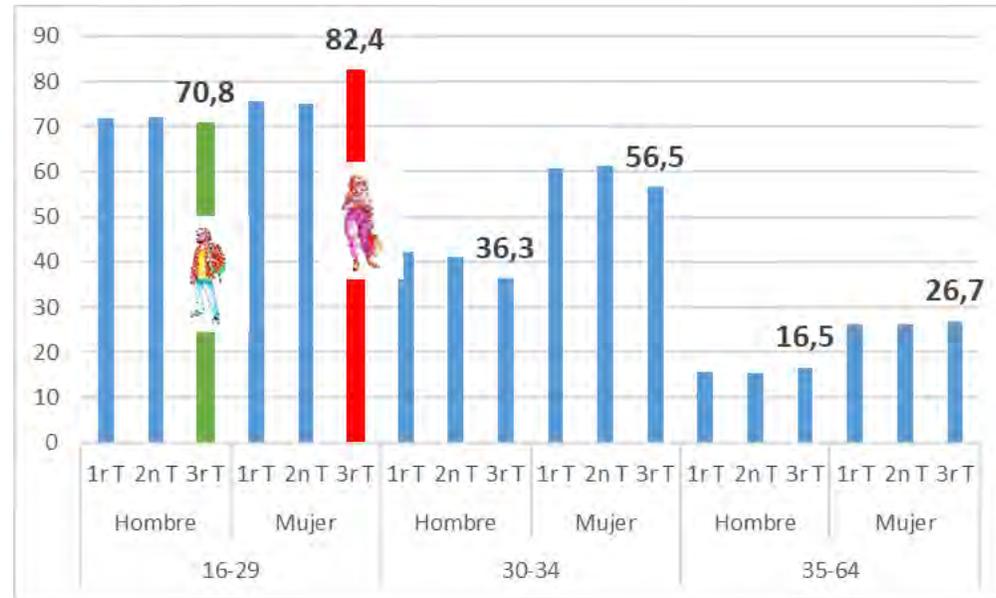


TASA DE TEMPORALIDAD SEGÚN SECTOR

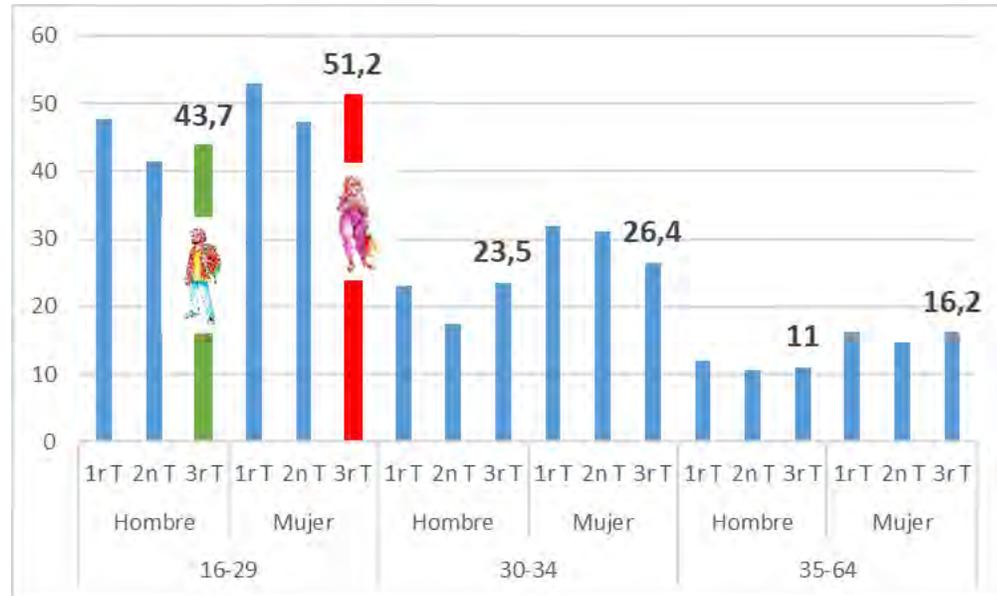
Privado



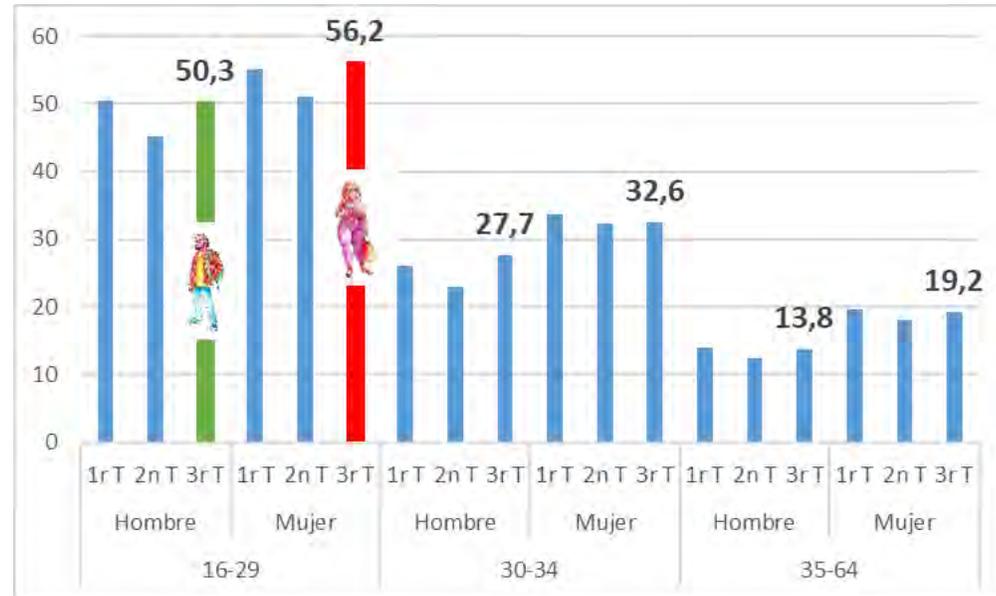
Público



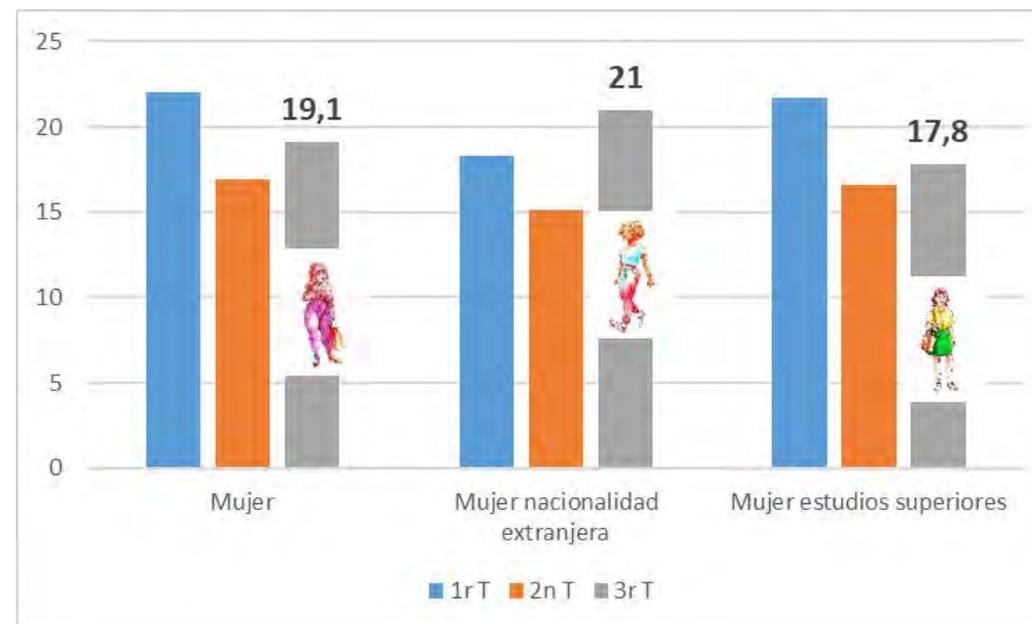
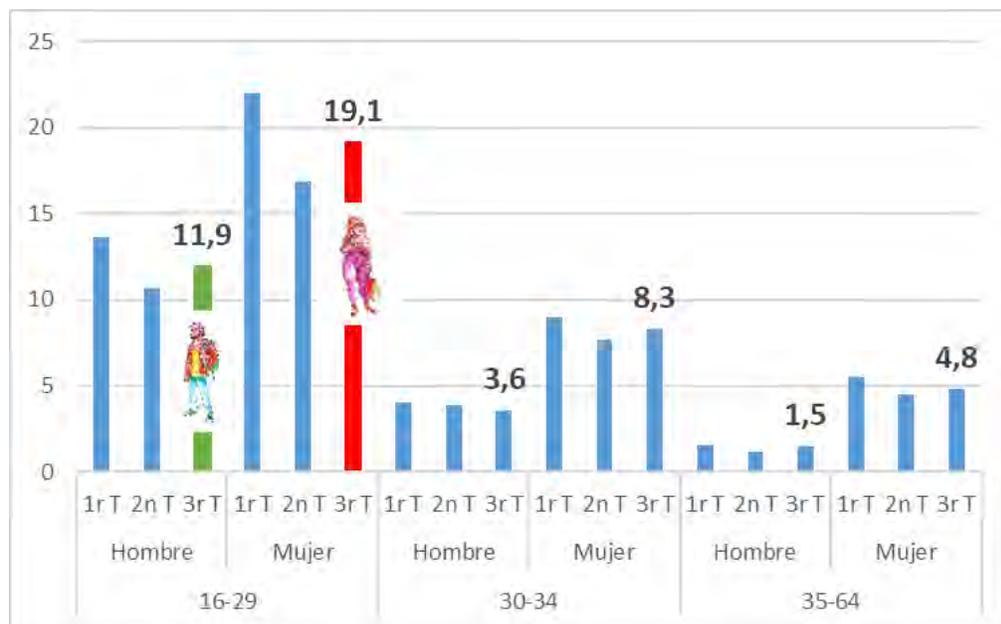
Industria



