

A la recerca de les generacions perdudes, les joventuts víctimes de la crisi financera i víctimes de la COVID



AVALOT Joves de la UGT, juliols 2026

Contingut

1. Introducció i resum de l'estudi	3
2. Les generacions perdudes de la crisi financera i de la COVID: Anàlisi dels primers tres anys de vida laboral de les persones joves.....	4
3.1 Descripció dels primers 3 anys de vida laboral de les 4 generacions d'inserció estudiades.....	5
3.2 L'afectació de la generació d'inserció laboral al món laboral en els salaris que reben avui en dia.....	9
3.3 Els efectes de la generació d'entrada en el mercat laboral en la situació laboral actual	14
3. Conclusions: Propostes de polítiques públiques per rescatar les persones joves excloses del mercat laboral	16
ANNEXES	18
Annex 1: Descripció de el anàlisi de seqüències	18

1. Introducció i resum de l'estudi

Les condicions laborals en què la joventut a Catalunya ha iniciat la seva trajectòria laboral mia han sigut favorables en els darrers anys. La **realitat social i laboral d'extrema precarietat**, mostra que **ser jove avui dia és un factor de risc a la nostra societat**. Aquest col·lectiu pateix una taxa més alta de precarietat laboral, d'atur i d'exclusió del mercat laboral, que la resta d'adults en edat de treballar.

La majoria de les persones joves que avui dia configuren el mercat de treball van començar la seva vida laboral enmig de crisis econòmiques, primer la crisi econòmica del 2008 i després la crisi econòmica derivada de la pandèmia de la Covid-19. Aquests fets han marcat i segueixen marcant de manera estructural les trajectòries laborals i personals d'aquesta joventut. Iniciar la vida laboral en moments de crisi, suposa veure deteriorats els drets laborals més bàsics i implica obtenir i haver de mantenir feines amb condicions laborals més precàries.

El moment d'entrada al mercat laboral té efectes crucials i persistents, determinant tota la trajectòria professional de les persones joves treballadores al llarg de les seves vides. Això implica, en conseqüència, dificultats en altres àmbits com per exemple: la completa autonomia econòmica, l'accés a l'habitatge o l'accés a activitats culturals, entre d'altres.

La generació que va iniciar la seva vida laboral durant la crisi financera **del 2008** ha quedat marcada per sous baixos, més inestabilitat i més desocupació que les generacions que es van inserir al mercat laboral després de la crisi del 2008. En un patró molt semblant, **la generació** que ha començat a treballar just després o durant la crisi **de la COVID-19** afronta feines precàries i una evolució laboral estancada.

L'estudi mostra la tendència, **especialment entre les dones**, de la precarietat laboral en que la cohort de la COVID-19 ha entrat en el mateix procés de cronificació de la precarietat que les persones que van entrar a treballar durant la crisi financera del 2008.

Les desigualtats salarials, la feminització de sectors més precaris i les dificultats per accedir a llocs de responsabilitat perpetuen un sistema que continua assignant a les dones rols de menor valor social i econòmic. A més a més, **la conciliació familiar i de cures continua recaient de manera desigual sobre elles**, agreujant la seva vulnerabilitat laboral.

No obstant això, l'estudi fa una revelació crucial sobre les dones de la generació de la crisi (2005-2009): **la seva situació precària i els sous significativament més baixos no s'expliquen només per una major taxa de maternitat**. Les dones d'aquesta generació, **tant amb fills com sense fills**, tenen sous molt més baixos i pateixen més inactivitat laboral que les dones de generacions més joves. Aquesta realitat demostra que, **la precarietat de la generació de la crisi, és un fenomen estructural que afecta les dones, pel fet de ser dones i per l'efecte persistència d'entrar al mercat laboral en plena crisi**, independentment de les seves decisions vitals respecte a la maternitat.

Així doncs, la **dobla penalització: dona i jove**, converteix la precarietat laboral en un fre a la igualtat de trajectòries i estabilitat econòmica per a les dones joves respecte els homes joves.

2. Les generacions perdudes de la crisi financera i de la COVID: Anàlisi dels primers tres anys de vida laboral de les persones joves.

L'Enquesta de Joventut de Catalunya és una enquesta de caràcter bianual que realitza la Direcció General de Joventut que entrevista a 3.700 persones joves (en una mostra entre els 15 i els 34 anys) de tota Catalunya i els hi pregunta, entre d'altres, la seva trajectòria laboral i educativa des que tenien 15 anys fins a la data de l'entrevista.

Aquesta enquesta permet fer una fotografia de la seqüència de vida laboral i acadèmica de les persones joves de Catalunya, ja que permet fer un diagrama dins de la cronologia de vida personal i poder, com fem en aquest anàlisi, estudiar els primers 3 anys de vida laboral de les persones joves de la demarcació.

En primer pas, estudiarem els primers 3 anys des que les persones joves acaben la seva etapa d'estudis principal i cerquen el seu futur en el món laboral. L'estudi ens permet veure la seva situació respecte a si tenen ocupació estable i a temps complet, ocupació temporal, ocupació parcial o ocasional, treball informal, estan en situació d'ERTO, estan en situació d'atur, han tornat a estudiar o es troben en situació d'inactivitat laboral.

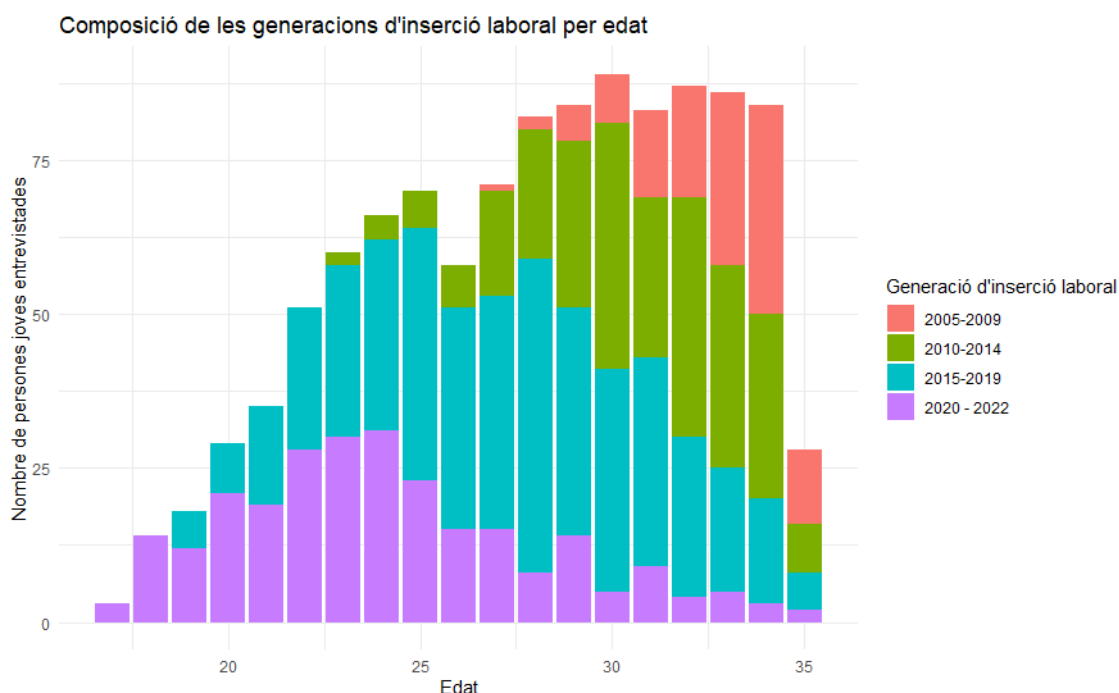
Aquests primers 3 anys els agruparem per cohorts laborals, o sigui, grups de persones que, independentment de l'edat (alguns ho faran als 16 anys i altres sent més grans) acaben els estudis com a activitat principal i entren en les dinàmiques del mercat laboral. Agruparem per cohorts entre aquells que van entrar al mercat laboral entre el 2005 i el 2009 (**la generació de la crisi financera**)¹, els que van entrar al mercat laboral entre el 2010 i el 2014 (**la generació de la recessió**), els que van entrar al mercat laboral entre el 2015 i el 2019 (**la generació de la recuperació**) i els que van entrar entre el 2020 i el 2022 (**la generació de la crisi de la COVID**). Utilitzem el concepte de "cohort" o "generació d'inserció laboral", per diferenciar-lo de la generació demogràfica (aquelles persones que formen part del mateix grup d'edat).

