

Los jóvenes y la flexibilidad laboral¹

M.^a Jesús Freire Seoane

Observatorio Ocupacional

Universidad de La Coruña

maje@udc.es

RESUMEN

El artículo analiza las preferencias laborales de los jóvenes por razón de sexo y su disponibilidad a aceptar la demanda creciente de flexibilidad laboral, a partir de microdatos procedentes de la segunda Encuesta de la Fundación Pedro Barrié de la Maza (EFPBM 2006). En la investigación se constata que el 66,2% de los entrevistados preferirían un puesto de funcionario a un contrato indefinido en una empresa privada. Por sexos, las mujeres muestran una preferencia, todavía más acentuada que los hombres, 69,08% respecto a 62,92% en los varones. Por una parte, responden mayoritariamente que prefieren una plaza de funcionario, por otra, se muestran contrarios a ser autónomos. Además, la mayoría de los jóvenes prefieren tener un empleo con un horario fijo. Las actitudes de los entrevistados ante las dimensiones de la flexibilidad contractual son muy negativas. No sólo prefieren mayoritariamente una plaza de funcionario respecto a trabajar en una empresa privada, también se muestran contrarios a ser autónomos frente a empleados fijos. Además, la mayoría de los jóvenes de Galicia prefieren tener un empleo con un horario fijo.

ABSTRACT

The article analyzes the job preferences of young people depending on the gender group, and their willingness to accept the increasing demand for job flexibility. For

the analysis we have used microdata from Fundacion Pedro Barrié de la Maza Second Survey (EFPBM 2006). The analysis shows that 66.2% of the interviewee prefers a job as civil servant rather than an open contract with a private company. In terms of gender differences, women show an even stronger preference for the former, 69.08% compared with 62.92% for men. Young population attitude towards contractual flexibility is also very negative. The majority shows a preference for a job as civil servant, but also rules out the possibility of being self employed. Besides, the majority of Galician young people prefer jobs where they will work a fixed number of hours.

Palabras clave: inserción laboral, ¹socialización laboral, flexibilidad

Clasificación JEL: J16, J24, J31

1. INTRODUCCIÓN

Desde la década de los 70 del pasado siglo hasta la actualidad, el desempleo ha sido una de las principales preocupaciones en la mayoría de los países de la Europa continental. Existen numerosos estudios que tratan de explicar el origen de la diferente evolución del desempleo en las economías europeas (Ahn, Ugidos (1995). Las conclusiones a las que han llegado son las siguientes, por un lado, son numerosos los trabajos que destacan cómo los *shocks* económicos negativos, asociados a las subidas de los precios del petróleo desde principios de 1970, provocaron una reducción significativa de la tasa de crecimiento de la productividad total de los factores que probablemente generó un aumento considerable de las tasas de desempleo. Por otro, cada vez tienen más aceptación entre los académicos y muchos de los gestores de la política económica, los estudios que atribuyen principalmente a las instituciones económicas la persistencia del desempleo, o histéresis, observada en la vieja Europa en los últimos treinta años.

Según estos estudios algunas de las regulaciones del mercado laboral, como un seguro de desempleo excesivamente generoso, unos sindicatos excesivamente fuertes, unos costes de despido elevados, un salario mínimo alto o unas cotizaciones a la Seguridad Social excesivas, provocan rigideces que afectan muy negativamente al mercado del trabajo. Por ello, en economías con mercados laborales menos rígidos, como la de Estados Unidos, las tasas de desempleo son menores que en Europa. Además, en estos

¹ Este trabajo se ha beneficiado de la financiación procedente del proyecto de investigación Capital Humano. La inserción laboral de los jóvenes gallegos (PGIDIT03PXIC0001PN) de la Dirección General de Investigación y Desarrollo

países el desempleo es menos persistente que en aquellos en que existen fuertes rigideces (Ahn, De La Rica, Ugidos 1999).

Con esta justificación teórica, desde mediados de la década de los 80, la mayor parte de los países europeos han emprendido una serie de reformas encaminadas a flexibilizar el mercado laboral. España presentaba una situación límite tanto en términos de elevadas tasas de desempleo (del 20% en 1984) como de rigidez del mercado de trabajo. La reforma laboral de 1984 es la primera de toda una serie de transformaciones, promovidas por los responsables de la política económica, con el fin de fomentar la creación de empleo y luchar contra el paro (Baizán, 2001).

El resultado de estas reformas también ha sido motivo de numerosos estudios que no siempre están de acuerdo en la valoración del efecto final de estas transformaciones. La mayoría de los autores coinciden en señalar que una de las consecuencias de estos cambios ha sido la dualización del mercado laboral español que quedaría segmentado entre los *insiders* o trabajadores con contratos indefinidos y altos niveles de protección social (generalmente hombres adultos que son cabeza de familia) y los *outsiders* o individuos desempleados o empleados con contratos temporales y muy bajos niveles de protección social (habitualmente, personas que sufren desempleo de larga duración, jóvenes y mujeres).

Sin embargo, en la década de los 90, el debate abierto por algunos académicos y muchos responsables de política económico apunta que esta *flexibilización en el margen* del mercado laboral español, socialmente posible gracias al papel activo de las redes familiares, permitió a España contener las tasas de desempleo y estimular el crecimiento económico en un entorno europeo de desaceleración económica generalizada y de incremento del paro (Arnold, Reicherts 2000).

En este contexto es relevante analizar las preferencias laborales de los jóvenes y su disponibilidad para aceptar las crecientes demandas de flexibilidad laboral, ya que todo parece apuntar a que las futuras transformaciones del mercado de trabajo van a requerir mayor flexibilidad por parte de las empresas. Aspectos como la disponibilidad para aceptar cierta inestabilidad en el empleo, para establecerse por su cuenta, para trasladar el domicilio a otra ciudad donde existan mejores oportunidades de trabajo o para la formación continua, con el fin de conseguir una mayor adaptabilidad y polivalencia, son probablemente elementos que favorecen la transición de los jóvenes al mercado de trabajo. Conocer pues las preferencias de los jóvenes a este respecto parece clave ya que su predisposición a la flexibilidad laboral tiene claras implicaciones sobre el proceso de inserción laboral.

El objetivo de este trabajo es analizamos las distintas preferencias de los jóvenes gallegos por razón de sexo que se dan en el mercado laboral ante distintas dimensio-

nes de la flexibilidad laboral, también se mide el grado de resistencia de los jóvenes a aceptar empleos con características no deseadas, tales como inestabilidad, horarios no habituales, elevada movilidad funcional, o trabajos que supongan cambio de residencia. Los datos empleados en el análisis empírico provienen de la Encuesta de la Fundación Pedro Barrié de la Maza (2006).

La estructura del artículo es la siguiente. En la segunda sección se presenta la base de datos. En la tercera se describen las principales características de la flexibilidad contractual, así como la evidencia descriptiva sobre la preferencia de los jóvenes de ocupar una plaza de funcionario a tener un contrato indefinido en una empresa privada.

En la cuarta sección se analiza la flexibilidad con el horario de trabajo. Se investiga la preferencia de los jóvenes por el trabajo a tiempo parcial y trabajar en festivos o fuera del horario tradicional por sexo y nivel de estudios. En la quinta se presenta otra característica importante de la flexibilidad laboral es la movilidad geográfica de la fuerza laboral y la disponibilidad de las personas para trasladar su domicilio a otra población en función de las ofertas y las oportunidades de trabajo, el análisis se realiza por sexo, nivel educativo y porcentaje de salario al que se está dispuesto a renunciar. La sección sexta trata la flexibilidad relativa a las cualificaciones requeridas por el puesto de trabajo para poder hacer frente a este tipo de flexibilidad las personas han de estar dispuestas al aprendizaje y han de prestar atención a la mejora constante de su cualificación y preparación utilizando los diversos medios a su alcance. También, en el cuestionario se ha analizado la disponibilidad del joven para cambiar de tareas en su empleo y la mayoría prefiere un trabajo con escasa movilidad funcional. Por último, se aplica un modelo logit Finalmente, en el apartado de conclusiones se comentan los principales resultados.

2. DATOS: LA ENCUESTA

El enfoque general seguido en el trabajo ha consistido en definir las situaciones en función de la descripción de procesos y no tanto de las circunstancias en un momento concreto cuya duración temporal, y por consiguiente su significatividad para sintetizar la realidad, podía ser muy limitada. Por otro lado, la práctica ausencia de fuentes estadísticas para abordar el fenómeno desde esta perspectiva, obliga a elaborar y realizar una encuesta estadísticamente significativa.

El diseño de la muestra realizada en el mes de julio de 2006 en Galicia (España) es el siguiente:

- Ámbito: en Galicia (España)
- Universo: la población con edades comprendidas entre 16 y 30 años, ambos incluidos
- Tamaño muestral: 1200 encuestas, la estratificación se realizó mediante una clasificación cruzada de comarcas por tamaño del municipio.
 - Menos de 2.500 habitantes.
 - De 2.500 a 5.000 habitantes.
 - De 5.001 a 10.000 habitantes.
 - De 10.001 a 50.000 habitantes.
 - De 50.001 a 100.000 habitantes.
 - Más de 100.000 habitantes.