Servicios



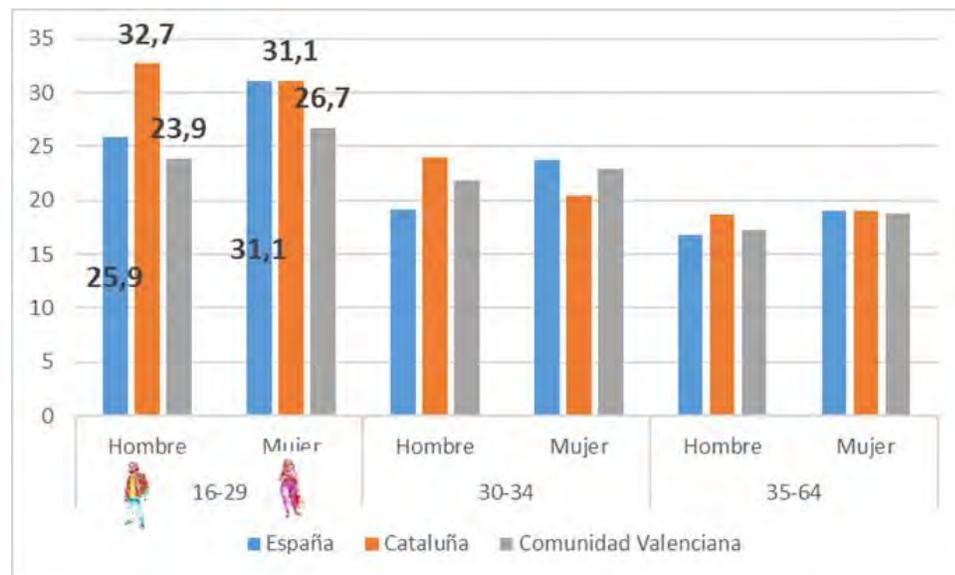
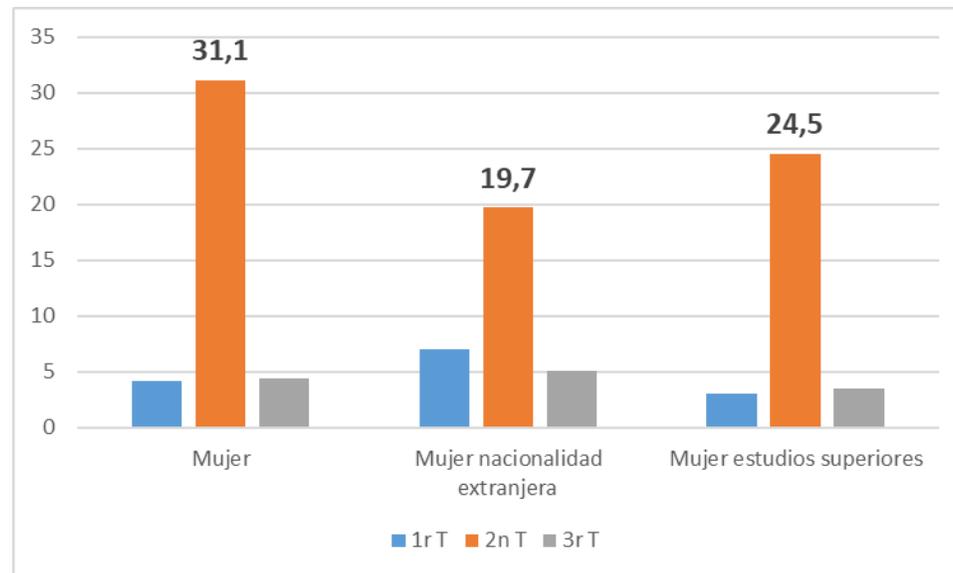
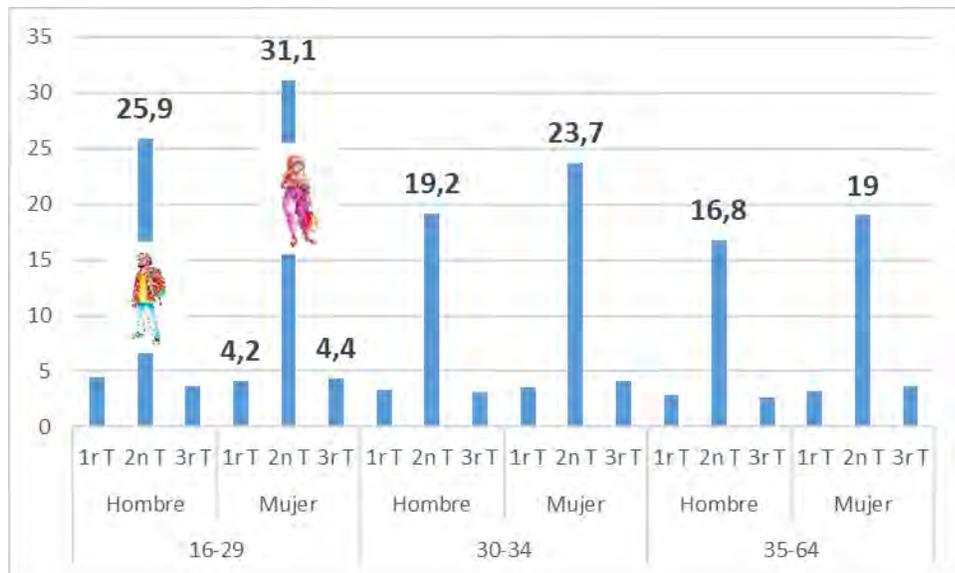
TEMPORALIDAD Y TIEMPO PARCIAL



Con diferencia, las personas jóvenes son las que más trabajan con contratos **temporales a tiempo parcial**.

El 11,9% en el tercer trimestre de 2020 si son hombres o el 19,1% si son mujeres.

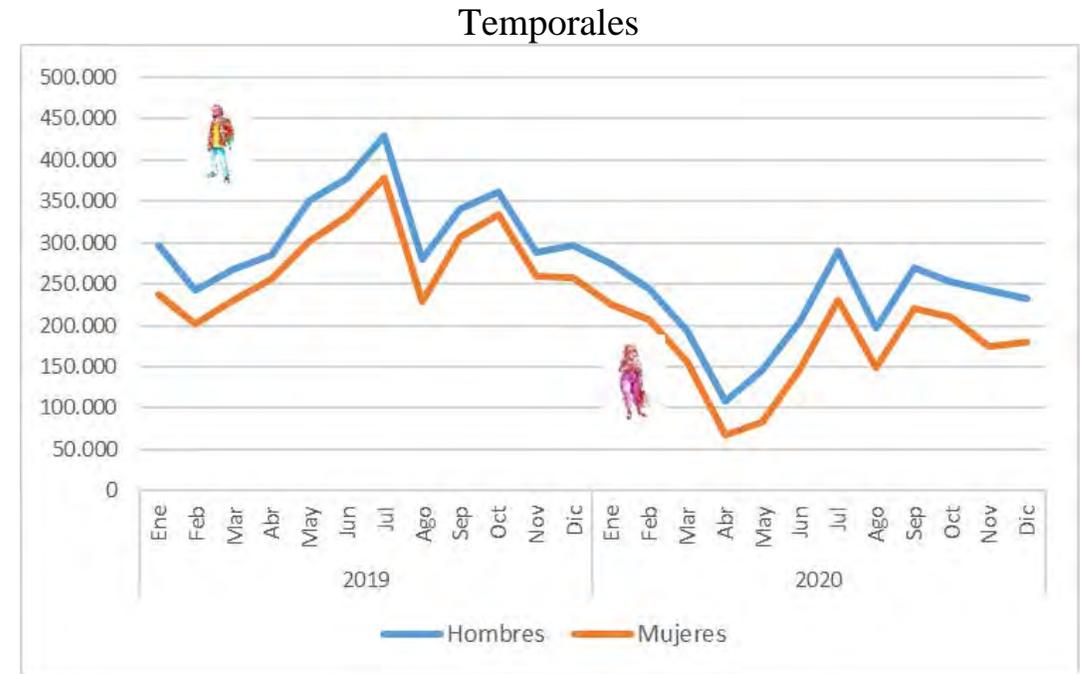
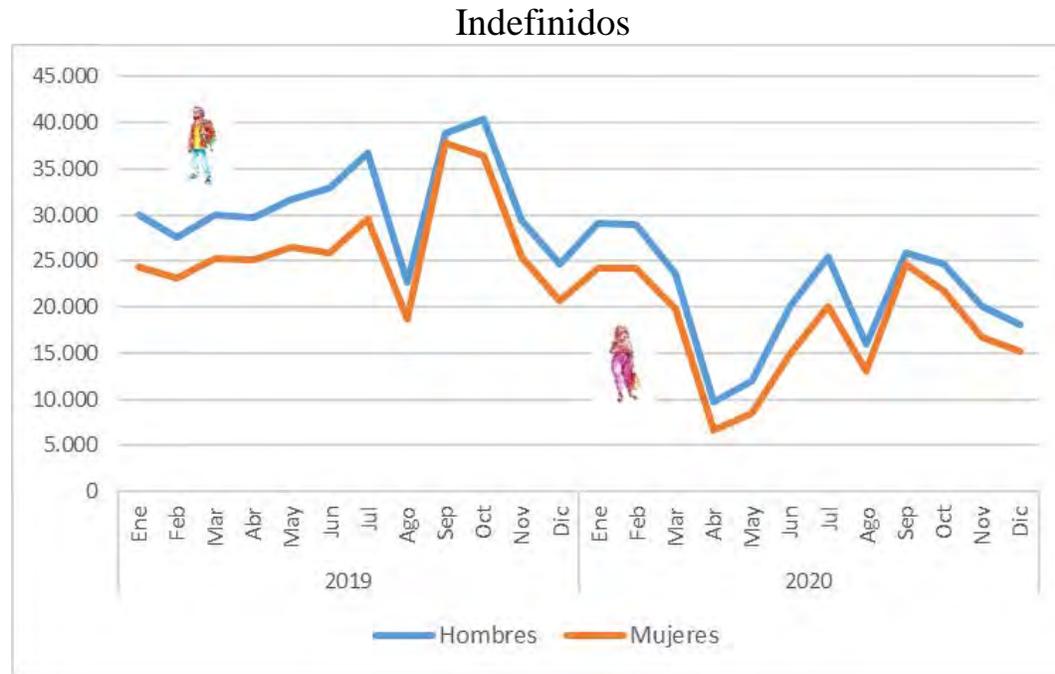
ESTIMACIÓN DE LOS ERTES