És important entendre aquesta definició de generacions d'inserció laboral, ja que no està relacionada amb l'edat biològica, sinó amb els anys en que van acabar la seva vida com a estudiants a temps complet. Alguns ho faran als 16 i altres ho faran als 20, altre als 25 i altres més tard. En una mateixa generació d'inserció laboral conviuran persones joves de diverses edats, però el que els uneix és que van coincidir en el mateix temps en relació al seu abandonament de l'etapa d'estudiant per passar a ser persones que treballen o cerquen feina com a primera activitat.

La següent gràfica mostra la relació d'edat de la persona jove entrevistada al 2022 amb la generació d'inserció laboral. Com veiem no necessàriament tenir una edat (per a ser jove)

¹ Cal entendre que el nostre primer anàlisi serà dels primers tres anys de vida laboral, per tant tot i que la crisi financera va començar el 2008 i la destrucció d'ocupació més intensa va ser el 2009 i 2010, els joves que al 2005 van entrar al mercat laboral, al final del seu tercer any de vida laboral es van trobar ja a l'inici de la crisi financera i així va anar passant amb els qui van entrar el 2006, 2007, etc... d'aquí que vulguem agrupar tots els qui van entrar entre el 2005 i el 2009 com un mateix grup, que els defineix que **la crisi financera i l'inici de destrucció d'ocupació va començar durant un dels seus primers tres anys de vida laboral**. A diferència de la generació d'inserció laboral del 2010 al 2014 que el que van viure és que **en el total dels seus primers 3 anys de vida laboral van fer-ho ja de ple immersos en la recessió econòmica**, en un entorn de retallades i on les empreses ja portaven un any o més adaptant-se a la situació de crisi.

avançada implica formar part de la generació d'inserció laboral més veterana, ja que l'entrada al món del treball no es produeix a la mateixa edat biològica per a tothom.

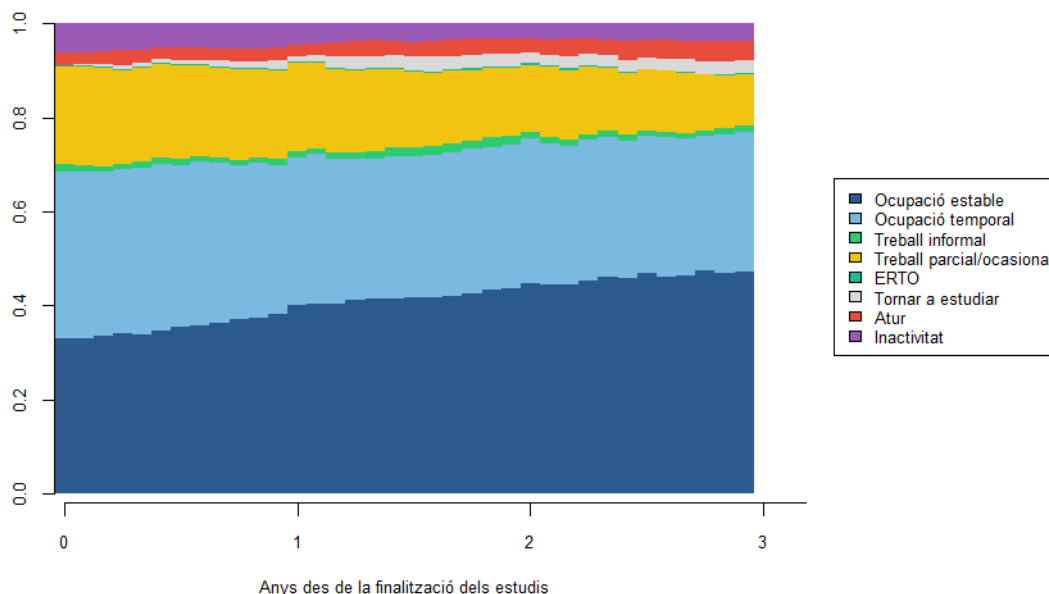


L'objectiu de fer un estudi agrupat per generacions d'inserció laboral i no per edats és entendre com el moment d'entrada a cercar feina si coincideix amb la crisi financera o amb situacions disruptives com la Covid té efectes significatius en els primers anys de vida laboral i aquest atzar pot seguir afectant a la situació laboral de les persones joves anys després.

3.1 Descripció dels primers 3 anys de vida laboral de les 4 generacions d'inserció estudiades.

En les següents gràfiques podem veure com han evolucionat en les diverses cohorts d'edat els seus primers tres anys de vida al mercat laboral.

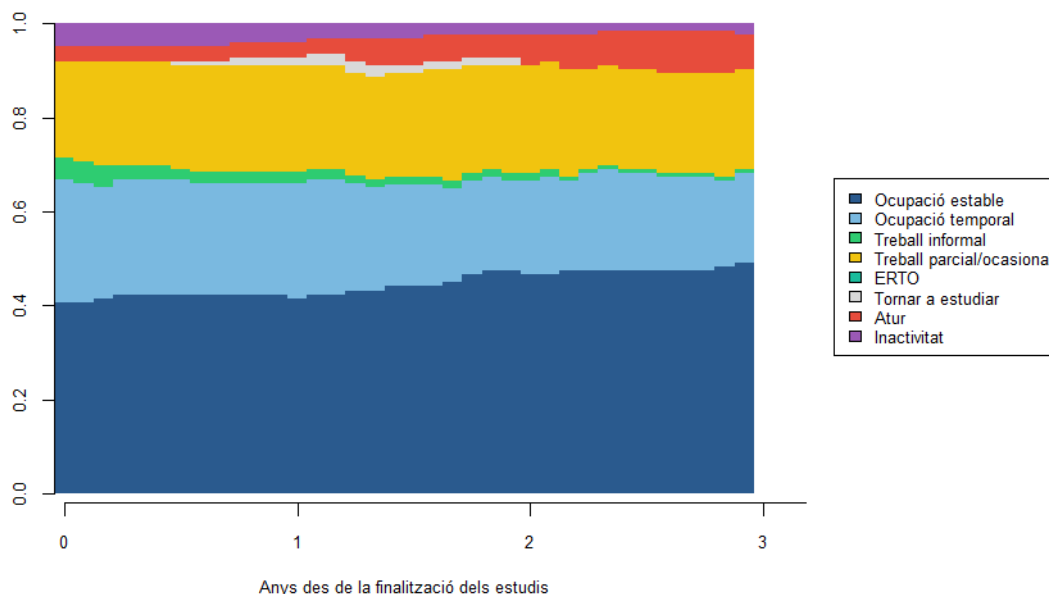
Transició de l'estudi al treball - 2015-2019



Analitzem primer la que ha de ser per nosaltres la única cohort que va viure un moment econòmic estable i sense trasbalsos, que és la generació de la recuperació. Aquesta és la generació que utilitzarem com a grup de control. Els primers mesos de vida laboral d'aquesta generació al mercat laboral el pes del contracte temporal i el de treball parcial o ocasional és més gran i a mesura que avancem en la seva trajectòria laboral vital, s'incrementa el nombre persones que troben feines més estables. La proporció de persones que, o bé no estan actives, o bé estan en atur, o bé tornen a estudiar, es manté més o menys estable, i molt inferior que als grups de persones que tenen algun tipus de feina. Aquest és el comportament típic esperable.