El error muestral para cada una de las zonas es del ±5% para un nivel de confianza del 94%.

Método: Polietápico con estratificación en la primera fase y afijación no proporcional entre las zonas y proporcional intrazona.

Para la selección de las unidades primarias de los municipios se procedió de la siguiente manera: a cada estrato se le asignó el número de encuestas que le corresponden en función del número de individuos de dicho estrato que pertenecen al universo que se pretende captar. Dicha asignación se realizó tomando como base el Padrón del año 2005 (INE), por grupos quinquenales con desagregación territorial municipal. El número de municipios seleccionados se obtuvo usando dos criterios:

El primero ha consistido en obtener al menos dos municipios en cada estrato, si existen más de dos municipios.

El segundo criterio ha sido que en cada municipio seleccionado, la población entre 16 y 30 años justifique la realización de, al menos, 6 entrevistas. En caso de existir más de dos municipios en el estrato en cuestión, la selección de los municipios se realizó de forma aleatoria con probabilidades asociadas al número de individuos que pertenecen al universo de estudio en cada municipio, respecto al total de individuos relevantes en el estrato de que se trate. Por tanto, la selección de los municipios se realizó de forma aleatoria proporcional.

La selección de las unidades últimas de muestreo, los individuos, se realizó por el procedimiento de rutas aleatorias por cuotas de edad y sexo. Se seleccionaron dos tipos de poblaciones, la población total y la población entre 16 y 30 años de edad. Esta últi-

ma se toma debido a que en base a la información disponible no es posible obtener la población entre 16 y 30 años, que sería la deseada en un primer momento. Con objeto de lograr una redistribución de las encuestas, sin menoscabar el objetivo de representatividad de las provincias, se procede a restar observaciones de las provincias con mayor población. Para ello se sigue de nuevo un criterio poblacional, eliminando las observaciones de los municipios y comarcas que menores cifras de población presentan.

Con la determinación de las variables a investigar se pretende transformar los propósitos de la investigación en problemas empíricos. La definición de las variables del estudio supone, por tanto, hacer operativos y susceptibles de medida los problemas básicos de la transición de la educación al mercado de trabajo y la inserción laboral.

La Encuesta (EFPBM), incluye información sobre distintos aspectos de las preferencias ante el trabajo con el objeto de disponer de distintos indicadores del grado de flexibilidad de los jóvenes ante distintos aspectos de su inserción laboral. Para ello el cuestionario contiene una sección completa con preguntas dirigidas a captar la disponibilidad del joven a aceptar distintos tipos de flexibilidad laboral (contractual, horaria, geográfica, etc.).

Las preguntas sobre flexibilidad laboral de los jóvenes en Galicia se han incluido con el objeto de superar las limitaciones de la Encuesta de Población Activa (EPA, INE) para el análisis de la flexibilidad. Esta fuente de datos, si bien es interesante para el estudio de las preferencias por la flexibilidad laboral, presenta multitud de problemas. En primer lugar, la pregunta sobre la disponibilidad a aceptar trabajos que impliquen flexibilidad se realiza solamente a los desempleados, lo que implica que es imposible medir las preferencias por la flexibilidad de personas en otras situaciones laborales. En segundo lugar, la EPA tiene como objetivo medir la disponibilidad de los desempleados a aceptar empleos que supongan determinados cambios, como cambio de domicilio, ingresos o categoría inferior, luego no se interesa por las actitudes del encuestado frente a las demandas de flexibilidad laboral, y por tanto utiliza un *framing* o modo de formular las preguntas poco cuidado.

En la Encuesta (EFPBM), las preguntas sobre flexibilidad laboral se han formulado a la totalidad de jóvenes entrevistados (muestra general), estén trabajando en la actualidad, en paro o inactivo, esto permitió analizar la disponibilidad a la flexibilidad en una muestra representativa de jóvenes.

En línea con lo sugerido por la literatura psicológica, las preguntas sobre flexibilidad, al tener un carácter hipotético han sido contextualizadas con mucho cuidado, ya que la ausencia de un contexto suficientemente desarrollado y claro genera ambigüedad en la interpretación de las respuestas. Además, con el fin de medir el grado de resistencia a la flexibilidad, cada pregunta tiene dos apartados: el primero, pregunta al

joven si aceptaría o no un determinado tipo de flexibilidad; el segundo, recoge cuál sería la parte del sueldo a la que estaría dispuesto a renunciar el entrevistado por tener el empleo de su preferencia. En algunos casos la resistencia será absoluta (no lo aceptaría por ningún salario), pero en la mayoría de los casos los entrevistados son capaces de establecer un nivel salarial a partir del cual estarían dispuestos a aceptar un empleo con las características no deseadas. Estos niveles permiten establecer una graduación que ayude a identificar algunos efectos interesantes.

La idea que guía la formulación de las preguntas sobre flexibilidad en el cuestionario es la búsqueda de un nivel salarial que haga indiferente a los individuos entre el empleo de su preferencia y el empleo alternativo que tiene características no deseadas. De esta forma se puede medir la disponibilidad en forma de grados de resistencia para evitar preguntar por un porcentaje de sueldo al que se estaría dispuesto a renunciar, que en ocasiones genera dificultades de cálculo en los encuestados, se pregunta por una cantidad de euros a los que se estaría dispuesto a renunciar, dado un salario de referencia (que en todos los casos es 1.202 euros). El salario de referencia ha sido adaptado, para superar las limitaciones descubiertas en trabajos similares (García-Montalvo, J. y Peiró, M.^a 1999), y para evitar, al menos en parte, la relatividad de la renuncia respecto al salario que cada uno de los jóvenes percibe, ha percibido o cree que percibiría si estuviera en el mercado laboral.

3. FLEXIBILIDAD CONTRACTUAL

La primera dimensión que analiza el cuestionario es la que denominamos flexibilidad contractual. Este tipo de flexibilidad se analiza a partir de dos preguntas. La primera, cuya formulación concreta discutimos a continuación, permite medir el grado de preferencia por la máxima estabilidad laboral, representada por la situación de ser funcionario. El hecho de señalar que la plaza de funcionario no supondría un esfuerzo de preparación adicional permite eliminar la ambigüedad que debe realizar el encuestado. De otra forma no quedaría claro si la obtención de la plaza de funcionario supondría tener que estudiar para superar una oposición. La formulación concreta de la pregunta es la siguiente:

Supongamos que el joven en una empresa con contrato indefinido por un sueldo de 1.202 euros mensuales y le ofrecen la oportunidad de ocupar una plaza de funcionario sin tener que realizar preparación adicional a la que ya tienes ¿Aceptaría esta opción por el mismo sueldo? Las respuestas son de tres tipos: Indiferente; No; Sí. También se pregunta por el salario al que renunciaría por ocupar una plaza de funcionario

El cuadro 1 muestra la distribución de respuestas entre los encuestados en las cuatro provincias de Galicia. La evidencia descriptiva sugiere que la mayoría de los jóvenes preferiría ocupar una plaza de funcionario a tener un contrato indefinido en una empresa privada. El análisis del porcentaje medio de salario al que el joven renunciaría para ser funcionario sugiere que como máximo el joven estaría dispuesto a percibir un 13% menos de su salario para garantizarse la estabilidad que ofrece el disfrutar de una plaza de funcionario. En particular, los jóvenes de la provincia de Orense estarían dispuestos a renunciar al 16% de su sueldo por poder acceder a un puesto de funcionario.

CUADRO 1.—Flexibilidad contractual: funcionario vs contrato indefinido. Distribución porcentual

	La Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Comunidad Gallega
Indiferente	16,23	10,11	14,03	18,49	15,75
No	17,97	10,11	17,65	21,51	18,05
Sí	65,8	79,79	68,33	60	66,2
Total	100	100	100	100	100
% de salario al que renunciaría para ser funcionario (media)	14,26	12,45	15,97	11,29	13,21
Desviación típica (%)	18,27	13,25	14,46	11,74	14,69

Fuente: Elaboración propia.

En el cuadro 2 se muestra la distribución de respuestas de los encuestados a la estabilidad en el empleo representada por la condición de funcionario, teniendo en cuenta el sexo y el nivel de estudios. Los datos muestran que el 66,2% de los entrevistados preferirían un puesto de funcionario a un contrato indefinido en una empresa privada. Por sexos, las mujeres muestran una preferencia, todavía más acentuada que los hombres, 69,08% respecto a 62,92% en los varones. La preferencia por un puesto de funcionario también varía en función del nivel educativo de los jóvenes. La preferencia es mayor entre los niveles educativos más elevados. Los universitarios superiores muestran los porcentajes más altos del 67,16% y una menor dispersión en su respuesta.