Impacto de los ERTE en el segundo trimestre: 31,1% de las mujeres, al 34,0% de nacionalidad extranjera, al 33,6% con estudios secundarios obligatorios terminados y el 34,0% con estudios secundarios postobligatorios, a más del 60% de la población ocupada en hostelería o en actividades vinculadas con el arte y el entretenimiento y al 46,6% en restauración y comercio.

Se estima que **más de 644.000 menores de 30 años** estaban en dicha situación al finalizar el segundo semestre de 2020.

CONTRATOS



Durante el primer semestre de 2020, el número de **contratos se ha reducido** en mayor medida: a) temporales, un 35,3% en el colectivo masculino y un 42,5% en el colectivo femenino, frente a una reducción del 30,3% y del 39,9% respectivamente del resto de la población; b) indefinidos, un 32% y un 34,5% frente a un 27,4% y un 27,4% respectivamente.

Las **mujeres menores de 30 años** son las que han perdido más contratos en este periodo, principalmente en el sector de los servicios, uno de los más afectados por la crisis.

De **septiembre a diciembre** la contratación vuelve a contraerse, en parte, debido a las nuevas olas de contagio que han reducido la actividad económica, alcanzado cifras inferiores al año anterior.

GRUPOS OCUPACIONALES CON MEJORES PERSPECTIVAS LABORALES EN AGOSTO 2020. MENORES de 34 años

CATALUÑA

Barcelona				Tarragona			
Ocupación	% Var. Mensual	% Var. Interanual Indefinidos	% Var. Interanual Temporales	Ocupación	% Var. Mensual	% Var. Interanual Indefinidos	% var. Interanual Temporales
Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	-9,56	-75,00	116,20	Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	-12,12	--	135,14
Teleoperadores	-2,39	-14,51	73,56	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	88,37	25,00	105,17
Empleados domésticos	-23,22	19,44	32,79	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	-20,27	-42,86	119,23
Profesionales del trabajo y la educación social	-13,03	12,50	14,71	Reponedores	-66,50	62,50	77,42
				Ordenanzas	-33,33	--	72,73
				Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	-55,00	-37,50	96,00
				Enfermeros no especializados	-41,63	66,67	60,27
				Auxiliares de enfermería hospitalaria	-3,04	-33,33	62,15
				Peones del transporte de mercancías y descargadores	-30,56	-64,52	34,18
				Profesionales del trabajo y la educación social	3,96	400,00	20,48
				Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	-38,36	25,71	24,83
				Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	-48,48	400,00	-6,82
				Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	27,50	600,00	-6,38

En ***cursiva*** las ocupaciones con mejor situación en el mercado de trabajo en 2019.

En Barcelona, Girona y Tarragona la ocupación que presenta un importante incremento en valores relativos son los empleados de servicios de correos.

En Barcelona el segundo lugar lo ocupan los teleoperadores, seguidos de los empleados domésticos.

El tipo de contrato que más aumenta es temporal, produciéndose una fuerte disminución de los contratos indefinidos.

Lleida				Girona			
Ocupación	% Var. Mensual	% Var. Interanual Indefinidos	% var. Interanual Temporales	Ocupación	% Var. Mensual	% Var. Interanual Indefinidos	% var. Interanual Temporales
Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	-5,08		211,11	Médicos de familia	392,86	-50,00	1.600,00
<i>Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes</i>	-46,51	-63,64	200,00	Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	4,82		97,73
Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	-1,75	-22,22	122,73	Bañistas-socorristas	-75,78	233,33	-26,32
Operadores de maquinaria agrícola móvil	-20,00	250,00	26,09	Técnicos educadores de educación especial	47,62	-60,00	42,86
Peones de la construcción de edificios	-27,36		17,54	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	254,72	-33,33	30,07
Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	-17,74		28,95	Técnicos en educación infantil	1,14	-100,00	28,99
Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	-16,67	53,33	20,51	Peones de la construcción de edificios	-53,13	87,50	3,45
Conductores asalariados de camiones	16,00	25,00	26,42	Recepcionistas de hoteles	-66,26	-26,67	29,41
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	20,08	-26,32	23,67				
Operadores de máquinas de embalaje, embotellamiento y etiquetado	-80,47	-100,00	28,21				
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	-17,67	-10,00	12,00				
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	-48,89	14,29	10,53				
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	-58,63	-33,33	13,16				

En Girona, han aumentado en primer lugar los médicos de familia y en Lleida los ajustadores y operadores de máquinas, oficiales, operarios y artesanos y los conductores.

La ocupación que aumenta de forma importante en la contratación indefinida son los socorristas (seguramente fijos discontinuos) y los peones de la construcción en Girona y en Lleida los operadores de maquinaria agrícola.

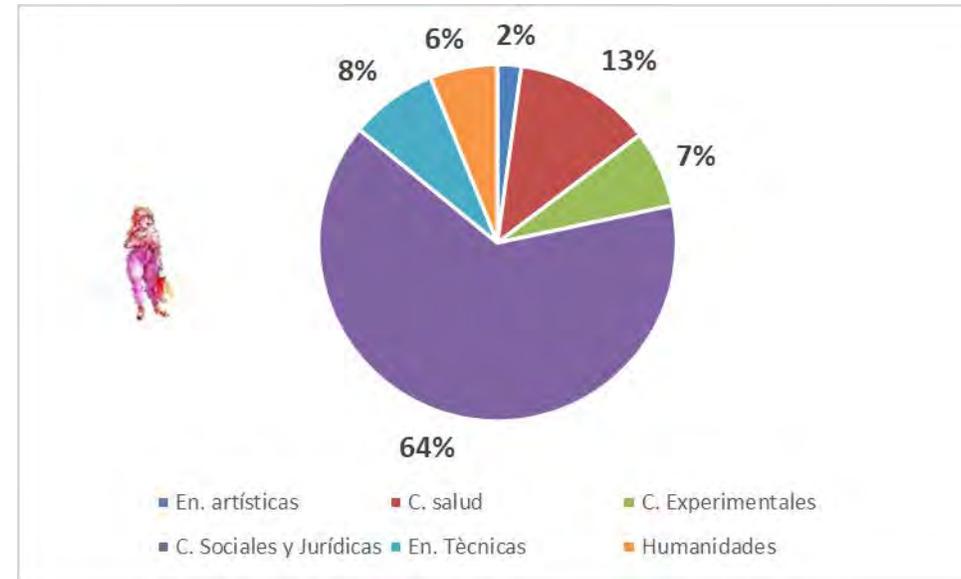
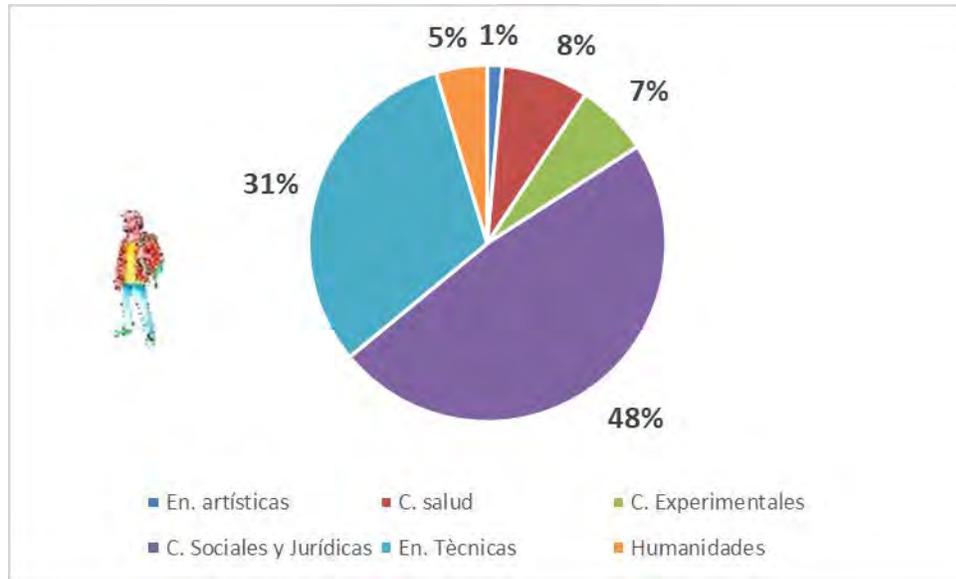
COMUNIDAD VALENCIANA