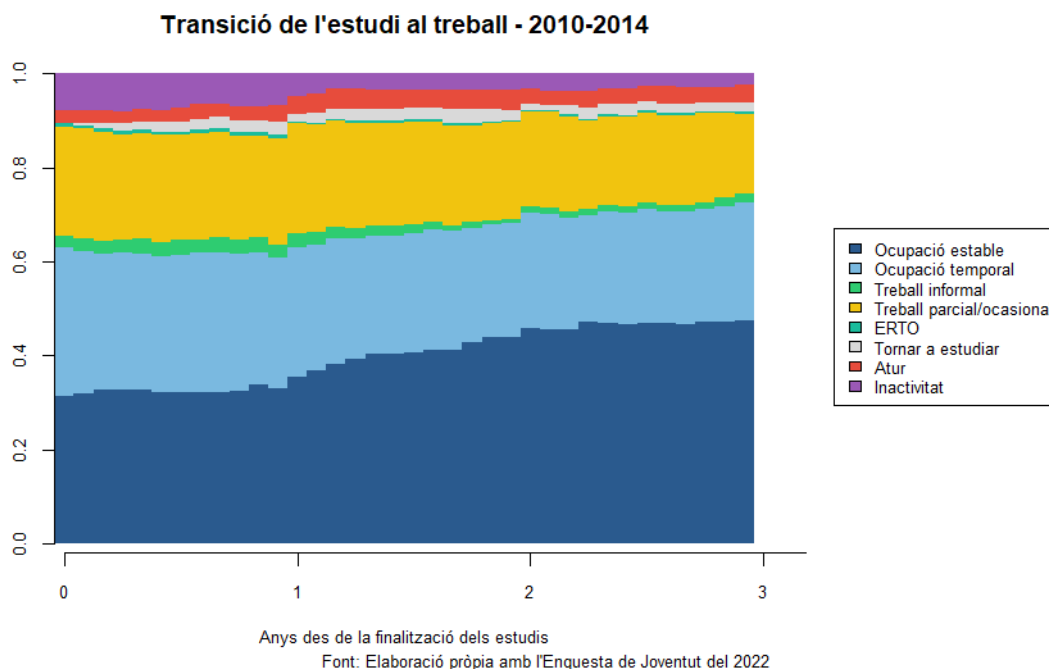
La següent cohort que analitzarem serà la generació de la crisi financera, aquelles persones joves que van iniciar la seva vida laboral entre el 2005 i el 2009. El seu inici de vida laboral es produeix a l'inici del pitjor cop econòmic i laboral que ha patit el país en les darreres dècades i van entrar en plena destrucció d'ocupació continuada en els seus primers anys de vida laboral.

Transició de l'estudi al treball - 2005-2009



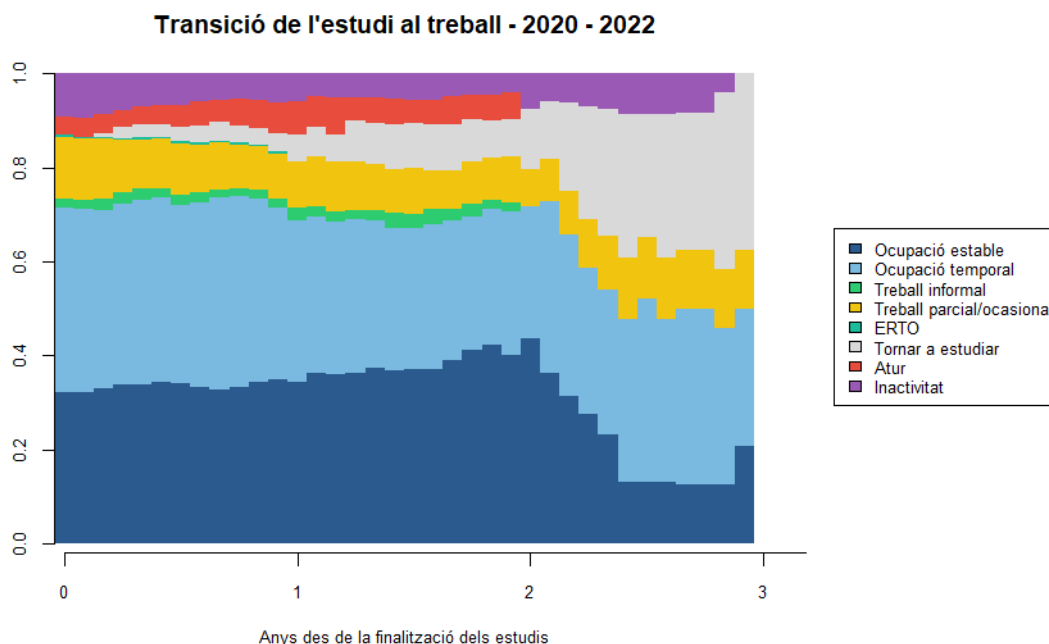
El que veiem és una clara diferència amb el grup de control, hi ha un creixement durant els primers tres anys de vida laboral de les persones en situació d'atur i el creixement del treball a temps complert es produeix molt més lent, i sense reduir el treball parcial o ocasional com si passa al grup de control. Es detecta una progressiva destrucció d'ocupació temporal, que representa el tipus de treball que més es va destruir durant la crisi del 2008, i que va afectar precisament a les persones joves. És evident que aquesta cohort va passar uns primers anys de vida laboral molt més complicats que la cohort de control.

La tercera cohort que analitzarem és la de la recessió, de qui va entrar a treballar entre el 2010 i el 2014, encara amb els efectes de la crisi financera i en una economia en recessió, amb serveis públics que s'estaven retallant i un sector privat que no acabava de refer-se de la destrucció d'ocupació i activitat dels primers anys de la crisi financera.



El que veiem, a diferència del grup de control, és un primer any de vida laboral on no es millora la situació (de fet augmenta qui torna a estudiar), però a partir del segon any de vida laboral hi ha un comportament semblant al de la cohort de control, amb un augment de la proporció de joves que trobaven feines estables i la reducció esperada de treball a temps parcial i ocasional. Tot i que van entrar a treballar en un mercat laboral que estava trinxat per la crisi, el fer-ho uns pocs anys més tard que la generació anterior els va permetre tenir un segon i tercer any de vida laboral millors.

La tercera cohort que analitzarem és la generació de la COVID, aquelles persones joves que van entrar a treballar entre el 2020 i el 2022, i que van viure els anys més complicats de la crisi de la COVID, amb ERTOS, amb una economia abocada a sobreviure una crisi sanitària greu i una afectació greu a tota activitat humana i econòmica.



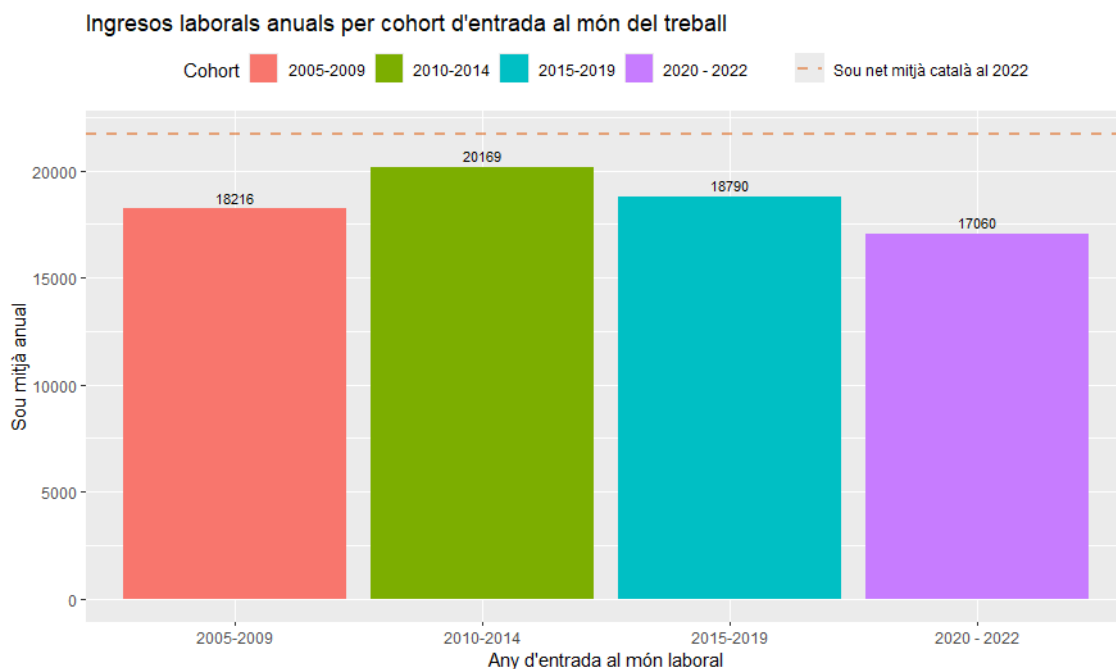
Aquesta generació és la que té el comportament més anòmal, per un costat el primer any de vida laboral s'assembla molt a la generació de la crisi financera, on l'evolució esperada d'increment de treball a temps complert i estable va quedar estancat (o amb un creixement molt lent), on també es veu una destrucció d'ocupació temporal i d'ocupació a temps parcial i ocasional i un creixement molt notable de les persones joves que abandonen el mercat laboral per a tornar a estudiar. Les dades entre el segon i tercer any s'han d'agafar amb molta cura ja que d'aquest grup no totes les persones joves d'aquesta cohort acumulen 3 anys de seqüència de vida laboral (qui va fer la transició de l'estudi al treball entre el 2021 només tenien entre 24 i 12 mesos de seqüència vital laboral reflectida en el gràfic i els que van fer-ho el 2022 només entre 12 i 1 mes de seqüència laboral recollida). Tot i així, la caiguda catastròfica del treball a temps complert estable i un retorn als estudis, en el seu tercer any de vida laboral, dels qui es van incorporar al mercat laboral el 2020, és un factor rellevant.