CUADRO 2.—*Flexibilidad contractual por sexo y nivel de estudios. Distribución porcentual*

	Sexo		Nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Obligatorios	Secundarios no obligatorios	Universitarios medios	Universitarios superiores
Indiferente	17,05	14,62	13,73	16,19	17,19	19,4
No	20,04	16,31	19,95	16,99	19,53	13,43
Si	62,92	69,08	66,32	66,83	63,28	67,16
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Otra dimensión de la flexibilidad contractual analizada en el cuestionario trata de evaluar la preferencia por el autoempleo y la iniciativa emprendedora frente a un empleo por cuenta ajena en una empresa privada. Para indagar sobre este aspecto se ha realizado la siguiente pregunta: Supongamos que el joven trabaja como autónomo para una empresa que le ha contratado los servicios por un sueldo de aproximadamente 1.202 euros mensuales y se hace cargo de los gastos que comporta trabajar como autónomo. Si esa empresa le ofrece la posibilidad de pasar a ser empleado dependiente suyo, ¿qué preferiría?; Las respuestas que se ofrecen son: Indiferente; Autónomo; Empleado. ¿A qué cantidad del salario inicial estaría dispuesto a renunciar por poder ser empleado de la empresa (en euros)?

El cuadro 3 recoge las respuestas a esta pregunta que mide la preferencia por el trabajo dependiente en condiciones similares a las del trabajo no dependiente. Los datos sugieren que entre los jóvenes de Galicia no existe una preferencia clara por ser empleado frente a ser autónomo. Los resultados de la encuesta señalan que el 39,14% de los jóvenes gallegos prefiere ser empleado mientras que el 37,73% optaría por trabajar como autónomo.

CUADRO 3.—*Flexibilidad contractual: autónomo vs asalariado. Distribución porcentual*

	La Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Comunidad Gallega
Indiferente	19,59	24,87	27,1	23,21	23,13
Seguir siendo autónomo	39,47	37,04	37,38	36,88	37,73
Ser empleado	40,94	38,1	35,51	39,91	39,14
Total	100	100,01	99,99	100	100
% de salario al que renunciaría para ser empleado (media)	11,16	7,99	14,7	11,64	11,52
Desviación típica (%)	11,13	10,79	15,19	11,64	12,27

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al grado de resistencia a ser autónomo, los datos señalan que los jóvenes que prefieren ser empleados de la empresa estarían dispuestos a renunciar, de media, a un 11,52% de su salario para evitar ser autónomos.

El cuadro 4 contiene los resultados que miden la preferencia por el trabajo dependiente respecto al autónomo en condiciones similares por sexo y nivel de estudios. La diferencia por sexo no es significativa (39% aproximadamente en ambos casos), mientras que existen diferencias importantes por nivel de estudios. En los datos se aprecian una gran resistencia al trabajo por cuenta propia entre los universitarios superiores (31,88%) frente a los demás niveles educativos.

CUADRO 4.—Flexibilidad contractual por sexo y nivel de estudios: autónomo vs asalariado. Distribución porcentual

	Sexo		Nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Obligatorios	Secundarios no obligatorios	Universitarios medios	Universitarios superiores
Indiferente	22,1	23,91	21,16	21,88	30,71	24,64
Seguir como autónomo	38,86	36,8	38,36	37,93	37,8	31,88
Ser empleado	39,04	39,29	40,48	40,19	31,5	43,48
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

4. FLEXIBILIDAD HORARIA

En este apartado analizamos dos aspectos relacionados con el horario de trabajo. Por ello a este tipo de flexibilidad la hemos denominado flexibilidad horaria. Por un lado, estudiaremos la preferencia de los entrevistados por el trabajo a tiempo parcial. Por otro, analizaremos la disponibilidad del joven a trabajar en festivos o fuera del horario tradicional. La pregunta formulada para investigar esta disponibilidad es:

El joven que tienes un trabajo a tiempo parcial (20 horas) con un salario de 601 euros mensuales y le ofrecen un trabajo a tiempo completo (40 horas) por el que le pagan el doble (1.202 euros mensuales). ¿Cuál preferiría? Las opciones son: Indiferente; el de 20 horas; el de 40 horas. ¿Cuál es la cantidad máxima del salario que estaría dispuesto a renunciar para tener el empleo que prefiere (en euros)?

El cuadro 5 muestra que más del 70% de los jóvenes de Galicia prefieren un trabajo a tiempo completo. Destaca, sin embargo, la disparidad de las respuestas por provincias, mientras que en Lugo el porcentaje de jóvenes que aceptaría un trabajo a tiempo parcial sólo alcanza cerca del 14%, en Pontevedra ronda el 25%, lo cual sugiere que pese a que existe una preferencia generalizada por los empleos a tiempo completo, los trabajos a tiempo parcial son algo más aceptados en las provincias de Orense y especialmente de Pontevedra.

Al analizar el porcentaje de salario medio al que el joven estaría dispuesto a renunciar para tener un trabajo a tiempo completo sugiere que el grado de resistencia medido en forma de su renuncia a parte del sueldo es en promedio del 9,74%.

CUADRO 5.—Flexibilidad por tipo de dedicación. Distribución porcentual

	La Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Comunidad Gallega
Indiferente	8,41	2,12	11,01	11,37	9,03
Prefiero tiempo parcial	15,94	13,76	21,1	24,68	19,87
Prefiero tiempo completo	75,65	84,13	67,89	63,95	71,1
Total	100	100	100	100	100
% de salario al que renunciaría para tener el empleo de preferencia (media)	11,61	9,02	9,38	8,78	9,74
Desviación típica (%)	36,94	15,49	10,12	12,51	22,49

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro 6 analiza la flexibilidad por sexo y nivel de estudios. Los datos presentados muestran una mayor predisposición de las mujeres a aceptar un empleo a tiempo parcial (23,04%) frente a los hombres (16,23%). Por niveles educativos es muy significativa la opción adoptada por los universitarios superiores entrevistados que prefieren un empleo a tiempo completo (85,51%). Como era de esperar, los que muestran menor resistencia a un trabajo a tiempo parcial son los de menor nivel de estudios (26,17%).

CUADRO 6.—Flexibilidad por tipo de dedicación, sexo y nivel de estudios. Distribución porcentual

	Sexo		Nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Obligatorios	Secundarios no obligatorios	Universitarios medios	Universitarios superiores
Indiferente	7,41	10,45	8,55	10,47	6,25	4,35
A, El de 20 horas	16,23	23,04	26,17	18,52	13,28	10,14
B, El nuevo (40 horas)	76,37	66,51	65,28	71,01	80,47	85,51
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Otra dimensión analizada es la que se denomina flexibilidad horaria, es decir, la disponibilidad de los entrevistados para trabajar en festivos o fuera de horas. Se les preguntó lo siguiente: Supongamos que el joven entrevistado tiene un empleo en el cual es habitual, por sus características, que tenga que trabajar en festivos o fuera de horas. El sueldo es de 1.202 euros mensuales. Supongamos que le ofrecieran otro empleo donde tuvieras un horario fijo (lunes a viernes de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00) y no tuviera que trabajar fuera de horas ni en festivos. ¿Lo aceptarías por el mismo sueldo? Respuestas: Indiferente; No; Sí. ¿Cuál es la cantidad máxima del sueldo que estaría dispuesto a dejar de percibir por tener este empleo?

En el cuadro 7 se observa que la gran mayoría de los jóvenes de Galicia (más del 85%) prefiere tener un empleo con un horario fijo. Estos resultados indican que los jóvenes gallegos no son partidarios de aceptar empleos que exijan trabajar fuera de horas ni en festivos. El porcentaje de individuos que se mostraron indiferentes al tipo de horario apenas superaba el 7%. Merece la pena destacar que la resistencia a este tipo de flexibilidad horaria es mucho más acusada que para el resto del estado español. (García-Montalvo *et al.* (2003))

En la misma línea, el porcentaje medio de salario al que los jóvenes encuestados estarían dispuestos a renunciar por trabajar en horario fijo es más elevado en Galicia que en el resto de España. Los datos muestran que de media los encuestados aceptarían percibir un 15% menos de salario a cambio de trabajar con un horario fijo. Tal como recogen la información de los jóvenes españoles este porcentaje de renuncia no supera el 10% (García-Montalvo *et al.* (2003)).

CUADRO 7.—*Flexibilidad sobre el horario de trabajo. Distribución porcentual*

	La Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Comunidad Gallega
Indiferente	5,95	4,79	6,1	8,01	6,59
No	4,17	3,72	4,23	7,58	5,42
Sí	89,88	91,49	89,67	84,42	87,99
Total	100	100	100	100,01	100
% de salario al que renunciaría para tener el empleo de preferencia (media)	15,67	13,65	15,45	15,04	15,07
Desviación típica (%)	12,75	12,38	11,47	19,86	15,53

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro 8 muestra los datos donde se observa una gran resistencia a la flexibilidad horaria, el 88% de los entrevistados prefieren un empleo que no implique trabajo en horarios especiales. Las mujeres todavía muestran una mayor resistencia a la flexibilidad (89,25%) que los hombres (86,54%). Por niveles educativos, los más reacios a trabajos con horarios en días festivos o fuera de las horas normales de trabajo son los jóvenes con estudios hasta el nivel de obligatorios, en este caso, el 91,25% de los entrevistados es reacio al horario flexible. Sin embargo, los jóvenes con estudios universitarios superiores muestran una mayor flexibilidad (76,47%).