Alicante				Castellón							
Ocupación Grupo Primario	% Var. Mensual	% Var. Interanual Indefinidos	% var. Interanual Temporales	Ocupación Grupo Primario	% Var. Mensual	% Var. Interanual Indefinidos	% var. Interanual Temporales				
Peones agropecuarios	283,33		128,18	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	-37,74	-100,00	135,71				
Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	9,57	-100,00	151,22	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	'-24,32	'-20,00	100,00				
Otras ocupaciones elementales	-34,82	-61,54	51,61	Peones de obras públicas	-36,36		58,82				
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	-21,85	-55,56	45,90	Trabajadores de la cerámica, alfareros y afines	-9,84	114,29	48,15				
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	-59,45	52,94	5,47	Operadores de carretillas elevadoras	-34,48	350,00	37,14				
<p>En Alicante ocupan el primer lugar los peones agropecuarios y trabajadores conserveros, en Castellón los técnicos de control de calidad y los trabajadores para el cuidado de personas. En Valencia, los oficiales, operarios y artesanos, así como los teleoperadores.</p>				Profesionales del trabajo y la educación social	2,56	'-50,00	85,00				
				Peones de la construcción de edificios	-14,29	-25,00	54,55				
				Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	-27,10	100,00	28,57				
				Atletas y deportistas	72,73		26,67				
				Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	475,00		15,79				
				Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	-48,39	27,78	0,00				
				Fisioterapeutas	83,33	-100,00	22,22				
				Valencia							
				Ocupación Grupo Primario	% Var. Mensual	% Var. Interanual Indefinidos	% var. Interanual Temporales	Ocupación Grupo Primario	% Var. Mensual	% Var. Interanual Indefinidos	% var. Interanual Temporales
				Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	-29,80	-21,74	120,66	Bañistas-socorristas	-62,32	300,00	4,13
Teleoperadores	-31,21	16,67	60,89	Reponedores	-48,27	185,71	20,00				
Albañiles	-25,88	41,18	42,61	Enfermeros no especializados	-42,12	66,67	21,34				
Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra	-3,72	-100,00	43,94	Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	11,41	0,00	15,12				
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	-17,29	275,00	28,93	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	28,32	50,00	10,58				
				Auxiliares de enfermería hospitalaria	-41,63	43,75	7,58				

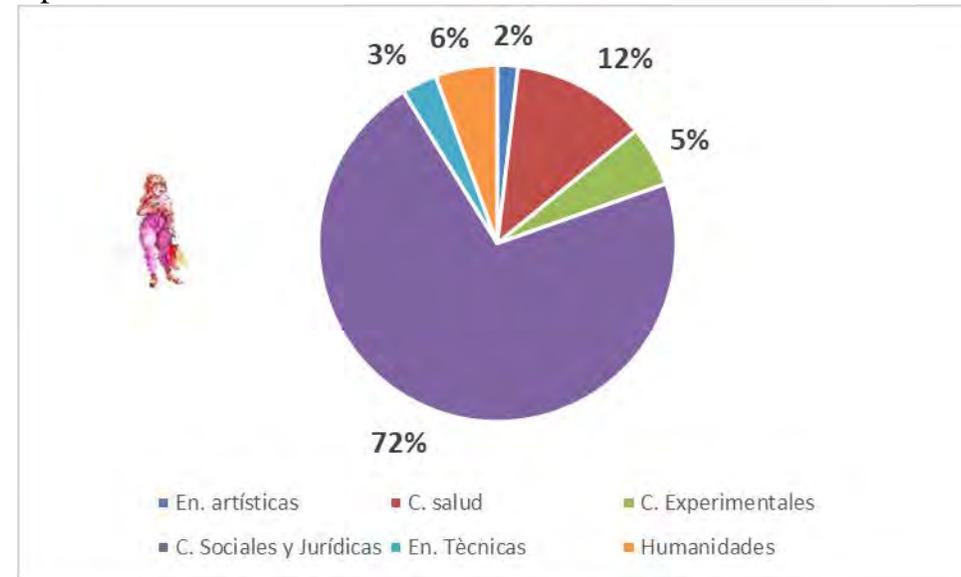
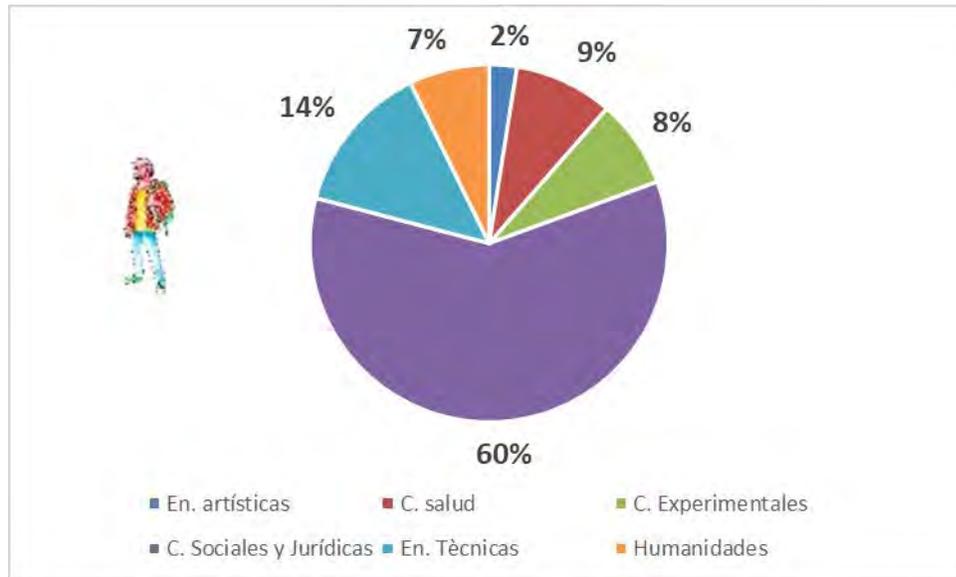
CONTRATOS A PERSONAS JÓVENES TITULADAS UNIVERSITARIAS

- En 2020, respecto 2019, se han **reducido** un **23%**: 10.789 contratos al colectivo masculino (8% de indefinidos) y 34.768 al colectivo femenino (2% de indefinidos), principalmente de las agrupaciones de ciencias de la salud y ciencias sociales y jurídicas.
- Las mayores reducciones se producen durante los meses **de abril y mayo** de 2020.
- En septiembre de 2020 se observa un **crecimiento** generalizado respecto los meses anteriores de 2020. De manera que en septiembre de 2020 el número de contratos indefinidos en el colectivo masculino de ciencias sociales y jurídicas, enseñanzas técnicas y humanidades es mayor que en 2019 y en el colectivo femenino en ciencias de la salud, ciencias experimentales, enseñanzas técnicas y humanidades. En cuanto a los temporales y en el colectivo masculino en ciencias experimentales; ciencias sociales y jurídicas; enseñanzas técnicas y humanidades es mayor y en el femenino en enseñanzas artísticas y ciencias sociales y jurídicas.
- Entre octubre y diciembre de 2020, respecto al mismo periodo de 2019, se han **reducido** 13.538 contratos, un 30% del total de la reducción de contratos en 2020.
- En este periodo de 2020 la distribución de los contratos indefinidos y temporales se presenta a continuación.