Conclusions: Com a principal conclusió, podem dir que la generació de la recessió i la de la recuperació van tenir una vida laboral molt més favorable al tenir feines més estables que les altres dues. La generació de la crisi financera ha patit durant més temps treballs parcials i ocasionals, un nivell més alt de desocupació i un creixement molt lent dels treballs estables i la generació de la COVID va ser expulsada del mercat laboral i enviada directament a la inactivitat, especialment en la forma d'una segona etapa vital com a estudiant. Aquesta situació no depèn per a res del nivell d'estudis, edat o decisions que aquestes persones joves hagin pres, sinó només del pur atzar d'acabar la vida estudiantil i voler entrar a treballar en un mal moment per l'economia.

3.2 L'afectació de la generació d'inserció laboral al món laboral en els salaris que reben avui en dia.

Un dels efectes que volem contemplar és com pertànyer a una cohort d'entrada al mercat laboral afecta a les condicions laborals a data d'avui, o simplement va tenir efectes a l'inici de la vida laboral que es van acabar diluint al avançar en la vida laboral. Las següents gràfiques reflecteixen

el sou net que declaren percebre les persones joves de la demarcació. Ho comparem també amb el sou net mitjà del país².

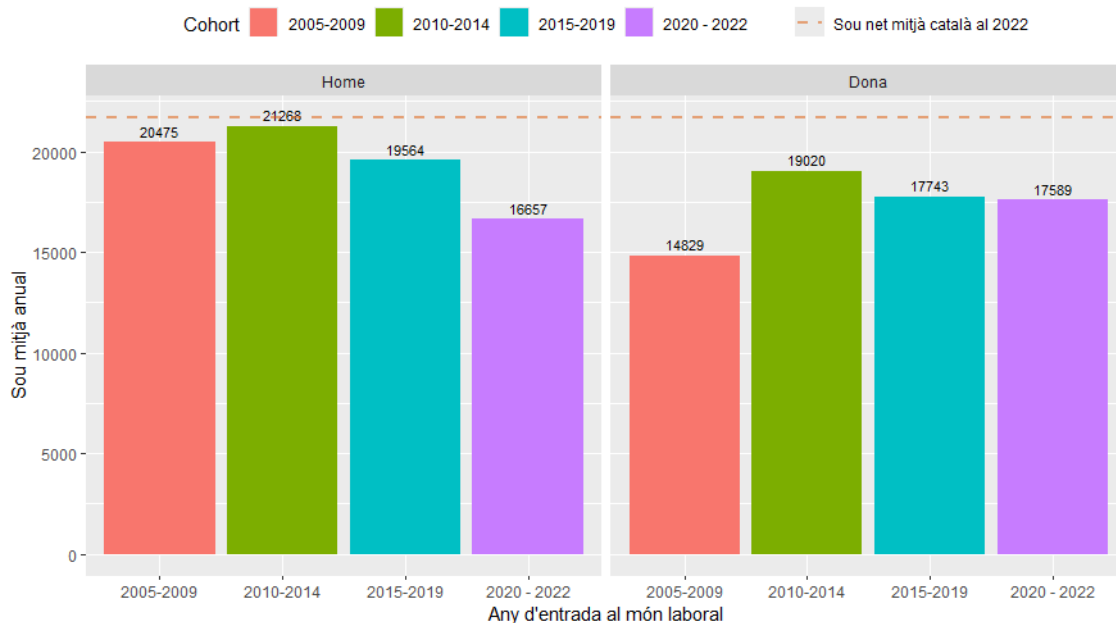


Veiem un fet sorprenent, i és que mentre les tres darreres cohorts es mouen dins del que és esperable: les generacions més veteranes al mercat laboral acaben tenint més experiència i aconseguint millors llocs de treball, la generació que va entrar a treballar durant la crisi financera té una situació salarial molt pitjor que les dues posteriors. Això no és així per a la primera de les generacions, les que va entrar a treballar durant la crisi financera, que tot i tenir més experiència laboral tenen pitjors salaris. La desigualtat de partida, fruit de l'atzar de en quin moment econòmic s'acaba el període d'estudis, es propaga al llarg de tota la vida laboral, amb pitjors sous 15 o 20 anys després.

Si analitzem la situació per a les dones, aquesta és més colpidora. La següent gràfica desagrega els salaris mitjans de cada cohort també per sexe.

² Segons l'IDESCAT el sou brut anual el era de 28.774,55 €, hem de fer un càlcul aproximat per transformar-ho a sou net. I ho fem per una persona sense càrregues familiars ni discapacitats, el sou net seria al voltant de 21.684,5€ anuals. Aquesta xifra seria una aproximació al sou net mitjà del país semblant a l'univers poblacional de les persones més joves.

Ingresos laborals anuals per cohort d'entrada al món del treball i per gènere



El que veiem és que en el cas dels homes i dones de la crisi financera tenen un sou molt més baix que les persones d'una generació posterior, però això és més greu entre les dones de la generació de la crisi financera que es troba molt per sota de la resta de dones de les següents generacions, fins i tot de dones que tenen 1, 2 o 3 anys de vida laboral.

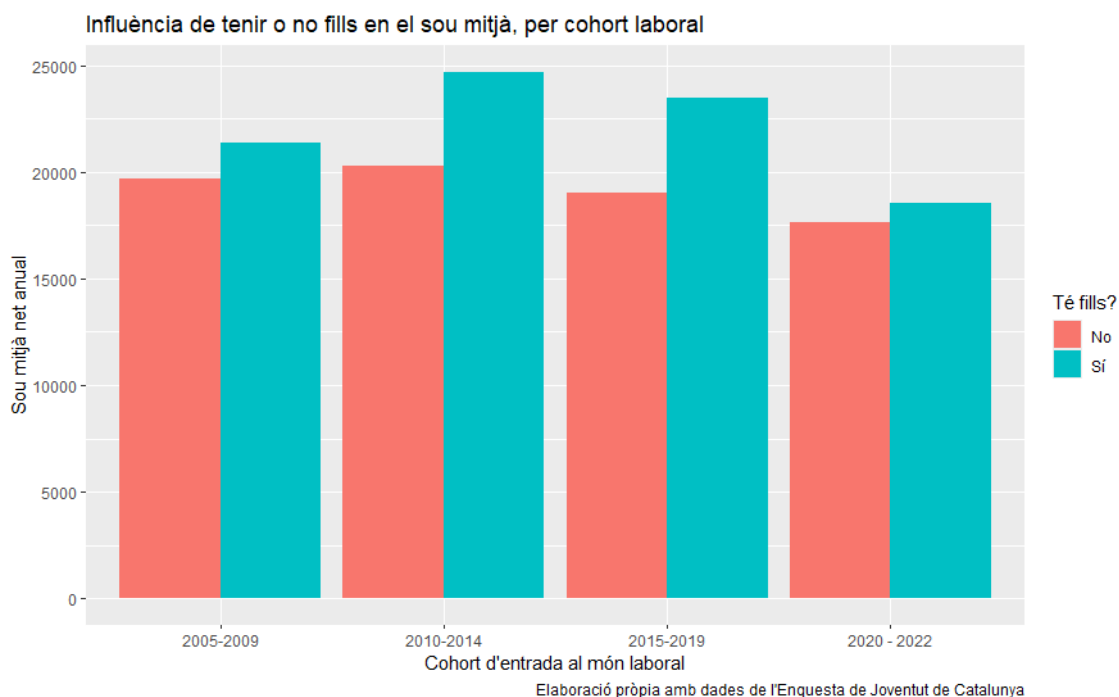
Per evitar que a aquest efecte d'un sou més baix entre les dones de la generació de la crisi financera es degui a factors vitals exògens al mercat laboral i la cohort, que poden ser significatius alhora d'explicar un nivell de sou més baix de la cohort de la crisi, com la maternitat fem un anàlisi incloent aquesta variable. En un principi, les dones de les cohorts més veteranes tenen major probabilitat de tenir fills a càrrec.