CUADRO 8.—*Flexibilidad sobre el horario de trabajo, sexo y nivel de estudios. Distribución porcentual*

	Sexo		Nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Obligatorios	Secundarios no obligatorios	Universitarios medios	Universitarios superiores
Indiferente	6,46	6,7	3,98	7,17	9,52	10,29
Si	7	4,05	4,77	4,4	8,73	13,24
No	86,54	89,25	91,25	88,44	81,75	76,47
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, los datos obtenidos sugieren que los jóvenes gallegos son reacios a aceptar trabajos que supongan flexibilidad tanto en el tipo como en el tiempo de dedicación. La gran mayoría prefiere trabajos a tiempo completo y sólo una pequeña minoría se muestra dispuesta a trabajar en festivos o fuera del horario habitual. Esta resistencia es fuerte ya que los jóvenes encuestados estarían dispuestos a renunciar hasta el 15% de su salario.

5. FLEXIBILIDAD GEOGRÁFICA

Otro elemento importante de la flexibilidad laboral es la movilidad geográfica de la fuerza laboral y la disponibilidad de las personas para trasladar su domicilio a otra población en función de las ofertas y las oportunidades de trabajo. Para investigar este aspecto el cuestionario incluye la siguiente pregunta:

Si al joven le ofrecen dos empleos similares en todos los aspectos excepto en su localización, uno (A) está en la localidad en que vive, y el otro (B) está en una localidad que le obliga a cambiar de residencia. El salario es idéntico (1.202 euros mensuales). El coste de la vida es idéntico en ambas localidades y la empresa le sufragá los gastos del traslado. ¿Cuál preferiría? Opciones: Indiferente. A) La misma localidad. B) Distinta localidad. ¿Cuál es la cantidad máxima que estarías dispuesto a dejar de percibir por el empleo que prefieres?

CUADRO 9.—Flexibilidad geográfica. Distribución porcentual

	La Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Comunidad Gallega
Indiferente	14,83	17,46	19,46	20,17	18,11
Misma localidad	78,49	73,54	71,49	71,24	73,69
Distinta localidad	6,69	8,99	9,05	8,58	8,2
Total	100	100	100	100	100
% de salario al que renunciaría para tener el empleo de preferencia (media)	13,89	15,02	16,45	14,69	14,82
Desviación típica (%)	14,21	18,16	39,34	20,32	23,26

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados a esta pregunta se resumen en el cuadro 9. Tal como cabía esperar dado el bajo nivel de movilidad geográfica por motivos laborales existente en España,

cerca del 74% de los jóvenes gallegos prefiere un trabajo en su misma localidad a otro que implique un cambio de domicilio. El análisis de la flexibilidad geográfica en función de la provincia de residencia del entrevistado muestra que la resistencia a la movilidad geográfica es mayor en La Coruña (78,49%) en términos de preferencia por el trabajo en la misma localidad de residencia habitual. Estos datos son similares a los obtenidos por García-Montalvo *et al.* (2003) para los jóvenes del resto de España.

El cuadro 10 muestra como la resistencia a la movilidad geográfica en términos de preferencia por el trabajo en la misma localidad es bastante similar entre hombres (72,54%) y mujeres (74,69%). La distribución de frecuencias por nivel de estudios muestra que, los titulados universitarios superiores son los que contestan en menor proporción que preferirían un empleo en la misma localidad en la que viven (68,12%). Resultados similares a los datos de la EPA y a los obtenidos por García-Montalvo et al. (2003). Realmente, este porcentaje aumenta a medida que disminuye el nivel educativo del entrevistado alcanzando el 75,32% para los jóvenes con nivel de estudios hasta obligatorios.

CUADRO 10.—Flexibilidad geográfica por sexo y nivel de estudios. Distribución porcentual

	Sexo		Nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Obligatorios	Secundarios no obligatorios	Universitarios medios	Universitarios superiores
Indiferente	19,01	17,33	14,29	19,23	21,09	21,74
Misma localidad	72,54	74,69	75,32	73,88	71,09	68,12
Distinta localidad	8,45	7,98	10,39	6,89	7,81	10,14
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Todo ello sugiere que entre los jóvenes gallegos la disponibilidad a la movilidad geográfica es baja. También, la resistencia al tipo de demanda de flexibilidad laboral es alta ya que el porcentaje medio del sueldo al que estarían dispuestos a renunciar supera el 15%.

6. FLEXIBILIDAD RELATIVA A LAS CUALIFICACIONES REQUERIDAS POR EL PUESTO DE TRABAJO

Junto al ajuste numérico de los recursos humanos (mediante contrataciones temporales o despidos) como forma de adaptación a las oscilaciones del trabajo, se utiliza también la estrategia de cambios en las cualificaciones de estos recursos humanos. Estos cambios se basan en la formación continua para proporcionar a los trabajadores mayor polivalencia y más posibilidades de reubicación o cambio de actividades, puestos o áreas funcionales, en relación a las necesidades. Para obtener ventaja de ese ajuste, las personas han de estar dispuestas al aprendizaje y han de prestar atención a la mejora constante de su cualificación y preparación utilizando los diversos medios a su alcance.

El cuestionario en este apartado ha explorado la disponibilidad de los jóvenes gallegos a esa adaptación cualitativa y su preferencia por trabajos que potencien esa formación permanente a partir de dos preguntas. La primera es:

Entre dos empleos idénticos en todos los aspectos, incluyendo un salario de 1.202 euros mensuales, pero que difieren en la adecuación al nivel de preparación del joven, (A) está por debajo del nivel de preparación y (B) está adecuado al nivel de preparación. ¿Cuál prefieren? Respuestas: Indiferente. A) Por debajo del nivel de preparación. B) Adecuado al nivel de preparación. ¿Cuál es la cantidad máxima que estaría dispuesto a dejar de percibir por el empleo que prefieres?

El cuadro 11 presenta las respuestas a esta pregunta. Como era previsible la inmensa mayoría de los jóvenes (cerca del 85%) prefiere un trabajo adecuado a su preparación y sólo un 12,62% se manifiesta indiferente entre un trabajo adecuado y otro por debajo de su nivel de preparación. El porcentaje medio de salario al que el encuestado renunciaría por tener el empleo de preferencia se sitúa alrededor del 10%.

El cuadro 12 muestra las respuestas a esta pregunta clasificadas en función del sexo y el nivel de estudios del joven. Las diferencias por género no son significativas, la resistencia de los entrevistados a un puesto de trabajo por debajo de su nivel de preparación alcanza un 2,87%.

Por niveles educativos los resultados son contradictorios, sobre todo la respuesta de los entrevistados con nivel de estudios universitarios superiores, en esta situación, el grado de resistencia a aceptar un empleo por debajo de su nivel de preparación es del 80,88%, frente al 88,98% de los universitarios medios y a los de nivel de estudios de secundaria no obligatorios que alcanza el 85,74%. Estos datos (con la salvedad de los jóvenes con estudios universitarios superiores) coinciden con los encontrados en el análisis que en la Encuesta de Población Activa se realiza a la pregunta sobre resis-

tencia a aceptar un empleo con una categoría inferior, y con los obtenidos por García Montalvo et al. (2003). En este caso, la respuesta a la pregunta de un puesto de trabajo adecuado a mi nivel de preparación alcanza el 85,6% para los universitarios.

CUADRO 11.—Flexibilidad relativa a las cualificaciones del puesto de trabajo al nivel educativo. Distribución porcentual

	La Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Comunidad Gallega
Indiferente	8,72	15,87	14,03	13,52	12,62
Deabajo de mi nivel	3,2	3,17	1,81	3	2,87
Adecuado a mi nivel	88,08	80,96	84,16	83,48	84,51
Total	100	100	100	100	100
% de salario al que renunciaría para tener el empleo de preferencia (media)	13,23	9,13	9,5	10,51	10,93
Desviación típica (%)	31,11	16,53	11,48	14,22	12,35

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 12.—Flexibilidad relativa a las cualificaciones del puesto de trabajo al nivel educativo por sexo y nivel de estudios. Distribución porcentual

	Sexo		Nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Obligatorios	Secundarios no obligatorios	Universitarios medios	Universitarios superiores
Indiferente	15,32	10,28	14,47	11,38	10,24	13,24
Deabajo de mi nivel	2,82	2,91	3,1	2,88	0,79	5,88
Adecuado a mi nivel	81,87	86,81	82,43	85,74	88,98	80,88
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

La segunda cuestión respecto a la adaptación cualitativa investiga otro aspecto importante a la hora de determinar el interés y las preferencias de los jóvenes por un trabajo que desarrolle sus capacidades. Se trata de analizar su disponibilidad para preferir retos y demandas en el trabajo que requieren nuevos aprendizajes y mejoras en su preparación. Tradicionalmente, las teorías del ajuste entre las demandas de trabajo y las competencias de las personas que han de desempeñarlos han defendido como situación más adecuada la que posibilita el ajuste de la persona al puesto en términos de cualificaciones y competencias. Sin embargo, investigaciones recientes señalan que un desajuste moderado con demandas del puesto de trabajo algo superiores a la preparación del joven para su desempeño, si son aceptadas como un reto. Esto supone una situación óptima para el aprendizaje y el desarrollo de habilidades y competencias aunque puede ir acompañada de experiencias de estrés. La pregunta que se ha formulado para indagar sobre estos aspectos es:

Entre dos empleos idénticos en todos los aspectos incluso con el mismo nivel salarial de 1.202 euros mensuales, pero que se diferencian en la adecuación al nivel de preparación, (A) es adecuado, y (B) está algo por encima de tu nivel de preparación representando un reto para ti. ¿Cuál prefieres? Respuestas: Indiferente. A) Adecuado a mi nivel. B) El que represente un reto.