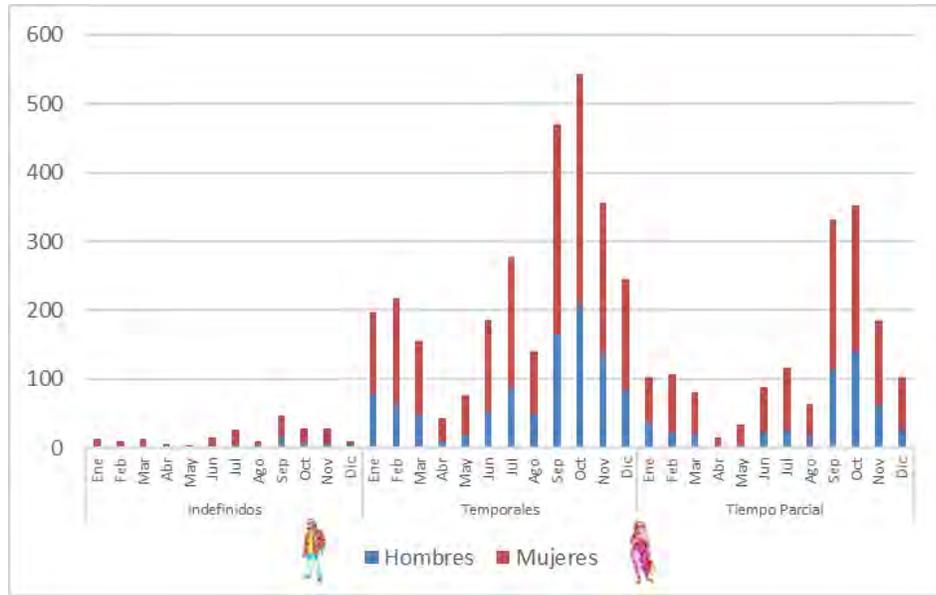
Contratos Indefinidos



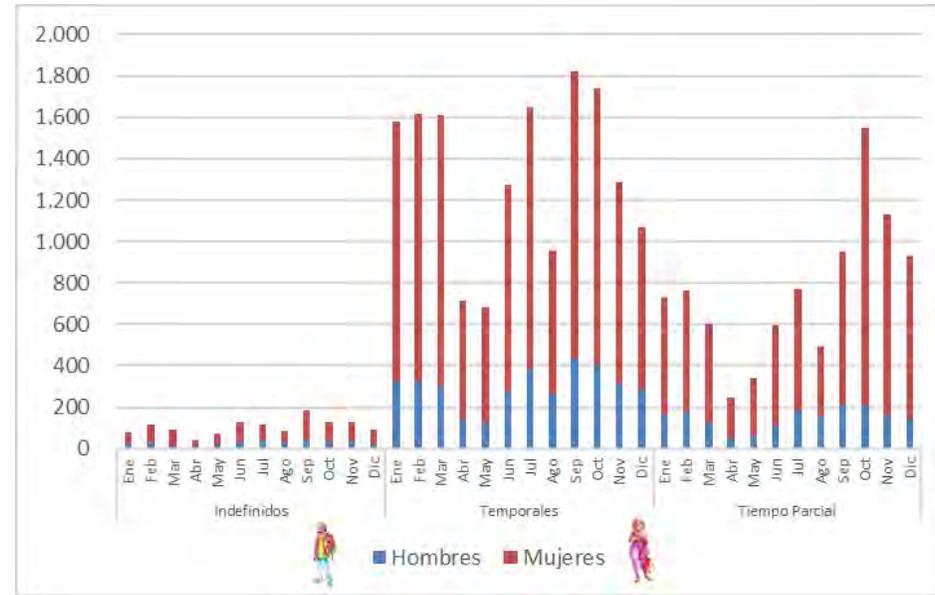
Contratos Temporales



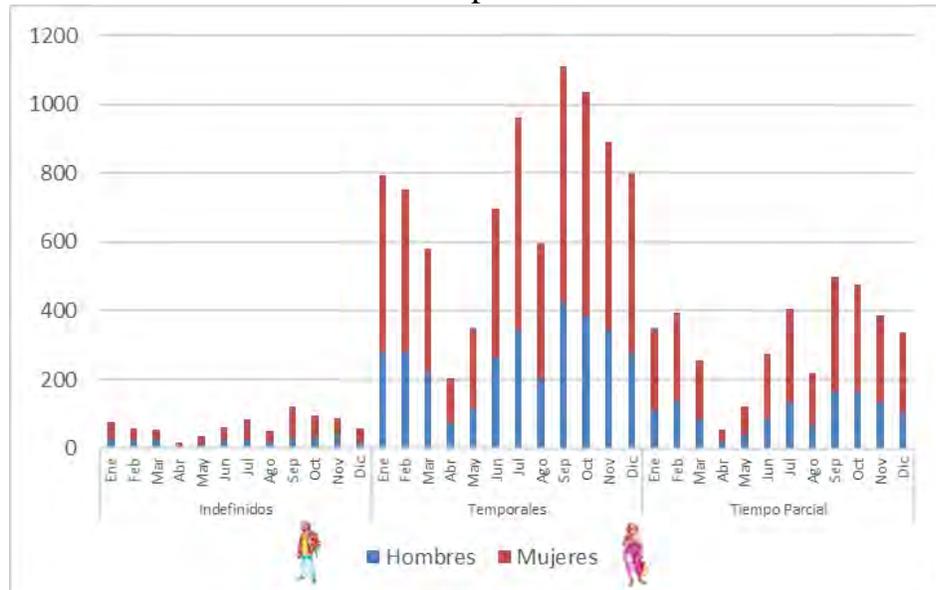
Enseñanzas artísticas



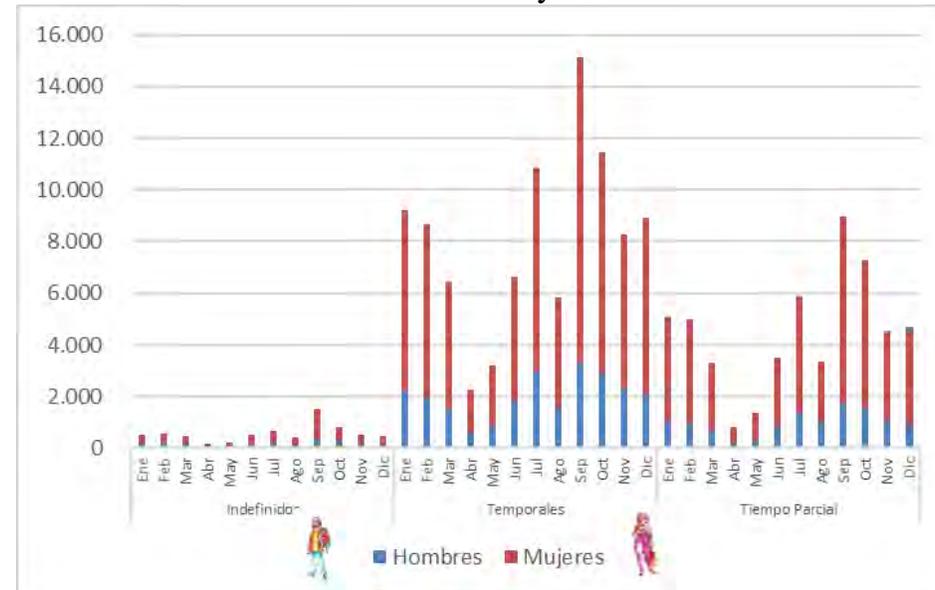
Ciencias de la Salud



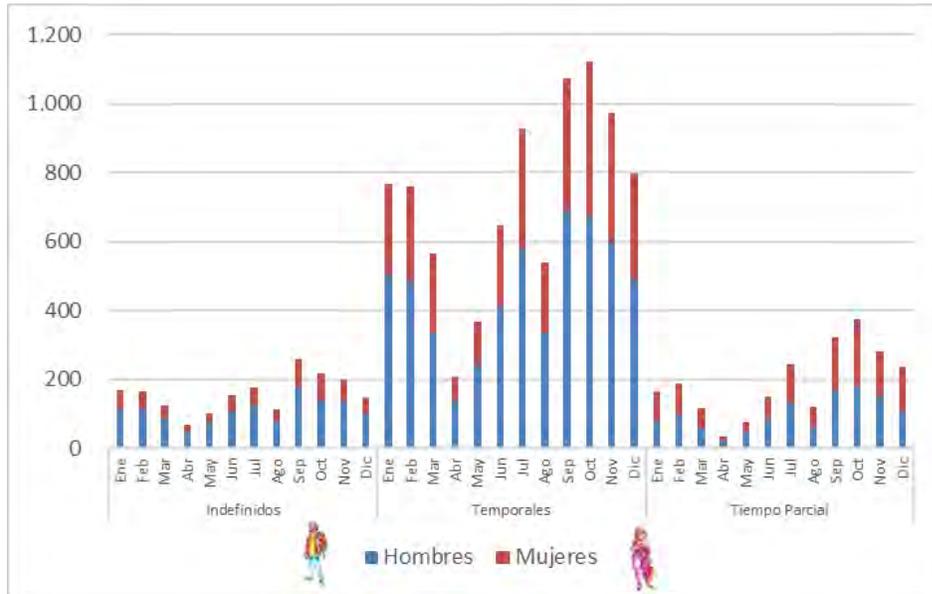
Ciencias Experimentales



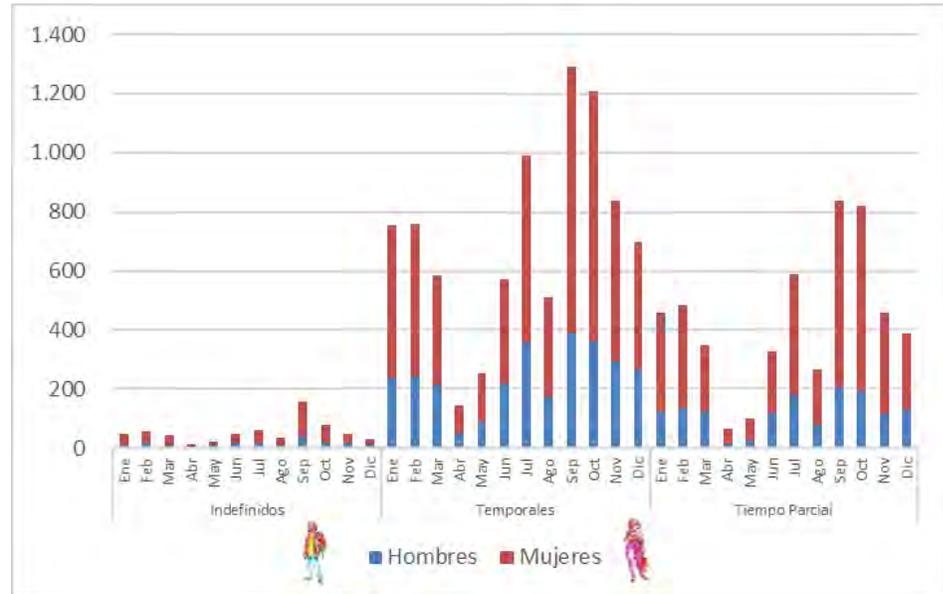
Ciencias Sociales y Jurídicas

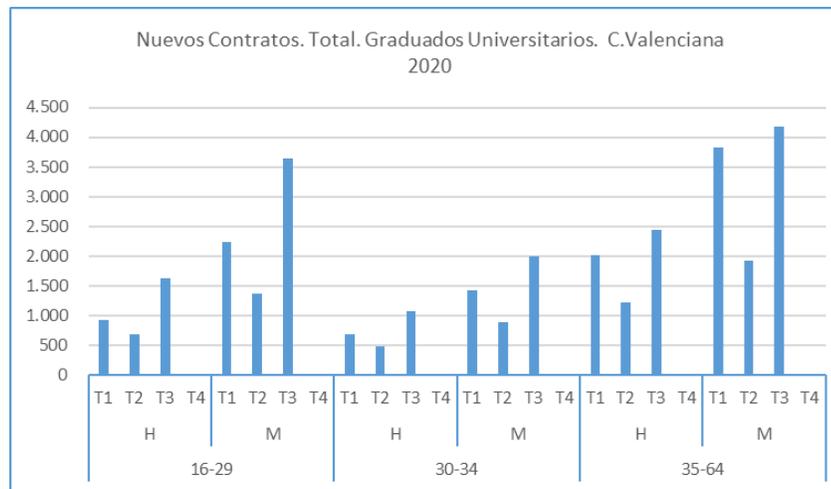
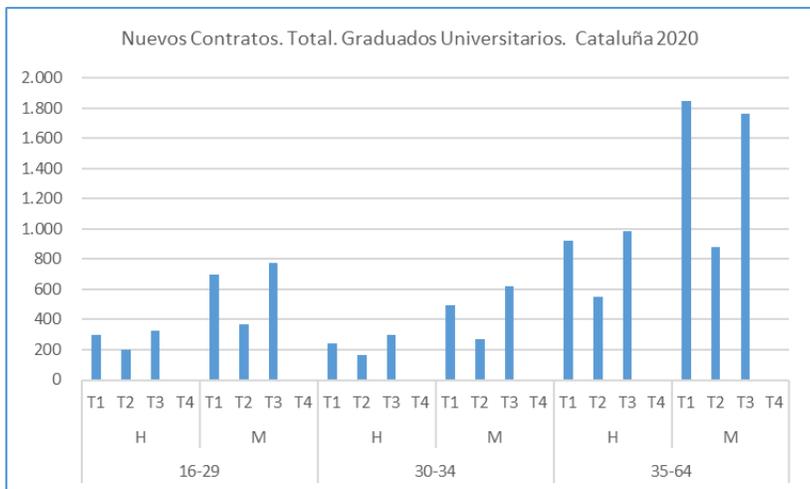


Enseñanzas Técnicas

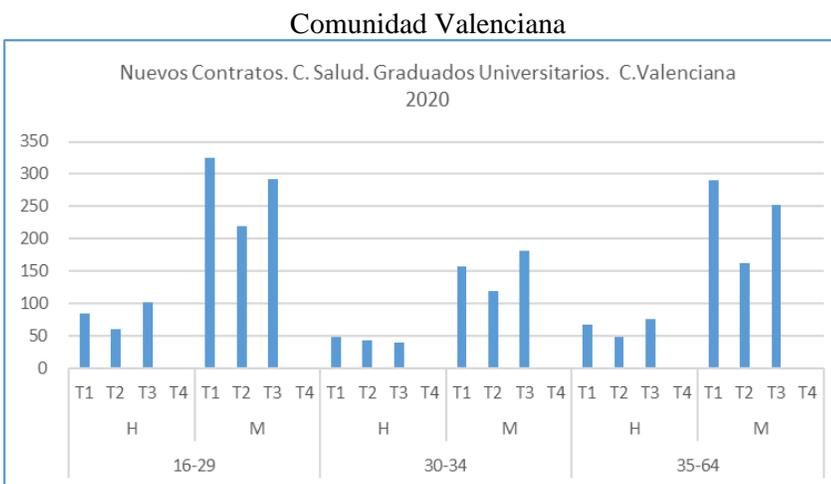
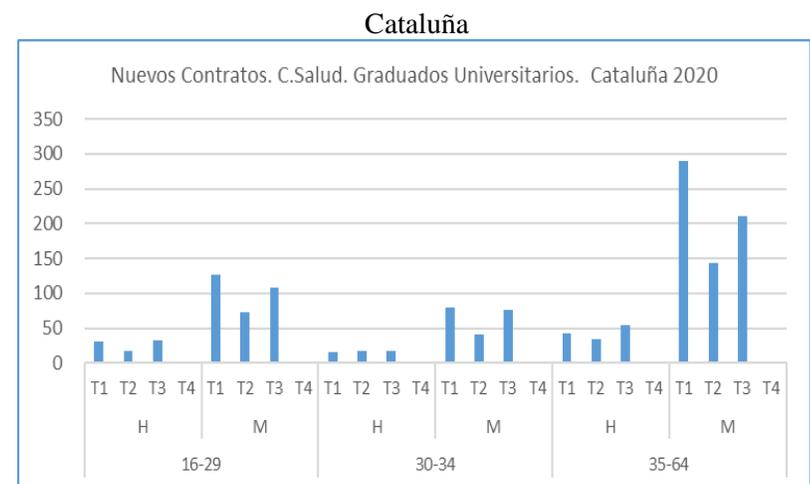


Humanidades





En el tercer trimestre de 2020 el número de contratos **crece**, siendo mayor en el colectivo femenino y en la Comunidad Valenciana.



En el ámbito **de la salud**, durante el periodo de confinamiento **se redujo** la contratación. Sin embargo, aumenta en el tercer trimestre, aunque no alcanza el número del primer trimestre. Es mayor en la Comunidad Valenciana y se mantiene muy baja la contratación de los hombres de entre 30 y 34 años.

TERCER TRIMESTRE 2020 (Variación en puntos porcentuales respecto el primer trimestre 2020)

	Tasa de empleo		▽ 2,6	34,6%
	Tasa de paro		△ 6,8	32,5%
	Tasa de paro alternativa		△ 7,9	43,1%
	Tasa NEET		△ 5,7	22,1%
	Buscan activamente trabajo		△ 4,4	20,4%
	Temporalidad		△ 0,7	55,7%
	Tiempo parcial		▽ 2,0	31,4%
	Tiempo parcial + Temporalidad		▽ 2,9	19,1%
	Temporalidad por ocupación principal	1. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	△ 0,3	57,0%
		2. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	▽ 6,0	48,0%
		3. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	△ 2,5	55,0%
		4. Ocupaciones elementales	△ 7,3	68,4%