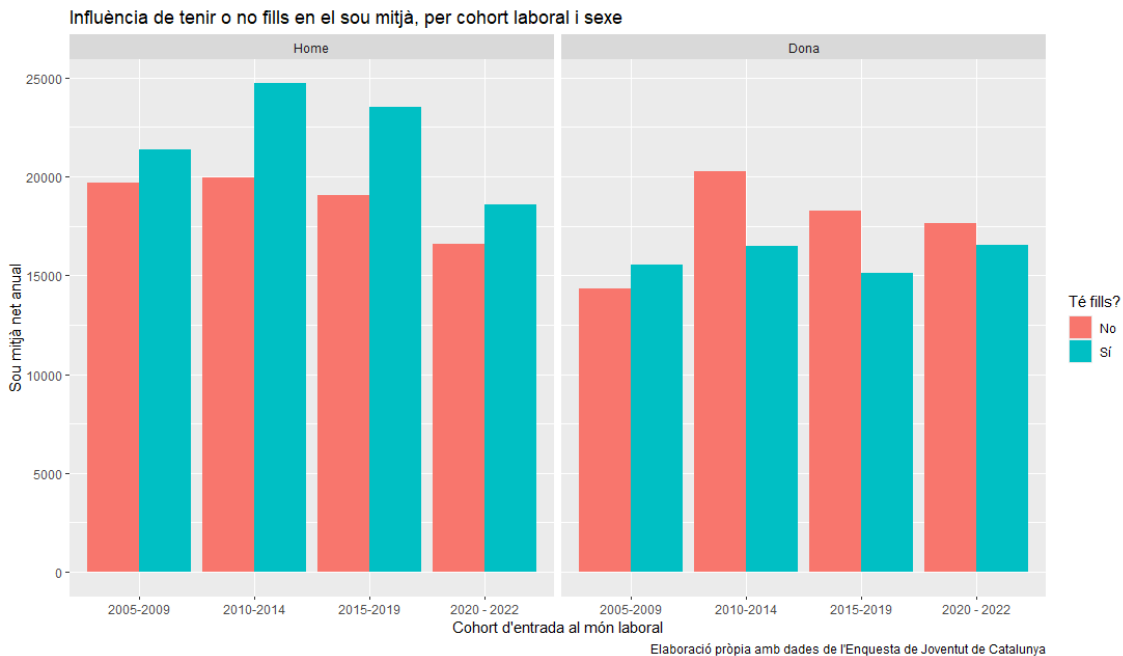
Però per saber si aquest és un factor explicatiu ens cal un anàlisi estadístic, a través de modelitzar el sou mitjà net anual segons cohort, sexe i tenir o no tenir fills. Quan modelitzem veiem que el factor tenir o no tenir fills no és significatiu, mentre la cohort i el sexe sí que ho és³, i la influència que té no és negativa sinó el contrari, positiva.

Tot i que aquesta relació estadística no es fàcil veure-la. Tenir fills sembla al contrari, com si tenir-ne és un factor que explica sous més alts en la mostra (segurament és un factor contrari, tenen fills les persones joves que tenen millors sous). En la següent gràfica veiem la relació de sous si es té o no es té fills.

³ En un model de regressió lineal que intenti representar el salari segon el sexe, el tenir o no tenir fills i la cohort, trobem que les persones que van començar a treballar entre **2005 i 2009** tenen un sou anual mitjà **2213.3 € anuals més baix** que aquells que van començar més tard del 2010. El **p-value** (0.019) és significatiu (**menor que 0.05**), així que aquesta diferència també és **estadísticament significativa**. Les dones tenen un sou anual mitjà **1773.0 € anuals més baix** que els homes. El **p-value** (0.000897) és significatiu (**menor que 0.05**), per tant, aquesta diferència entre els sexes és **estadísticament significativa**. Les persones amb fills tenen un sou anual mitjà **719.2 € anuals més alt** que aquells que no tenen fills. El **p-value** (0.312) no és significatiu (**major que 0.05**), per tant, no hi ha evidència estadística per afirmar que tenir fills tingui un efecte significatiu sobre el sou anual en la mostra. El **p-value** indica com de probable seria veure les dades que hem obtingut si en realitat no hi hagués cap efecte real, quant més baix, més improbable serà que l'efecte sigui una casualitat estadística. Es considera que valors inferiors a 0,05 són estadísticament significatius, mentre que els superiors es considera "soroll" estadístic.



Tot i així, tenir o no tenir fills no és estadísticament significatiu per explicar el sou, si anem al purisme estadístic. Però és evident que la maternitat de les dones amb fills que van entrar a treballar al 2005-2009 explicava els seus sous baixos, és fals. De fet entre les dones de la cohort de la crisi financera del 2008, les que tenen fills tenen un sou una mica més alt que les que no.

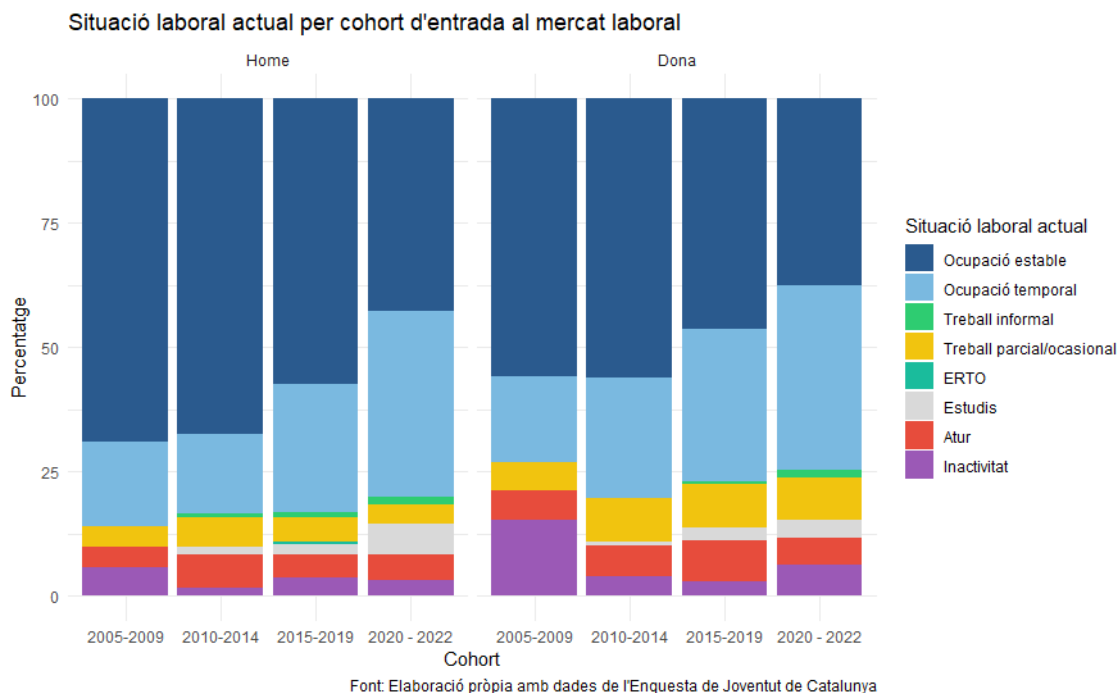


En definitiva, el factor maternitat/paternitat podria explicar una caiguda de sous entre les dones en les generacions més veteranes, però aquest factor no es produeix en la cohort de la crisi financera.

Conclusió: La generació que va entrar a treballar en plena crisi financera encara pateix els problemes d'entrar en un mal moment en el mercat laboral, tenen sous més baixos dels que els hi pertocaria per la major experiència. En especial això afecta a les dones d'aquesta generació, sense que les taxes més altes de maternitat siguin un factor que ho expliqui. **Si no prenem mesures, aquesta situació també la patiran en un futur la generació de la Covid i perllongarà durant tota la seva vida laboral sous més baixos**, especialment les dones, simplement per haver entrat a cercar feina en un mal moment social, així com una major bretxa salarial en les prestacions de jubilació.

3.3 Els efectes de la generació d'entrada en el mercat laboral en la situació laboral actual

En la següent gràfica podem veure la situació laboral actual que es trobaven les persones joves al moment de respondre l'enquesta (en algun moment de l'any 2022 que és quan es va realitzar el treball de camp).