¿Qué porcentaje de tu salario estarías dispuesto a dejar de percibir por el empleo que prefieres (en euros)?

CUADRO 13.—Preferencias por un trabajo que supone un cierto reto. Distribución porcentual

	La Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Comunidad Gallega
Indiferente	12,24	21,16	13,3	13,33	14,24
Adecuado a mi preparación	48,69	43,39	43,12	44,09	45,1
El que representa un reto	39,07	35,45	43,58	42,58	40,66
Total	100	100	100	100	100
% de salario al que renunciaría para tener el empleo de preferencia (media)	0,83	0,57	0,89	0,85	0,81
Desviación típica (%)	0,76	0,64	0,96	0,89	0,91

Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas se resumen en el cuadro 13. Para el conjunto de Galicia el 45,1% de los encuestados desearía un trabajo adecuado a su preparación, el 40,66% preferiría uno que representase un reto y sólo un 14,16% se muestra indiferente. El porcentaje medio de salario al que los encuestados estarían dispuestos a renunciar por conseguir el empleo de su preferencia es muy bajo y en ningún caso supera el 1%. Al igual que los resultados obtenidos en los territorios analizados por García-Montalvo *et al.* (2003), no existe un patrón claro de preferencias en esta dimensión de las preferencias laborales.

El cuadro 14 muestra una escasa preferencia por un trabajo que represente un reto, en la clasificación por sexo entre los hombres sólo un 41,70% preferirían este tipo de trabajo, este grado de preferencia todavía es inferior en las mujeres que alcanza un 39,81%. Por niveles de estudios los universitarios son los que en mayor medida, en términos relativos, preferirían un puesto que implice un reto (50% para universitarios superiores y 45,31% para universitarios medios).

CUADRO 14.—*Preferencias por un trabajo que supone un cierto reto por sexo y nivel de estudios. Distribución porcentual*

	Sexo		Nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Obligatorios	Secundarios no obligatorios	Universitarios medios	Universitarios superiores
Indiferente	16,43	12,19	15,54	13,27	15,63	11,76
Adecuado a tu nivel	41,87	47,99	46,89	45,47	39,06	38,24
Algo por encima	41,7	39,81	37,56	41,26	45,31	50
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Los jóvenes gallegos muestran una clara preferencia por trabajos adecuados a su preparación, mientras que no siempre parecen atraídos por trabajos que representan un reto. Los encuestados estarían dispuestos a renunciar, aproximadamente, al 10% de su salario por tener un trabajo adecuado a su preparación, mientras que sólo renunciarían a un uno% de su retribución por conseguir un empleo que supusiera un reto.

7. FLEXIBILIDAD FUNCIONAL

En este apartado se analiza la disponibilidad del joven para cambiar de tareas en su empleo. La pregunta utilizada es:

Supongamos que tiene un empleo donde le cambian con cierta frecuencia de puesto de trabajo (mismo nivel pero en el que se realizan tareas distintas). El salario es de 1.202 euros mensuales. Le ofrecen la posibilidad de tener un empleo en el que no tenga que cambiar tanto de puesto. ¿Cuál elegirá? Respuestas: Indiferente. A) El que ya tenía. B) El nuevo donde no hay cambios en las tareas. ¿Cuál es la cantidad máxima del salario que estaría dispuesto a renunciar para tener el empleo de su preferencia (en euros)?

El cuadro 15 sugiere que la mayoría de los jóvenes gallegos (más del 66%) prefiere un trabajo con escasa movilidad funcional. Es interesante comprobar que la resistencia a trabajos que exigen cambios continuos de tareas es mucho mayor en Lugo (donde cerca del 80% de los encuestados prefiere un trabajo donde no existan cambios), y menor en Pontevedra (donde sólo el 60% se decanta por trabajos con baja movilidad funcional).

CUADRO 15.—Flexibilidad funcional. Distribución porcentual

	La Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Comunidad Gallega
Indiferente	16,23	10,11	14,03	18,49	15,75
El que ya tenía	17,97	10,11	17,65	21,51	18,05
El nuevo donde no hay cambio de puesto de trabajo	65,8	79,79	68,33	60	66,2
Total	100	100	100	100	100
% de salario al que renunciaría para tener el empleo de preferencia (media)	10,31	13,63	9,98	9,96	10,64
Desviación típica (%)	10,32	57,38	10,01	12,77	25,02

Fuente: Elaboración propia.

El análisis del porcentaje de sueldo al que los jóvenes estarían dispuestos a renunciar por evitar trabajos que requieran cambiar habitualmente de puesto debe realizarse

con cierta cautela ya que en la muestra de Lugo existe gran dispersión en la respuesta con lo cual tanto la desviación típica asociada a la media de esta provincia como la asociada a la del conjunto de la Comunidad Gallega son elevadas. En cualquier caso, los datos para el resto de provincias parecen indicar que, en general, los jóvenes gallegos estarán dispuestos a percibir un 10% menos de su salario para evitar trabajos que les obligasen a cambiar a menudo de tarea.

El cuadro 16 muestra la movilidad funcional por género y nivel de estudios, esta movilidad no provoca entre los encuestados un gran rechazo. Entre los hombres sólo un 20% prefieren un empleo que no tenga movilidad, este porcentaje es inferior entre las mujeres que alcanza un 16,31%. Por nivel de estudios las respuestas de los entrevistados no nos permiten deducir ningún tipo de relación.

CUADRO 16.—Flexibilidad funcional por sexo y nivel de estudios. Distribución porcentual

	Sexo		Nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Obligatorios	Secundarios no obligatorios	Universitarios medios	Universitarios superiores
Indiferente	17,05	14,62	13,73	16,19	17,19	19,4
Adecuado a tu nivel	20,04	16,31	19,95	16,99	19,53	13,43
Algo por encima	62,92	69,08	66,32	66,83	63,28	67,16
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

8. ANÁLISIS MULTIVARIANTE DE LOS FACTORES DETERMINANTES DE LA RESISTENCIA A LA FLEXIBILIDAD

Por último, el objetivo de esta sección es ampliar el horizonte de análisis a partir de una estimación multivariante. En los apartados anteriores se ha hecho hincapié en presentar una visión general sobre la relación entre la disponibilidad a la flexibilidad laboral y diversas variables geográficas, educativas, por género, etc., pero desde una perspectiva bivariante.

La estimación de estos efectos se realiza a través de un modelo logit donde la probabilidad de resistirse a un empleo con algún componente de flexibilidad se especifica como:

$$\text{Prob} (Y = 1) = \frac{e^{\beta \cdot X}}{1 + e^{\beta \cdot X}} = \Lambda(\beta \cdot X)$$

Donde Y es una variable dicotómica que indica la resistencia a aceptar un trabajo bajo una circunstancia particular (que indique movilidad geográfica, una categoría inferior, etc.), β es el vector de parámetros desconocidos y X es el conjunto de variables explicativas. En el modelo, por su naturaleza no lineal, no se pueden interpretar directamente los coeficientes en términos de probabilidad. Para trasladar los parámetros estimados a probabilidades es preciso realizar una transformación que permita calcular los efectos marginales de las variables explicativas sobre la probabilidad de resistirse.

En la distribución logística se obtiene que:

$$\frac{\partial \Lambda(\beta \cdot X)}{\partial (\beta \cdot X)} = \Lambda(\beta \cdot X) (1 - \Lambda(\beta \cdot X))$$

y, por tanto, el efecto marginal de las variables explicativas en la esperanza condicional se puede obtener a partir de la fórmula:

$$\frac{\partial E(Y|X)}{\partial X} = \Lambda(\hat{\beta} \cdot \bar{X}) (1 - \Lambda(\hat{\beta} \cdot \bar{X})) \hat{\beta}'$$

Donde el acento circunflejo sobre un parámetro indica su valor estimado y la barra sobre las variables X indica la media de las mismas. La estimación de los parámetros se realiza maximizando la función de verosimilitud mediante procedimientos numéricos. En la última fila de cada tabla aparece el porcentaje de predicciones correctas como síntesis de la bondad del ajuste del modelo. Este indicador muestra el porcentaje de veces que utilizando los valores estimados de los parámetros la predicción del modelo estimado coincidiría con el valor de la variable endógena.