	Temporalidad según situación profesional	1. Público	△ 6,9	82,4%
		2. Privado	▽ 0,6	51,6%
	Temporalidad según sector actividad	1. Industria	▽ 1,8	52,1%
2. Servicios		△ 1,1	56,2%	
Tipo de contrato temporal	1. Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	△ 0,2	13,5%	
	2. Por obra y servicio	▽ 2,2	30,8%	
	3. Por circunstancias de la producción	△ 0,4	22,8%	
	4. De aprendizaje, de formación o práctica	▽ 3,6	7,2%	
Duración de los contratos	1. No sabe, pero más de un mes	△ 0,2	38,5%	
	2. Entre un mes y seis meses	△ 6,5	33,7%	
	3. Entre siete y un año	▽ 3,3	6,2%	



Tasa de empleo		▽ 3,5	38,0%
Tasa de paro		△ 5,7	30,4%
Tasa de paro alternativa		△ 7,7	40,1%
Tasa NEET		△ 6,1	22,0%
Buscan activamente trabajo		△ 2,9	19,1%
Temporalidad		▽ 0,5	51,0%
Tiempo parcial		▽ 1,2	18,4%
Tiempo parcial + Temporalidad		▽ 1,7	11,9%
Temporalidad por ocupación principal	1. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	▽ 0,9	45,8%
	2. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	▽ 3,1	51,1%
	3. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	△ 6,6	51,7%
	4. Ocupaciones elementales	▽ 2,3	69,2%
Temporalidad según situación profesional	1. Público	▽ 1,1	70,8%
	2. Privado	▽ 0,9	49,1%
Temporalidad según sector actividad	1. Industria	▽ 3,9	43,7%
	2. Servicios	▽ 0,1	50,3%
Tipo de contrato temporal	1. Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	△ 2,6	6,4%
	2. Por obra y servicio	▽ 5,0	34,8%
	3. Por circunstancias de la producción	▽ 2,8	19,3%
	4. De aprendizaje, de formación o práctica	▽ 3,1	9,4%
Duración de los contratos	1. No sabe, pero más de un mes	▽ 0,8	41,3%
	2. Entre un mes y seis meses	△ 8,4	32,8%
	3. Entre siete meses y un año	▽ 4,6	3,2%