El que hauríem d'observar és que els treballadors joves amb més veterania al mercat de treball haurien de tenir millors condicions laborals que els [qui porten menys anys al mercat laboral](#). En aquest sentit, el comportament de la cohort de la recessió (2010-2014) i la de la recuperació (2015-2019) tenen entre elles el comportament previst. Mentrestant, tant per a homes com per a dones, la generació que va començar a treballar durant la crisi financera no és així. Els homes i dones mantenen taxes d'ocupació estable pràcticament iguals a la de la cohort següent, que pel sol fet de ser tenir més experiència, quan hauria de ser lleugerament superior. Però és encara pitjor quan analitzem les taxes d'inactivitat. Els homes i especialment les dones de la cohort de la crisi tenen taxes d'inactivitat encara més altes que la resta de cohorts.

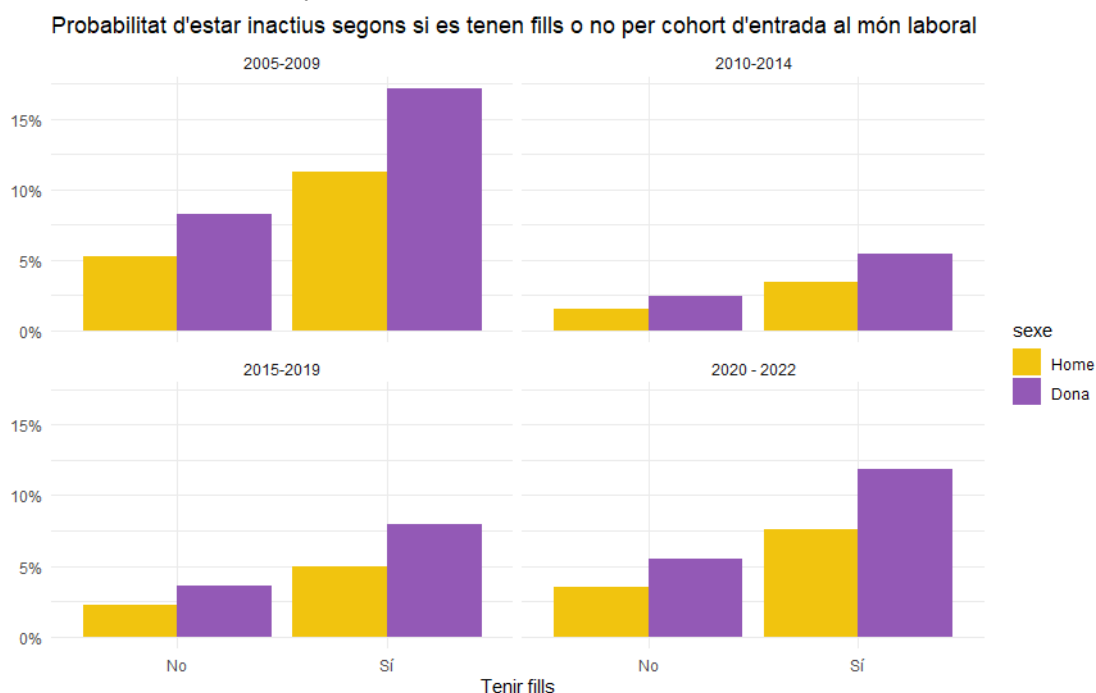
En aquest aspecte de la inactivitat laboral, la cohort de la COVID té un perfil molt semblant on els homes d'aquesta cohort tenen una taxa de retorn a la vida estudiantil molt alta i les dones tenen una taxa d'inactivitat inusualment alta. Ens podria sorprendre poc el que els hi passa a la generació de la COVID ja que al 2022, ja que els efectes d'haver tingut la mala sort d'iniciar la vida laboral en plena crisi pandèmica els hi ha fet ser els primers en ser acomiadats.

Però és sorprenent que més de 15 anys, la generació que va entrar a treballar entre el 2005 i el 2009 encara pateix taxes d'inactivitat més alta i els hi costi trobar treball estable que a persones menys experimentades.

Al igual que vam fer amb els salaris volem comprovar si el fet de la maternitat pot tenir un efecte en aquesta situació laboral, ja que aquesta fa que algunes dones abandonin el mercat laboral per fer tasques de cures, especialment els primers anys de vida dels infants.

Fer l'anàlisi estadístic és bastant senzill, dissenyem un model lineal generalitzat que predigui l'estat d'inactivitat segons es tingui o no fills, sexe i cohort laboral, trobant que el factor "cohort laboral" és molt més significatiu que tenir o no tenir fills⁴.

Aquesta relació es pot veure a la següent gràfica, on podem veure la probabilitat d'estar en situació d'inactivitat laboral per cohort laboral, sexe i si es té o no fills.



Veiem clarament que per a les dues cohorts que menys han vist trasbalsats els primers anys de vida laboral per crisis exògenes, la probabilitat de patir inactivitat, tot i tenir fills, és més baixa per

⁴ El model predictiu lineal generalitzable amb la variable sexe i cohort laboral té una pseudo-R de McFadden (una variable que mesura la capacitat predictiva d'un model categòric), de 0.033, mentre que en el cas de sexe i tenir fills aquesta és de 0.024, un terç inferior. El que vol dir és que encara que la variable "tenir fills" és significativa per predir la inactivitat d'una persona jove, encara ho és més la generació d'inserció laboral.

a les dues cohorts que han patit l'inici de crisi en la seva entrada al món del treball. Ser de la generació de la crisi o de la generació Covid és un factor clarament significatiu per estar en situació d'inactivitat, especialment per a les dones. Tenir fills és un factor explicatiu de la inactivitat o menor participació del mercat de treball, ara bé, la generació d'entrada en el mercat laboral també ho és.

Conclusió: Les dones de la generació de la crisi encara pateixen els efectes d'entrar al mercat laboral en una mala època, ja que a data d'avui pateixen més taxes d'inactivitat. Aquesta inactivitat no es pot explicar només per una major taxa de maternitat que la resta de cohorts i veiem que el fet d'haver començat a cercar feina a l'inici de la crisi financera encara els afecta a data d'avui. Creiem que aquesta situació també es pot donar entre les dones de la generació Covid, que a data d'avui tenen taxes més altes d'inactivitat i el que sense mesures que actuïn a data d'avui, aquesta situació es pot perllongar al llarg de tota la seva vida laboral.

3. **Conclusions: Propostes de polítiques públiques per rescatar les persones joves excloses del mercat laboral**

Al llarg d'aquest estudi hem trobat diverses dinàmiques socials que expliquen que hi ha persones joves excloses del mercat laboral i amb pitjors condicions laborals i salarials degut als següents factors:

- Entrar en el mercat laboral durant la crisi financera.
- Entrar al mercat laboral durant la crisi de la COVID.
- Ser dona.
- Ser persona d'origen familiar treballadora.
- Ser persona de nacionalitat estrangera.
- Viure en municipis de renda més baixa.
- No tenir estudis superiors d'FP o universitaris.

Gairebé tots aquests factors d'exclusió no responen a males decisions de les persones joves, sinó a un pur atzar generacional, demogràfic i geogràfic que no han pogut escollir. Cal doncs lluitar contra aquestes desigualtats per a garantir que totes les persones joves de la demarcació de Barcelona tinguin les mateixes oportunitats i puguin tenir un futur laboral digne.

Per frenar i revertir aquesta dinàmica de **precarització estructural i desigualtat**, es plantegen els següents objectius:

1r objectiu: Garantir una inserció laboral de qualitat per a les futures generacions i millorar les condicions laborals de les generacions víctimes de les crisis financeres: evitar que l'efecte de l'atzar del moment d'entrada al mercat laboral, es perpetui en forma de sous baixos i exclusió permanent, especialment per a les dones de la generació COVID.

2n objectiu: Reduir la bretxa salarial de gènere: eliminar els factors estructurals que fan que ser dona sigui un factor de risc d'atur, inactivitat i salaris baixos, independentment de si es té fills o no.

3r objectiu: Combatre la desigualtat per nivell d'estudis i origen social: assegurar que el nivell d'estudis assolits a l'inici de la vida laboral i la classe social familiar deixin de ser determinants per a l'èxit o fracàs laboral, permetent la creació d'opcions de millora de la situació de partida al llarg de la vida laboral.

4t objectiu: Reconèixer el valor de les tasques familiars i augmentar la participació masculina en aquestes: posar en valor les tasques que es realitzen en l'àmbit familiar, i apostar per la educació i sensibilització per a la repartició equitativa de les tasques familiars. Així com garantir possibilitats d'accés i millora per a les dones de la mateixa manera que es garanteix per als homes al mercat laboral, sense penalitzacions.