En el caso que nos ocupa la variable Y tomará valor 1 cuando el joven muestre resistencia a la dimensión analizada, con una excepción. En la pregunta sobre el reto se analiza la preferencia por un trabajo que represente un reto y no la resistencia al mismo.

El conjunto completo de variables, que son las mismas para todos los ejercicios, puede agruparse en los siguientes bloques:

- a) Variables demográficas y de estructura familiar. En este conjunto se incluyen la edad, el sexo, el estado civil y si el joven vive aún en el domicilio familiar o no. Excepto la edad, el resto de variables se construyen como dicotómicas que toman el valor 1 si el joven es hombre, está casado (o vive en pareja) o vive en el domicilio.
- b) Variables relativas y centralidad del trabajo. El segundo conjunto de variables lo configuran los valores del joven (valoración del trabajo, valoración de la familia y valoración de su participación social) así como la centralidad del trabajo. Estas variables psicológicas, que no aparecen reflejadas en las encuestas laborales, pueden tener una influencia importante en la resistencia a la flexibilidad laboral. Por ejemplo, un joven para el cual tener trabajo sea lo más importante de su vida se mostrará más flexible que otro que considere a su familia o sus relaciones sociales como lo más importante.
- c) Iniciativa personal y pasividad en la planificación de la carrera profesional. Estos dos constructos psicológicos pueden tener también una importancia determinante sobre la resistencia a la flexibilidad. En principio, cabe esperar que los jóvenes con más iniciativa personal presenten menor resistencia mientras que los jóvenes más pasivos en la planificación de su carrera profesional tiendan a preferir empleos poco flexibles.
- d) Nivel educativo. Otro factor considerado es el nivel educativo de los jóvenes. A lo largo del capítulo se ha comentado con diferentes análisis, tanto desde la perspectiva macro como desde la micro con datos individuales, vinculando el nivel educativo con la flexibilidad laboral. En particular, los jóvenes universitarios se muestran más flexibles en otros aspectos relativos al nivel profesional de sus puestos de trabajo. La categoría omitida es la de estudios primarios.
- e) Situación laboral. Esta variable sintetiza la situación laboral del joven en el momento de realización de la entrevista. Se incluyen tres categorías: desempleado, desanimado (no tiene empleo ni busca pero estaría dispuesto a trabajar si le ofrecieran un empleo) e inactivo (no busca empleo ni estaría dispuesto a aceptar un empleo). La categoría omitida son los jóvenes que tienen empleo.
- f) Percepción positiva del mercado laboral.

9. UNA APROXIMACIÓN MULTIVARIANTE AL ANÁLISIS DE LA FLEXIBILIDAD

El objetivo es explorar mediante técnicas multivariantes la relación entre variables como la educación, las actitudes del joven ante el trabajo, la percepción sobre la situación del mercado laboral y la preferencia por distintas dimensiones de la flexibilidad laboral analizadas en los apartados anteriores. Las variables empleadas son:

Las variables dependientes varían en función de la dimensión de la flexibilidad analizada. Concretamente hemos utilizado las siguientes:

Modelo 1: Probabilidad relativa de trabajar con un contrato indefinido frente a ser funcionario.

Modelo 2: Probabilidad relativa de trabajar como autónomo frente a ser empleado.

Modelo 3: Probabilidad relativa de trabajar a tiempo parcial frente a hacerlo a tiempo completo.

Modelo 4: Probabilidad relativa de tener que trabajar en domingos y festivos frente a trabajar con un horario fijo.

Modelo 5: Probabilidad relativa de trabajar en un localidad distinta frente a trabajar en la misma localidad.

Modelo 6: Probabilidad relativa de aceptar un puesto con sobrecualificación frente a estar adecuadamente cualificado.

Modelo 7: Probabilidad relativa de aceptar un trabajo que suponga un reto frente a trabajar en un puesto para el que se está adecuadamente preparado.

Modelo 8: Probabilidad relativa de tener un trabajo que exija cambios de puesto frente a hacerlo en uno que no lo exija.

Las variables independientes son el nivel de estudios, el sexo, el estado civil, la valoración absoluta y relativa del trabajo, el grado de iniciativa y pasividad del joven, la percepción del mercado laboral así como una variable que identifica si el joven vive con sus padres.

Las principales conclusiones de las estimaciones realizadas las hemos resumido en los cuadros 17 y 18, que deben leerse de la siguiente forma. Las filas recogen las variables explicativas utilizadas en todos los modelos y las columnas los resultados para cada uno de los modelos analizados. Un signo positivo (+) indica que la variable a la que se refiere tiene un efecto positivo y significativo, un signo negativo (-) muestra que la variable tiene un efecto significativo y negativo y un cero (0) señala que la variable no es estadísticamente significativa, es decir, su efecto sobre la variable dependiente

es en términos estadísticos nulo (es decir, no se puede rechazar la hipótesis nula H_0 : $\beta = 0$ para un nivel de confianza del 95%). Una vez aclaradas estas pautas vamos a comentar los resultados más sobresalientes.

En primer lugar, se observa que el efecto de las variables explicativas difiere dependiendo de cuál sea la dimensión de la flexibilidad laboral analizada. En general, las estimaciones sugieren que el nivel educativo, la centralidad del trabajo, la valoración de la familia, el grado de iniciativa y pasividad así como la percepción del mercado laboral son estadísticamente relevantes. El sexo y el estado civil no parecen tan determinantes, salvo en el caso de la preferencia por trabajos a tiempo parcial y la disponibilidad a aceptar trabajos que impliquen sobrecualificación. Sorprendentemente, el hecho de vivir en casa de los padres tampoco parece marcar diferencias en la actitud del joven respecto a la flexibilidad laboral.

En segundo lugar, el nivel educativo es determinante en la actitud del joven respecto a ser autónomo en lugar de empleado. Los universitarios se muestran mucho más disponibles a aceptar ser autónomos y a trabajar en domingos y festivos o fuera del horario habitual que los jóvenes que sólo tienen estudios obligatorios, aunque parecen más reacios a trabajar a tiempo parcial. Por su parte, los jóvenes con estudios secundarios no obligatorios son los más dispuestos a aceptar trabajos en una localidad distinta a su lugar de residencia.

En tercer lugar, los hombres se muestran más reacios que las mujeres a aceptar trabajos a tiempo parcial, pero más abiertos a trabajar en puestos para los que estén sobrecualificados o en los que los requerimientos del puesto de trabajo supongan un reto. Lo mismo ocurre con los jóvenes que están casados, para los que la probabilidad de aceptar un trabajo con sobrecualificación o incluso un trabajo a tiempo parcial es más alta.

En cuarto lugar, los valores de los jóvenes influyen en la actitud del joven ante la flexibilidad laboral de la siguiente forma. Aquellos para los que el trabajo no es un aspecto central en sus vidas (y por tanto manifestaban una puntuación alta en la pregunta «preferiría vivir de rentas en lugar de trabajar») desean trabajos como funcionario, que no exijan cambios habituales de puesto y que tengan un horario fijo, aunque esto implique aceptar puestos para los que están sobrecualificados. Sin embargo, los jóvenes que manifiestan una centralidad del trabajo elevada respecto a otros aspectos de la vida (y por tanto tienen una puntuación alta en la valoración del trabajo), se muestran dispuestos a trabajar en una localidad distinta al lugar donde residen, en trabajos que exijan cambiar habitualmente de puesto y que preferiblemente requieran dedicación a tiempo completo. En la misma línea, los jóvenes con más iniciativa se muestran más reacios a aceptar un puesto que implique sobrecualificación y a trabajar a tiempo parcial. Por

último, los jóvenes con una percepción positiva del mercado laboral prefieren empleos con un contrato indefinido a ser funcionarios y se muestran más dispuestos a trabajar en domingos y festivos o fuera del horario habitual.

CUADRO 17.—Probabilidad de aceptar distintas dimensiones de flexibilidad contractual y horaria

	Modelo 1: Trabajar con un contrato indefinido frente a ser funcionario	Modelo 2: Trabajar como autónomo frente a ser empleado	Modelo 3: Trabajar a tiempo parcial frente a tiempo completo	Modelo 4: Trabajar en domingos y festivos frente a tener horario fijo
Secundarios	0	0	0	0
Universitarios	0	+	-	+
Hombre	0	0	-	0
Estar casado	0	0	+	0
Vivir en casa de los padres	0	0	0	0
Preferencia por vivir de rentas	-	0	0	-
Valoración de aspectos sociales	0	0	0	0
Valoración del trabajo	0	0	-	0
Valoración familia	-	0	0	0
Valoración formación	0	0	0	0
Iniciativa	0	0	-	0
Pasividad	0	0	+	0
Percepción	+	0	0	+

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO 18.—*Probabilidad de aceptar distintas dimensiones de flexibilidad geográfica y funcional*

	Modelo 5: Trabajar en un localidad distinta frente a trabajar en la misma localidad	Modelo 6: Aceptar un puesto con sobrecualificación frente a estar adecuadamente cualificado	Modelo 7: Aceptar un trabajo que suponga un reto frente a estar adecuadamente preparado	Modelo 8: Tener un trabajo que exija cambios de puesto frente a otro que no lo exija
Secundarios	+	0	0	0
Universitarios	0	0	0	0
Hombre	0	+	+	0
Estar casado	0	+	0	0
Casa familiar	0	0	0	0
Preferencias por vivir de rentas	0	+	0	-
Valoración de aspectos sociales	0	0	0	0
Valoración del trabajo	+	0	0	+
Valoración familia	0	0	0	-
Valoración formación	0	0	0	0
Iniciativa	0	-	0	0
Pasividad	0	0	0	0
Percepción	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia.