Tasa de empleo		Δ 0,5	40,4%
Tasa de paro		Δ 5,5	34,3%
Tasa de paro alternativa		Δ 6,1	44,4%
Tasa NEET		Δ 1,9	35,6%
Buscan activamente trabajo		Δ 7,0	27,4%
Temporalidad		Δ 1,8	49,9%
Tiempo parcial		Δ 3,1	32,6%
Tiempo parcial + Temporalidad		Δ 2,7	21,0%
Temporalidad por ocupación principal	1. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	nd	nd
	2. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	nd	46,3%
	3. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Δ 1,1	49,7%
	4. Ocupaciones elementales	Δ 7,6	57,7%
Temporalidad según situación profesional	1. Público	nd	nd
	2. Privado	Δ 1,3	48,5%
Temporalidad según sector actividad	1. Industria	Δ 11,0	57,6%
	2. Servicios	Δ 1,7	49,7%
Tipo de contrato temporal	1. Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	nd	nd
	2. Por obra y servicio	Δ 6,0	37,9%
	3. Por circunstancias de la producción	∇ 1,3	19,8%
	4. De aprendizaje, de formación o práctica	nd	nd
Duración de los contratos	1. No sabe, pero más de un mes	∇ 2,4	41,2%
	2. Entre un mes y seis meses	Δ 1,9	30,6%
	3. Entre siete meses y un año	nd	nd



Tasa de empleo		▽ 3,1	42,3%
Tasa de paro		Δ 6,8	28,2%
Tasa de paro alternativa		Δ 7,1	38,7%
Tasa NEET		Δ 5,3	18,3%
Buscan activamente trabajo		Δ 4,5	20,7%
Temporalidad		Δ 0,1	54,7%
Tiempo parcial		▽ 3,5	29,5%
Tiempo parcial + Temporalidad		▽ 3,9	17,8%
Temporalidad por ocupación principal	1. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Δ 0,2	56,9%
	2. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	▽ 5,5	47,3%
	3. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Δ 3,2	55,1%
	4. Ocupaciones elementales	▽ 0,3	63,3%
Temporalidad según situación profesional	1. Público	Δ 8,6	82,9%
	2. Privado	▽ 1,7	49,7%
Temporalidad según sector actividad	1. Industria	▽ 5,5	47,5%
	2. Servicios	▽ 2,4	55,3%
Tipo de contrato temporal	1. Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	Δ 0,1	15,1%
	2. Por obra y servicio	▽ 8,0	30,8%
	3. Por circunstancias de la producción	Δ 0,9	22,0%
	4. De aprendizaje, de formación o práctica	▽ 4,1	8,3%
Duración de los contratos	1. No sabe, pero más de un mes	Δ 0,8	38,7%
	2. Entre un mes y seis meses	Δ 6,4	33,7%
	3. Entre siete y un año	▽ 4,1	6,5%

					
Tasa de empleo		34,6%	38,0%	40,4%	42,3%
Tasa de paro		32,5%	30,4%	34,3%	28,2%
Tasa de paro alternativa		43,1%	40,1%	44,4%	38,7%
Tasa NEET		22,1%	22,0%	35,6%	18,3%
Buscan activamente trabajo		20,4%	19,1%	27,4%	20,7%
Temporalidad		55,7%	51,0%	49,9%	54,7%
Tiempo parcial		31,4%	18,4%	32,6%	29,5%
Tiempo parcial + Temporalidad		19,1%	11,9%	21,0%	17,8%
Temporalidad por ocupación principal	1. Técnicos y profe científicos e intelectuales	57,0%	45,8%	nd	56,9%
	2. Empleados contables, ads y otros empleados de oficina	48,0%	51,1%	46,3%	47,3%
	3. Trabajadores de los servicios de restauración,	55,0%	51,7%	49,7%	55,1%
	4. Ocupaciones elementales	68,4%	69,2%	57,7%	63,3%
Temporalidad según situación profesional	1. Público	82,4%	70,8%	nd	82,9%
	2. Privado	51,6%	49,1%	48,5%	49,7%
Temporalidad según sector actividad	1. Industria	52,1%	43,7%	57,6%	47,5%
	2. Servicios	56,2%	50,3%	49,7%	55,3%
Tipo de contrato temporal	1. Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	13,5%	6,4%	nd	15,1%
	2. Por obra y servicio	30,8%	34,8%	37,9%	30,8%
	3. Por circunstancias de la producción	22,8%	19,3%	19,8%	22,0%
	4. De aprendizaje, de formación o práctica	7,2%	9,4%	nd	8,3%
Duración de los contratos	1. No sabe, pero más de un mes	38,5%	41,3%	41,2%	38,7%
	2. Entre un mes y seis meses	33,7%	32,8%	30,6%	33,7%
	3. Entre siete meses y un año	6,2%	3,2%	nd	6,5%

ANÁLISIS CUALITATIVO

Analizar el impacto de la pandemia sobre el trabajo y la vida de las personas jóvenes en situación de **vulnerabilidad estructural** (Quesada et al., 2017), desde la perspectiva de las propias personas jóvenes, cómo está afectando a sus formas de subsistencia y cómo repercute en sus proyectos vitales y en sus expectativas de futuro.

Las consecuencias pueden ser **muy negativas** para dichas personas jóvenes, puesto que al inicio de la pandemia ya se encontraban en situación precaria (precariedad laboral, bajas remuneraciones, alejamiento del mercado de trabajo formal, escasa formación, etc...).

En una fase más avanzada del proyecto, el análisis cuantitativo permitirá profundizar en aquellos aspectos que no se reflejan en los datos cuantitativos, puesto que son **marcos complementarios**.

Resultados preliminares: a) Formación y educación no formal; b) Trabajo; c) Género, cuidados y violencia ;d) Expectativas de futuro; e) Encuestas a trabajadores sociales y f) Proyectos de Innovación Social.

Formación y educación no formal

1. Los objetivos curriculares se encuentran **alejados** de las principales esferas de su motivación. Identifican el objetivo del empleo más allá de las competencias adquiridas en su proceso de socialización escolar.



En la escuela todo iba bien. Me gustaba.... pero en el instituto me empezaron a rallar con los deberes y estudiar. No entendía ná, pues no iba.” (MU5CV)

2. Las personas jóvenes que han abandonado la escuela sin la Educación Secundaria Obligatoria vuelven a los estudios a través de itinerarios de educativos **no formales**.
3. Los servicios sociales y los proyectos dirigidos a la inserción y acompañamiento tienen un **papel crucial** para muchas de ellas. La inserción laboral depende del apoyo que reciben o no de dichos servicios, convirtiéndose en las únicas redes efectivas.
4. No hay **información** accesible y adaptada a sus necesidades, especialmente para los colectivos más vulnerables, aquellos que padecen una mayor brecha digital.
5. Los colectivos con más dificultades (menores no acompañados, manteros, con poca formación, familias monoparentales, etc...) han perdido las pocas **oportunidades** existentes.

Formación y educación no formal

6. Los distintos programas o estructuras (formativas, de inserción u orientación), **generan dependencia**, puesto que las personas jóvenes no son totalmente autónomas. Las lagunas competenciales con las que llegan las personas jóvenes a estos recursos impiden o retrasan en muchos casos su autonomía.



”... nunca he querido irme del todo, porque aquí tengo lo que necesito.” (HO6CV)

Trabajo

1. Como estrategia trabajan en la economía sumergida, acceden a contratos amparados en condiciones laborales muy precarias, o bien trabajan sin contrato de trabajo. La Covid-19 ha generado una vulnerabilidad añadida al perder las pocas **oportunidades** existentes anteriormente.



“Nos tiraron al ERE y los que teníamos un contrato más peor sabes, pues nos dijeron ye... a vosotros os quitamos horas y no os tiramos al ERE... porque en verdad cobramos una mierda y le sacamos la faena a mi jefe.” (HO4CV)

2. Necesitan itinerarios de incorporación al mercado de trabajo con apoyo. Han hecho muchos cursos, pero necesitan **experiencia**. Los actuales modelos de formación, dirigido a personas jóvenes en situación de vulnerabilidad no se adapta ni a la realidad ni a sus intereses.



“Esto del toque de queda me ha afectado mucho porque hace un año estaba haciendo prácticas para que pueda empezar a trabajar, han cerrado todo Hamid me ha dicho ya no te pueden hacer oferta hasta que abren. Cuando han abierto me han hecho una oferta, me he presentado ha salido favorable y ha vuelto a cerrar todo y se ha parado todo.” (Moha01BCN)

Género, cuidados y violencia

1. El principal pilar de los servicios socio-sanitarios en los hogares españoles durante la Covid-19, son las mujeres. A las ya “adquiridas” funciones de **cuidadora principal** del núcleo familiar, se une una supervisión mayor de padres o suegros que viven solos en otros domicilios. Esto le confiere a la mujer una nueva responsabilidad añadida.



“Huy... ser mujer de mi edad es un añadido para agrupar tareas con el virus.” (MU3CV, 34 años)

2. En el sector de cuidados a las personas, donde mayoritariamente participan mujeres y especialmente jóvenes, a partir de la pandemia, la ocupación es **informal**.
3. Se han agudizado muchas situaciones relacionadas con la **violencia de género**. El confinamiento impulsó buena parte del aislamiento de muchas mujeres, así como la agudización de los roles de género tradicionales y su reproducción.
4. Las **oportunidades** de estudios o laborales disminuyen y en ocasiones para conseguir estas oportunidades deben plantearse una renuncia en relación con proyectos vitales establecidos.



“Mi mentalidad era la de todas las niñas, buscarme un chico y ya está...pero cuando decidí estudiar, bueno yo no puedo tener esa mentalidad si quiero estudiar...pues bueno aplaza los chicos y ponte a estudiar.” (Trin04BCN)

Expectativas de futuro

1. Tienen más miedo a la **incertidumbre** que a la Covid-19, porque las prohibiciones a viajar, las restricciones del Estado y las diferentes normativas y regulaciones, no favorecen su autonomía en la toma de decisiones.