Derivat d'aquests objectius, es proposa les següents línies d'acció:

Polítiques d'Ocupació Focalitzades grups poblacionals de persones joves en situació de vulnerabilitat:

- **Dissenyar itineraris d'orientació professional personalitzats i específics** per a aquests joves, amb una persona tutora de referència, per treballar la motivació, les habilitats i competències. Aquests itineraris, pactats amb la persona han de definir les polítiques actives d'ocupació on ha de participar per millorar el seu posicionament en el mercat de treball i acompanyar-la en les transicions formatives, de treball i d'atur.
- Implementar programes intensos i específics, d'inserció i qualificació laboral que combinin la qualificació professional i la inserció laboral, dirigits a la joventut de les generacions de la Crisi Financera i la COVID (les que van entrar entre 2005-2009 i 2020-2022). Aquestes mesures han de contrarestar l'encadenament de treballs parcials, ocasionals i situacions d'atur que pateixen.
- Facilitar la participació dels/de les joves que presentin major situació de vulnerabilitat en les polítiques actives d'ocupació mitjançant beques de transport, manutenció efectives durant aquesta participació.

Millora Salarial i Estabilitat Contractual en les dones:

- Promoure la estabilitat contractual creant més llocs de treball estables i a temps complet per a les dones, **especialment en els primers anys de vida laboral**, que és quan s'ha detectat la major precarietat.
- Fomentar la implementació de quotes específiques per a les dones en perfils directius i de comandament i d'alta capacitat, per evitar l'efecte de penalització per maternitat que es produeixen en els llocs de treball millor pagats.
- **Lluitar per l'augment dels salaris** més baixos per acostar-los a la mitjana salarial del país, considerant que les persones joves estan sistemàticament en el grup de persones amb pitjors salaris.
- Lluitar per la igualtat salarial entre dones i homes. Fer campanyes de sensibilització i capacitat a les dones treballadores i als alts càrrecs sobre la bretxa salarial i la presa de consciència de la **desigualtat en la demanda de les condicions laborals** per part de les dones respecte als homes: formació per normalitzar l'augment de sou en les dones joves.
- Fer campanyes de sensibilització sobre la implicació necessària dels homes en l'àmbit familiar de la conciliació familiar, per tal de contrarestar la precarietat laboral de les dones.

Acompanyament Educatiu:

- **Desenvolupar polítiques que incentivin la continuïtat formativa o el retorn al sistema educatiu**, especialment entre els joves de classes treballadores o de famílies amb menys recursos, per trencar la correlació entre origen social baix i baix nivell

d'estudis assolit. També estratègies de formació al llarg de tota la vida i d'acreditació de competències professionals adquirides per vies no formals o l'experiència laboral que elevin el nivell formatiu dels joves que ja han entrat al mercat de treball.

- **Donar suport a les persones joves amb formació més baixa (ESO o inferior) que estan inactives o a l'atur**, prioritzant la seva inserció al mercat laboral o la tornada a la formació, amb estratègies entre d'altres d'orientació professional.

Polítiques industrials a favor de models més productius:

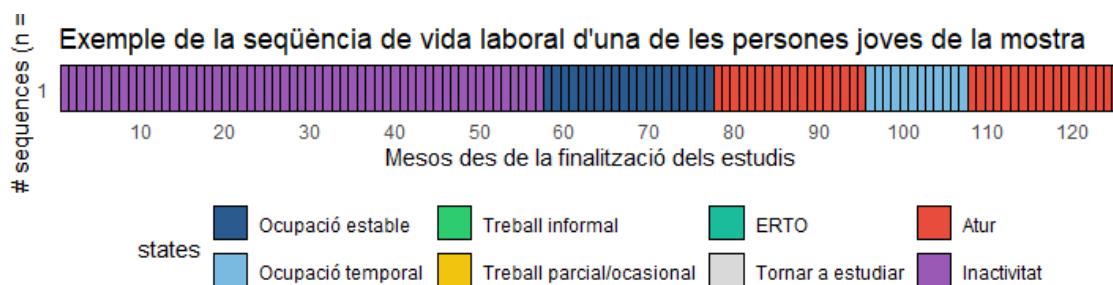
- **Aposta per la indústria i els sectors de més valor productiu**, evitant un model econòmic basat en una activitat econòmica intensiva en ma d'obra però amb sous i condicions laborals precaris. L'aposta estratègica que s'ha fet en els darrers anys per un creixement de llocs de treball sense un creixement dels salaris i la productivitat perjudica greument als joves que només tenen ofertes precàries quan entren al mercat laboral.

ANNEXES

Annex 1: Descripció de el anàlisi de seqüències

Entenent que l'anàlisi de seqüències té una certa complexitat, aquest annex intenta explicar que és l'anàlisi de seqüències i com ho estem aplicant en el nostre estudi i a la mostra de l'Enquesta de Joventut de Catalunya del 2022. Una seqüència dels primers anys de vida laboral no és més que una descripció cronològica de l'estat laboral de la persona un cop acaba la seva etapa d'estudiant, mes a mes.

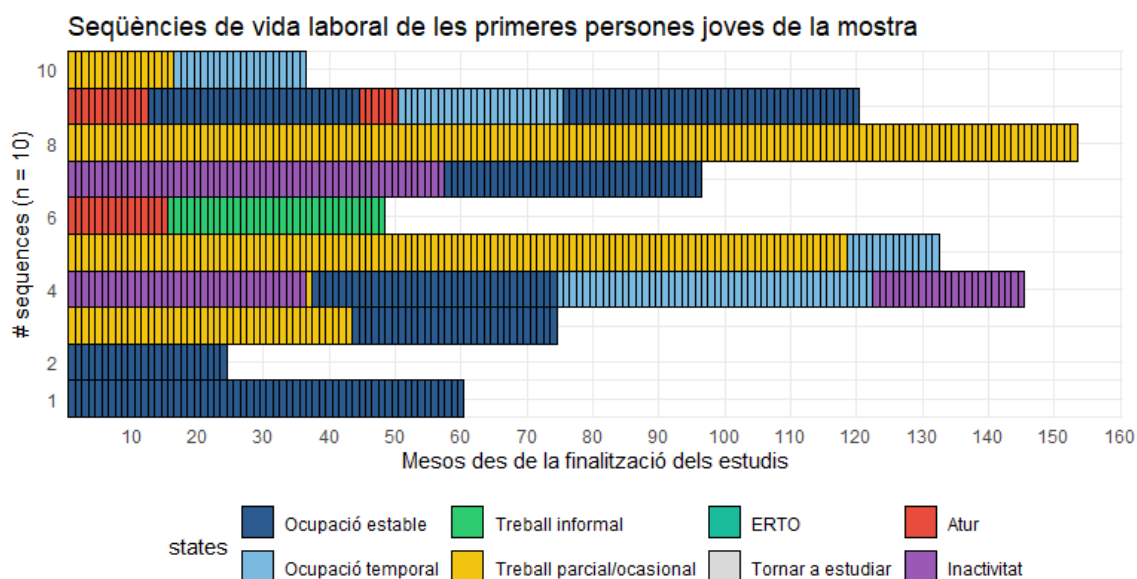
La següent gràfica mostra la seqüència de tota la vida laboral registrada des del moment en que va acabar els estudis d'una de les persones joves de la mostra. Té una seqüència completa de 125 mesos, i veiem que gairebé els primers 5 anys va estar en situació d'inactivitat, després va tenir una feina estable durant dos anys, va tornar a estar a l'atur 21 mesos on a l'acabar aquest atur va poder trobar una feina temporal de poc més d'un any i ha tornar a estar a l'atur en els darrers 2 anys.