10. CONCLUSIONES

El artículo examina los distintos aspectos de la flexibilidad de los jóvenes en el trabajo y se mide la mayor preferencia por el porcentaje del salarial que hace indiferente el empleo preferido frente al empleo alternativo que tiene características no deseadas. De esta forma se puede medir la disponibilidad en forma de grados de resistencia y se evitan preguntas respecto al sueldo al que se renunciaría. El análisis se ha beneficiado de la existencia de la Encuesta (EFPBM). Los resultados revelan importantes datos respecto a la flexibilidad entre los que cabe destacar:

1. Que la mayoría de los jóvenes preferiría ocupar una plaza de funcionario a tener un contrato indefinido en una empresa privada. Los datos muestran que el 66,2% de los entrevistados preferirían un puesto de funcionario, las mujeres muestran una preferencia, todavía más acentuada que los hombres. Sin embargo, las actitudes de los jóvenes gallegos ante las dimensiones de la flexibilidad contractual analizadas son algo paradójicas. Por un lado, prefieren mayoritariamente la estabilidad de una plaza de funcionario, pero por otro no se muestran contrarios a las demandas de flexibilidad que implica el trabajar como autónomo. En cualquier caso, no estarían** dispuestos a renunciar en media a más de un 15% de su salario por disfrutar de la figura contractual de preferencia.
2. La preferencia por el trabajo dependiente respecto a uno autónomo en condiciones similares, no muestra diferencias significativa por sexo, mientras que existen diferencias importantes por nivel de estudios. En los datos se aprecian una gran resistencia al trabajo por cuenta propia entre los universitarios superiores frente a los demás niveles educativos.
3. La flexibilidad por el trabajo a tiempo completo o tiempo parcial por sexo y nivel de estudios muestra una mayor predisposición de las mujeres a aceptar un empleo a tiempo parcial (23,04%) frente a los hombres (16,23%). Por niveles educativos es muy significativa la opción adoptada por los universitarios superiores entrevistados que prefieren un empleo a tiempo completo (85,51%).
4. Respecto a la flexibilidad geográfica, tal como cabía esperar dado el bajo nivel de movilidad geográfica por motivos laborales existente en España, cerca del 74% de los jóvenes gallegos prefiere un trabajo en su misma localidad a otro que implique un cambio de domicilio.
5. La adaptación cualitativa investiga otro aspecto importante a la hora de determinar el interés y las preferencias de los jóvenes por un trabajo que desarrolle sus capacidades. Se trata de analizar su disponibilidad para preferir retos y demandas en el trabajo que requieren nuevos aprendizajes y mejoras en su preparación. Para el conjunto de Galicia el 45,1% de los encuestados desearía un trabajo adecuado a su preparación

BIBLIOGRAFÍA

- AHN, N. y UGIDOS, A. (1995), «Duration of unemployment in Spain: relative effect of unemployment benefits and family characteristics», *Oxford Bulletin of Economic and Statistics*, 57, 249-264.

- AHN, N.; DE LA RICA, S. y UGIDOS, A. (1999), «Willingness to move for work and unemployment duration in Spain», *Económica*, 66, 335-357.
- ALCOVER, C. (2002), *El contrato Psicológico. El componente implícito de las relaciones laborales*, Madrid, Aljibe.
- ANDRÉS, J. y GARCÍA, J. (1991), «El nivel de estudios como factor explicativo del desempleo, de los ingresos y de la movilidad laboral», *Economía Industrial*, 278, 13-22.
- ARNOLD, J. y REICHERTS, M. (2000), «The transition into work – An editorial commentary», *Swiss Journal of Psychology*, 59 (4), 221-226.
- ARROW, K. J. (1973), *The Theory of Discrimination*, en Orley Ashenfelter y Albert Rees, *Discrimination in Labor Markets*, Nueva Jersey, Princeton University Press.
- (1973), «Higher education as a filter», *Journal of Public Economics*, vol. 2, 3, 193-216.
- (1991), «La educación superior como filtro», *Economía y Sociedad*, 8, 143-161 (traducción en castellano de la versión inglesa, «Higher education as a filter», *Journal of Public Economics*, 1973, vol. 2, 193-216).
- BAILEY, M. N. (2003), «The Sources of Economic Growth in OECD Countries: A Review Article», *International Productivity Monitor*
- BAIZÁN, P. (2001), *Transitions to adulthood in Spain in Spain. En Corijn y Klijzing (eds.), Transitions to Adulthood in Europe*, Series European Studies of Population, 10, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, pp. 279-312.
- BAIZÁN, P.; MICHELIN, F. y BILLARI, F. C. (2001), *Political Economy and Life Course Patterns: The Heterogeneity of Occupational, Family and Household Trajectories of Young Spaniards*, Max Planck Institute for Demographic Research, Working Paper, 2001-2037.
- BARCEINAS, F.; OLIVER, J.; RAYMOND, J. L. y ROIG, J. L. (2000), «Los rendimientos de la Becker, G. (1965), A Theory of Allocation of Time», *Economic Journal*, 85 (299).
- BECKER, G. (1983), *El capital humano*, Madrid, Alianza Editorial (edición original, 2^a ed., 1975)
- G. Becker (1987), *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza Editorial.
- BELLER, A. (1979), *The Impact of Equal Employment Laws on the Male-Female Earnings Differential*, en *Women in the Labor Market*, edición de Cynthia B. Lloyd, Emily S. Andrews y Curtis L. Gilroy, Nueva York, Columbia University Press.
- BERG, I. (1970), *Education and jobs: the great training robbery*, Boston, Beacon Press.
- BERGMANN, B. (1974), «Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex», *Easter Economic Journal*, vol. 81.
- BLANCHARD, O. y WOLFERS, J. (2000), «The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence», *Economic Journal*.
- BLANCHARD, O. J. y Jimeno, F. et. al. (1995), *Spanish unemployment: Is there a solution*, Londres, CEPR.

- BLAUG, M. (1983), *El estatus empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada*. En L. Toharia (compilación e introducción) *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 65-103.
- BLINDER, A. S. (1973), «Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates», *Journal of Human Resources*, vol. 8.
- CACHÓN, L. (2000), «Los jóvenes en el mercado de trabajo en España», en L. Cachón (dir.), *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Injuve, págs. 133-176.
- CARD, D. y KRUEGER, A. B. (1992), «Does school quality matter? Returns to education and the characteristics of public schools in the United States», *Journal of Political Economy* 100 (1), febrero, 1-40.
- CASAL, J. (2000), «Capitalismo informacional, trayectorias sociales de los jóvenes y políticas sobre juventud», en L. Cachón (dir.), *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*, Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Injuve, págs. 49-74
- CUADRADO, J. R.; MANCHA, T. y GARRIDO, R. (1998), *Convergencia regional en España. Hechos, tendencias y perspectivas*, Madrid, Fundación Argentaria-Visor.
- DENISON, E. (1964), *Measuring the contribution of education (and the residual) to economic growth*, en *The Residual Factor and Economic Growth*, París, OCDE.
- DOERINGER, P. y PIORE, M. (1985), *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo (edición original de 1971).
- FERNÁNDEZ, E. y MAURO, P. (2000), *The Role of Human Capital in Economic Growth: The Case of Spain*, IMF Working Paper WP/00/08, 1-20.
- FRESE, M.; FAY, D.; HILBUERGER, T.; LENG, L. y TAG, A. (1997), «The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- FUENTE, A. de la y ROCHA, J. M. da (1996), «Capital humano y crecimiento: un panorama de la evidencia empírica y algunos resultados para la OCDE», *Moneda y Crédito*, 203.
- GARCÍA SERRANO, C.; GARRIDO, L. y TOHARIA, L. (1999), «Empleo y paro en España, algunas cuestiones candentes», en F. Miguélez y C. Prieto (dirs.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, págs. 23-50.
- GARCÍA-MONTALVO, J. (1995), *Empleo y sobrecualificación: el caso español*, Documento de Trabajo, FEDEA.
- GARCÍA-MONTALVO, J. y PEIRÓ, J. M. (1999), *Capital humano. El mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*, Valencia, Fundación Bancaja-Ivie.
- GARCÍA-MONTALVO, J.; PALAFOX, J.; PEIRÓ, J. M. y PRIETO, F. (1997), *Capital humano, La inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*, Valencia, Fundación Bancaja-Ivie.