“...como que nos quieran controlar, en plan, tú sigue saliendo a aplaudir a los balcones... que no pienses cómo te lo vas a montar para cuando sea todo más normal.” (MU7CV)

“Huy ¿mañana?, ¿el futuro?, yo que sé... no se lo que voy a hacer esta tarde” (MU1CV)

2. Las **exigencias** del mercado de trabajo, especialmente de experiencia previa, y en lo que se refiere al perfil requerido, toman una mayor dimensión a partir de la pandemia.



“Te piden, o sea no sé, primero porque te piden muchos estudios, te piden mucha experiencia, a cierta edad lo tengas todo junto y yo pienso que no es posible. Persona joven que tenga tantos estudios, que tenga tanta experiencia, lo veo imposible. Lo veo también en amistades, en compañeros, te piden tantos años de experiencias para esto, más certificados...y piden y piden y no te da para tanto.”(Cam03BCN)

3. El acceso a una **vivienda** es prioritario y determinante para obtener la autonomía y el poder desarrollarse como persona. Las condiciones laborales y de acceso a la misma, son un limitador importante en dicho desarrollo..



“Cuando en medio la cuarentena, estaba en casa de mi expareja, el de los malos tratos. Sí que estuve buscando bastante rato, para ver si podía irme a buscar un piso para mí. El problema es que los pisos están muy caros y te piden dos nóminas, que tengan 2000 mil euros. Yo sola con 1200 euros era imposible, no me llegaba ni para alquiler, para comer, para gastos de Martina [su hija].” (Cam04BCN)

Expectativas de futuro

4. Los que tienen algún tipo de formación profesional ven en las oposiciones y en el funcionariado la posibilidad de emprender proyectos de futuro más duraderos y estables.



“Yo he estado siempre buscando trabajo, no he encontrado demasiado, pero donde he estado he estado bastante tiempo, i cuando no he estado trabajando pues he estado estudiando, he sido una persona muy movida. Ya que el trabajo estaba complicado pues mira. Por ejemplo, ahora estoy estudiando oposiciones, porque yo creo que es el futuro, porque es tema de por vida. Es lo que yo pienso. Yo quiero ser administrativo.” (HO1LL)

4. Se perciben problemas de **salud mental** como consecuencia de la frustración, desmotivación, angustia ante la incertidumbre, falta de trabajo, trabajo precario, entre otros.

Encuesta a trabajadores sociales

Respuestas de educadores sociales que trabajan básicamente con personas jóvenes de entre 11 y 29 años de orígenes diversos (trabajan la educación en el tiempo libre, servicios de orientación educativa y laboral, servicios de mediación, centros juveniles y centros de atención a la juventud).

1. La situación es diferente cuando se trata de personas jóvenes tuteladas y otras usuarias de distintos recursos. Pero **comparten angustia** ante el futuro y la falta de recursos para seguir con sus planes de vida.
2. De manera generalizada, las personas jóvenes con las que trabajan tienen dificultades laborales y, a su vez, proceden de familias con el mismo problema, motivo por el cual **se acentúan las situaciones de desigualdad**. El temor a la precarización laboral es una de las situaciones más comentadas, lo que supone una dificultad para su proceso de autonomía, la obtención de permiso de residencia y/o de trabajo y el absentismo laboral.
3. Las dificultades económicas de las familias obligan a muchas personas jóvenes a buscar trabajo, abandonando los estudios y las asociaciones y otras formas de convivencia.
4. Debido a la pandemia, son necesarias mejores **infraestructuras** para seguir los estudios online en las casas de acogida y mayor formación para que los educadores puedan hacer el acompañamiento.
5. Preocupan, especialmente, aquellas personas jóvenes que estaban en **procesos de salida** de protección de menores, o en procesos de regularización y las pocas oportunidades que se presentan para unos colectivos que ya estaban al límite.
6. Detectan la posibilidad de problemas de salud mental provocados por todas las situaciones descritas y, además, la conexión constante a medios virtuales también ayuda a **un aislamiento** de las personas jóvenes.

Proyectos de Innovación Social

Experiencias innovadoras de inserción laboral, proyectos colaborativos y nuevos modos de interacción que se están implementando o se están planteando para fomentar nuevas formas de organización y de actividad.

La mayoría de estas iniciativas están **focalizadas** en la adquisición de experiencia laboral, de formación y competencias, de reinserción a la formación, etc. A generar **personas jóvenes resilientes** al mercado laboral existente, fuertemente terciarizado, centrado en sectores económicos de muy poco valor añadido y muy volátiles en periodos de crisis (turismo, hostelería, construcción, etc.) que, además, promocionan un empleo que se caracteriza por la precariedad y la temporalidad.

Se observa una **falta de iniciativas** de innovación social que se orienten hacia la transformación del modelo productivo, como en el desarrollo de cooperativas, iniciativas de economía social y solidaria o en la colaboración con la administración pública para desarrollar iniciativas relacionadas con las nuevas tecnologías.

El sector social, fundaciones, ONG, servicios públicos ... se han centrado en capear el temporal e intentar cubrir las necesidades de las personas jóvenes que ya atendían con proyectos en funcionamiento, más que a innovar para dar respuesta a la crisis de la Covid-19 de forma específica. Es decir, su respuesta ha sido seguir con su cometido, siendo conscientes de **las dificultades** para continuar en un futuro próximo.

De las iniciativas innovadoras observadas:

- un **51,2%** trabajan en el ámbito del empleo juvenil de manera directa (se agrupan en las categorías de inserción laboral, orientación laboral, fomento de la innovación y diversificación de la economía y emprendimiento) y un 48,8% lo hacen de manera indirecta, trabajando aptitudes, competencias o cuestiones relacionadas con el entorno social (categorías como competencias tecnológicas y audiovisuales, cultura y creación artística, cohesión social, formación, etc...)
- destacan las impulsadas por entidades del **3er sector**, seguidas de las impulsadas por administraciones públicas, empresas privadas (que incluyen alguna impulsada por patronales o federaciones sectoriales), e iniciativas surgidas de la colaboración público-privada.
- las personas jóvenes sin recursos son usuarios de un servicio / recurso predefinido, siendo muy poco partícipes en la definición de éste. Si son proyectos **autogestionados** por personas jóvenes, éstas han alcanzado un nivel formativo alto.
- sorprende la **falta de iniciativas donde la perspectiva de género** es uno de los elementos centrales. En la mayoría no se mencionan ni actuaciones específicas ni que se incorpore esta perspectiva en el desarrollo del proyecto, aunque son conscientes y observan una mayor vulnerabilidad a la que se ven sometidas las mujeres y que puede aumentar debido al aumento en la necesidad de trabajos de cuidados y la disminución de capacidad económica de las familias, especialmente aquellas que ya vivían en situación de vulnerabilidad.
- las dirigidas a **colectivos específicos** tienen como objetivo la profesionalización e inserción en el mundo laboral (categorías directas del punto 1).

CONCLUSIONES PRELIMINARES

Centros de Intervención y Atención Global (CIAG)

Creación de Centros de Intervención y Atención Global (CIAG), con estructura público-privada, que reúnan bajo un mismo techo servicios de empleo y servicios sociales, dirigidos a personas jóvenes de entre 16 y 30 años, no necesariamente en situación de desempleo o que sufren un grave problema, con el objetivo de ayudarles y de acompañarlos hasta que tengan acceso a un puesto de trabajo, formación u otro tipo de actividad, según sus competencias e inquietudes.

Se enmarcarían bajo una lógica integral que comprende la vida de las personas en todas sus dimensiones: orientación académica, vivienda, tiempo libre, sexualidad, afectividad, etc. La convivencia de profesionales de diferentes servicios, como asesores de estudios, orientadores de trabajo, coordinadores de empresas, asistencia sanitaria, sexólogos y trabajadores sociales, ofreciendo asesoramiento individualizado y grupal, bajo un mismo paraguas, facilitaría la posibilidad de compartir información, crear redes y coordinar los servicios, de forma más eficiente y eficaz, beneficiando a todas las partes.

Al mismo tiempo, se podrían organizar eventos y actividades con empresarios y conversaciones inspiradoras de mentores profesionales. Además, estos centros podrían ser referentes para los profesionales que trabajan con personas jóvenes de otros ámbitos, facilitando toda una serie de servicios relacionados con su actividad formadora.

CONCLUSIONES PRELIMINARES

Invertir más recursos en itinerarios de empleo con apoyo

Los actuales modelos de formación ocupacional, dirigido a personas jóvenes en situación de vulnerabilidad no se adapta ni a las necesidades del mercado laboral ni a sus intereses. Es necesario, **bajo una perspectiva de género:**

1. Profundizar en la identificación de las necesidades específicas de cada uno de los sectores profesionales, así como de las competencias y habilidades de los futuros trabajadores para elaborar los diferentes cursos y programas de aprendizaje, enmarcados en diversos itinerarios formativos.
2. Acercar a los intereses de las personas jóvenes, sus capacidades y, en función de éstos, personalizar la formación con el objetivo de conseguir un mayor grado de implicación por su parte.

En general, las empresas deberían participar en mayor medida en la formación ocupacional, recibiendo para ello recursos de la administración pública.

La experiencia laboral les permite acceder a un puesto de trabajo. Sería importante invertir más recursos en itinerarios de empleo con apoyo que en educación con apoyo.

Incidir en la desigualdad

Estamos intuyendo que la desigualdad material de partida perfila las necesidades de las personas jóvenes y las opciones de encontrar un puesto de trabajo que les permita desarrollar su proyecto de vida.