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Joventut de Catalunya 2022

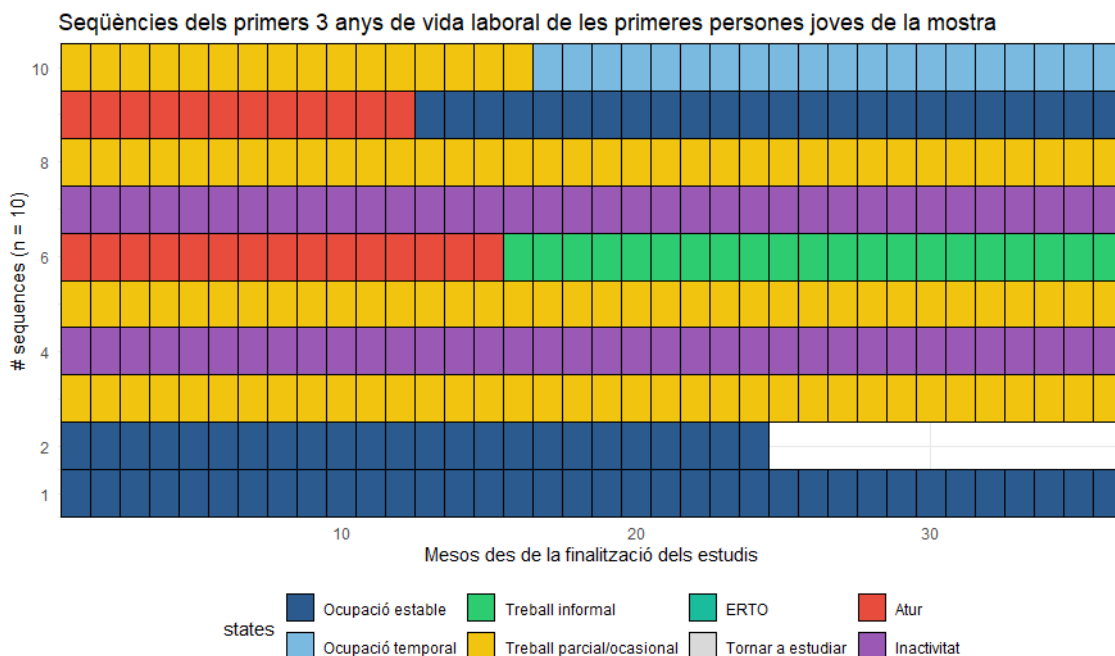
Podem representar més casos alhora. La següent gràfica representa els 10 primers casos de la mostra en tota la seva seqüència de vida laboral. Tenim vides laborals relativament curtes (de 2 anys), i altres més llargues de 14 anys. Des de qui tota la seva vida laboral ha estat en contractes

estables a temps complet, com qui ha estat tota la vida laboral en ocupacions amb treball parcial o ocasional.



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Joventut de Catalunya 2022

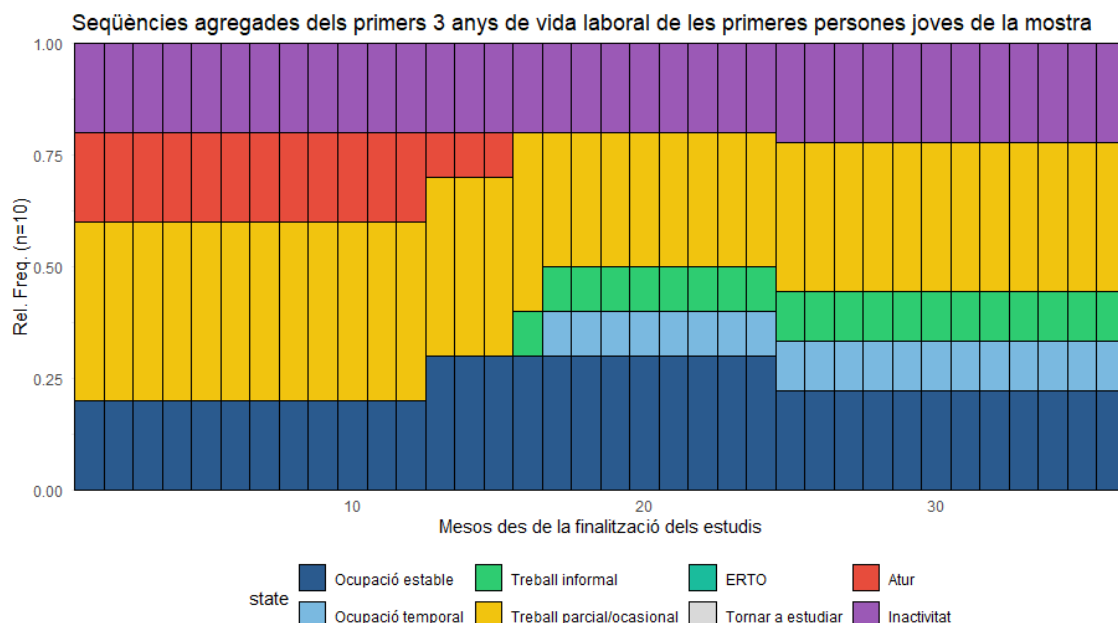
Al tractar amb vides laborals molt diferents en la seva duració, una forma útil de poder fer comparacions entre casos és retallar als 36 primers mesos de vida laboral on la majoria de persones de l'exemple tenen vida laboral completa. Com veiem en la següent gràfica.



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Joventut de Catalunya 2022

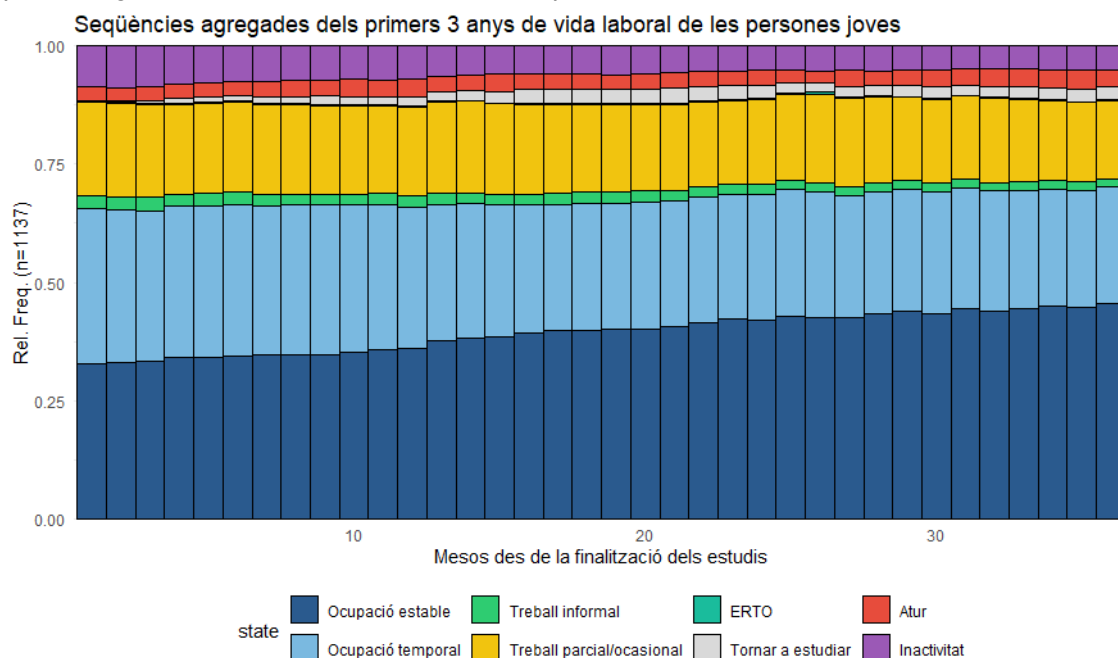
Aquest gràfic ens és útil per poder entendre el comportament de les 10 persones de l'exemple una per una, però ens costaria trobar un comportament agregat i molt menys ens permetria tenir alguna cosa útil si ho féssim per tota la mostra (més de 1.000 persones).

Per analitzar els patrons agrupats, utilitzem aquest tipus de gràfica que acumula la seqüència mes a mes en categories i no en persones, i en el cas que hi hagi manca de dades en una seqüència en concret no l'agrega. Ho fem a la següent gràfica, on ja podem veure un cert patró de comportament.



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Joventut de Catalunya 2022

Per últim, aquesta mateixa gràfica es pot elaborar per a tota la mostra, per trobar el patró general de comportament, on es veu una clara substitució del treball temporal i en menor mesura de la inactivitat i el treball parcial/ocasional a favor del treball estable. També es pot veure com un petit percentatge de la mostra retorna als estudis a partir del 3er o 4rt mes de cercar feina.



Font: Elaboració pròpia amb dades de l'Enquesta de Joventut de Catalunya 2022

En lloc de mirar les dades de manera independent, com en els estudis qualitatius, o de mirar la situació en un punt concret del temps com els anàlisis estadístics més tradicionals, l'anàlisi de seqüències busca identificar patrons, tendències i transicions entre diferents estats a través del

temps. L'objectiu és captar la dinàmica de canvis i les seqüències d'esdeveniments per obtenir coneixement sobre comportaments o processos subjacents, i així poder predir o descriure comportaments futurs o identificar grups amb característiques similars.