- GOLDEBERG, A. (1984), «Reverse Regression and Salary Discrimination», *Journal of Human Resources*, vol. 19, núm. 3.
- GRAU, R.; SALANOVA, M. y PEIRÓ, J. M. (2000), *Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral*, Apuntes de Psicología, 18, 1, 57-75.
- GROGGER, J. T. y EIDE, E. (1993), «Changes in college skills and the rise in the college wage premium», *Journal of Human Resources*, 30, 2, primavera, 280-310.
- HAMERMESH, D. S. y BIDDLE, J. E. (1993), *Beauty and the Labor Market*, Working Paper núm. 4518, National Bureau of Economic Research.
- HANUSHEK, E. A. y KIM, D. (1995), *Schooling, labor force quality, and economic growth*, NBER, Working Paper 5399.
- HARTOG, J. (2000), «Overeducation and earnings: where are we, where should we go?», *Economics of Education Review*, 19, 131-147.
- JORGENSEN, D. y FRAUMENI, B. (1989a), «Investment in education», *Educational Researcher*, 18 (4), 35-44.
- (1989b), *The accumulation of human and nonhuman capital 1948-1984*, en R.E. Lipsey y H.S. Tice (eds.), *The measurement of saving, investment and wealth*, University of Chicago Press, Chicago.
- KANEKO, M. (1986), *The educational composition of the world population: A database*, Report EDT 29 (Education and Training Department, The World Bank, Washington DC).
- KATZ, L. F. y KRUEGER, A. B. (1998), «Computing inequality: have computers changed the labour market?», *Quarterly Journal of Economics*, 113, 1169-1213.
- LAYARD, R.; NICHELL, S. y JACKMAN, R. (1991), *Unemployment: Macroeconomic Performance and Labour Market*, Oxford, Oxford University Press.
- (1996), *Combating unemployment: Is flexibility enough?*, CEP working paper 293, London School of Economics.
- LEE, D. W. y LEE, T. H. (1995), «Human capital and economic growth. Tests based on the international evaluation of educational achievement», *Economic Letters*, 47, 219-225.
- MACHINTOSH, J. (1987), «Employment Discrimination: An economic Perspective», *Ottawa Law Review*.
- MAS, M.; PÉREZ, F.; URIEL, E. y SERRANO, L. (1998), *Capital humano, series históricas 1964-1997* (edición en disquete), Valencia, Fundació Bancaixa.
- (2000), *Capital humano, series históricas 1964-2000*, Valencia (mimeo), Bancaixa.
- McCONNELL, C. y BRUE, S. (1986), *Labor Market Discrimination based on Race and Sex*, en *Contemporary Labor Economics*, edición de McGraw-Hill.
- (1997), «Economía Laboral», McGraw-Hill, Madrid.
- MINCER, J. (1958), «Investment in human capital and personal income distribution», *Journal of Political Economy*, vol. 66, 281-302, agosto.

- (1974), *Schooling, experience, and earnings*, Nueva York, NBER.
- MINCER, J. y POLACHECK, S. (1974), «Family Investments in Human Capital: Earnings of Women», *Journal of Political Economy*, vol. 82, núm. 2.
- MULLIGAN C. B. y SALA-I-MARTÍN, X. (2000), «Measuring aggregate human capital», *Journal of Economic Growth* 5(3), 215-252.
- MURO, J.; RAYMOND, J. L.; TOHARIA, L. y URIEL, E. (1988), *Ánalisis de las condiciones de vida y trabajo en España*, Madrid, Ministerio de Economía y Hacienda.
- NEUMARK, D. (1988), «Employers' Discriminatory Behaviour and the Estimation of Wage Discrimination», *Journal of Human Resources*, vol. 23.
- OAXACA, R. (1973), «Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market», *International Economic Review*, vol. 4.
- OAXACA, R. y RAMSON, M. R. (1994), «On Discrimination and the Descomposition of Wage Differentials», *Journal of Econometrics*, vol. 61.
- O'NEILL, J. (1990), «The role of human capital in earnings differences between black and white men», *Journal of Economic Perspectives*, 4, 4, otoño, 25-46.
- PEIRÓ, J. M. y MORET, D. (1987) (eds.), *Socialización laboral y desempleo juvenil. La transición de la escuela al trabajo*, Valencia, Nau Llibres.
- PEIRÓ, J. M.; GARCÍA-MONTALVO, J. y GARCIA, F. (2002), «How do young people cope with job flexibility? Demographic and psychological antecedents of the resistance to accept a job with non-preferred features», *Applied Psychology*, 51, 1, 43-66.
- PÉREZ, F. y SERRANO, L. (1998), *Capital humano, crecimiento económico y desarrollo regional en España (1964-1997)*, Ed. Fundación Bancaja, 1-224.
- (2000), «Capital humano y patrón de crecimiento sectorial y territorial: España (1964-1998)», *Papeles de Economía Española* 86, 20-40.
- PSACHAROPOULOS, G. y ARRIAGADA, A. M. (1986), «The educational composition of the labor force: An international comparison», *International Labour Review*, 125, 561-574.
- RIPOLL, P.; RODRÍGUEZ, I.; HONTANGAS, P.; PEIRÓ, J. M. y PRIETO, F. (1994), «Perspectivas de empleo», en F. Prieto *et al.* (dirs.), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, Valencia, Nau Llibres, págs. 81-88.
- RUMBERGER, R. (1981), «An exchange: The economic decline of college graduates: Fact or fallacy», *Journal of Human Resources*, vol. 15, 1, 99-112.
- (1987), «The impact of surplus schooling on productivity and earnings», *Journal of Human Resources*, vol. 22, 1, 24-50.
- SÁEZ LARA, C. (1994), *Mujeres y Mercado de Trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- SAKS, A. M. (1995), «Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationships between training and newcomer adjustment», *Journal of Applied Psychology*, 80, 211-225.

- SANCHÍS, I.; HONTANGAS, P.; PEIRÓ, J. M. y PRIETO, F. (1994), «Estrategias de desarrollo de carrera», en F. Prieto *et al.* (eds.), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, Monografías de la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo de la Universidad de Valencia, Nau Llibres, Valencia, pp.215-224.
- SCHULTZ, T (1961), «Investment in human capital», *American Economic Review*, vol. 51, marzo de 1961.
- (1960), «Capital formation by education», *Journal of Political Economy*, 69, 571-83.
- (1962), «Reflections on investment in man», *Journal of Political Economy*, 70, 1-8.
- (1983), «La inversión en capital humano», *Educación y Sociedad*, 1, 181-195, (traducción en castellano de la versión original: «Investment in human capital», *American Economic Review*, 51, 1-17).
- SERRANO, L. (1996), «Indicadores de capital humano y productividad», *Revista de Economía Aplicada*, vol. IV (10), 177-190.
- (1998), *Capital humano y movilidad espacial del trabajo en la economía española*, Documento de Trabajo de Ivie, WP-EC 98-06.
- SIMÓ, C.; CASTRO, T. y SORO BONMATÍ, A. (2001), *Changing Pathways in the Transition to Adulthood in Spain: Labor Market, Marriage and Fertility Patterns of Young People in the Last Decades*, Globalife Working Paper Series, nº 18, Faculty of Sociology,
- SOLOW, R. (1957), «Technical change and the aggregate production function», *Review of Economics and Statistics*, 39, 321-320.
- SPENCE, M. (1973), «Job market signalling», *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-374.
- TEMPLE, J. (1999), «A positive effect of human capital on growth», *Economics Letters*, 65, 131-134
- THUROW, L. (1983), «Un modelo de competencia por los puestos de trabajo», en M. J. Piore (comp.), *Paro e inflación: perspectivas institucionales y estructurales*, Alianza Editorial, Madrid, págs. 57-76.
- TOHARIA, L. (1996), «La medición del empleo y el paro en España», *Cuadernos de Información Económica*, 108, 20-27.
- (2000), «El paro en España ¿puede ser tan alto?», *Revista Gallega de Empleo*, agosto, 75-104.
- TOHARIA, L. *et. al.* (1998), *El mercado de trabajo en España*, McGraw-Hill, Madrid.
- UGIDOS, A. (1992), *Sample Selection and Gender Wage Differentials: Evidence from Spain*, tesis doctoral, State University of New York at Stony Brook.
- UNESCO (1983), *Statistics of educational attainment and illiteracy, 1970-1980. Division of Statistics on Education*, UNESCO, Paris.
- URI, N. y MIXON, W. (1991), «Impact of Equal Employment Opportunity and Affirmative Action Programs in the Employment of Women in US», *Journal of Labor Economics*.

- VIÑALS, J. y JIMENO, F. (1997), *El mercado de trabajo español y la Unión Económica y Monetaria Europea*. Documento de Trabajo 9717, Banco de España, Madrid.
- WHITELY, W. (1987), «Cuestiones fundamentales en el estudio de la socialización laboral del joven», en J. M. Peiró y D. Moret (eds.), *Socialización laboral y desempleo juvenil. La transición de la escuela al trabajo*. Valencia, Nau Llibres, 37-62.
- ZELLNER, H. (1972), «Discrimination against Women Occupational Segregation, and the Relative Wage», *American Economic Review*, 62.