

## Los millennials: ¿una nueva concepción del trabajo?

### Los millennials y los efectos de la crisis

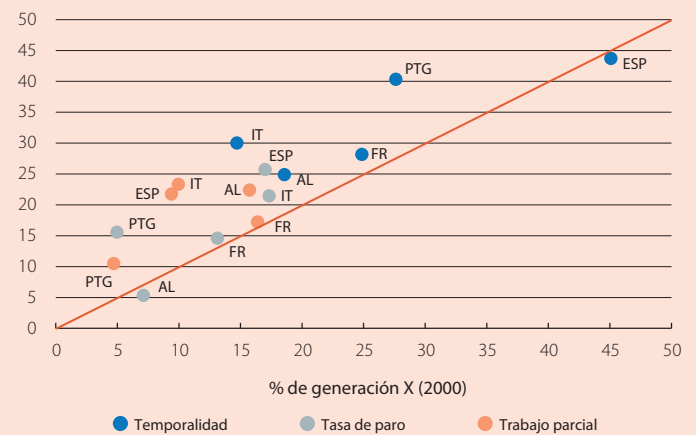
Cuando los *millennials* empezaron a incorporarse al mercado de trabajo, la coyuntura económica no estuvo siempre de su lado. Y fue particularmente adversa para los *millennials* españoles nacidos después de 1987, que, con una crisis profunda en ciernes, vieron frustradas muchas de sus expectativas laborales o, cuando menos, tuvieron que dejarlas en la recámara, a la espera de tiempos mejores.

Incluso ahora, encontrar trabajo no les es fácil: la tasa de paro de los *millennials* en España es del 26% (en el año 2016), muy superior a la de la generación previa (generación X) cuando tenía la edad que ahora tienen los *millennials* (17%, en el año 2000),<sup>1</sup> un fenómeno que también se observa en otros países europeos como Portugal e Italia. Pero las diferencias intergeneracionales no solo estiban en la dificultad de encontrar un empleo. Una vez abierta la puerta al mercado laboral, las condiciones con las que se han encontrado los *millennials* europeos, en términos de tasas de temporalidad y trabajo a tiempo parcial, también han tendido a ser peores que las de la generación anterior, especialmente en España, Italia y Portugal (véase el primer gráfico).

Varios estudios coinciden en afirmar que la incorporación al mercado laboral durante una recesión económica, como la que tuvieron los *millennials* tardíos, tiene efectos negativos sobre el empleo y los salarios que pueden tardar años en desaparecer.<sup>2</sup> Si bien los efectos negativos sobre la probabilidad de encontrar empleo tienden a desvanecerse después de tres años, el efecto sobre los salarios puede durar unos 10 años. Así, los estudios sugieren que, en el caso del Reino Unido, la penalización por haber estado desempleado en el inicio de la vida laboral puede reducir cerca de un 8% el salario que se percibe 20 años después.<sup>3</sup> Además, estas consecuencias no se limitan a los grupos más vulnerables, sino que también afectan a los graduados universitarios, doctorados o MBA.<sup>4</sup> Por otro lado, las cohortes que entran en el mercado de trabajo durante una época de expansión reciben promociones más rápidamente y alcanzan puestos más altos.<sup>5</sup>

### Condiciones laborales

% de millennials (2016)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat.

### ¿Qué hace diferentes a los millennials en el trabajo?

A pesar de las difíciles condiciones económicas con las que pueden haberse encontrado, los *millennials* son una generación muy formada y capaz de aportar valor al mercado laboral. En este sentido, si bien la mayoría de las generaciones valoramos aspectos similares en el trabajo, como la conciliación con la vida personal y unos salarios competitivos, hay ciertos aspectos que los *millennials* tienden a considerar más relevantes que las generaciones anteriores. ¿Cuáles son, entonces, las políticas de empresa que más pueden atraer (o retener) a los *millennials* en el puesto de trabajo? La mayoría de los informes destacan los siguientes aspectos:<sup>6</sup> i) Oportunidades de trabajar con la última tecnología y de recibir formación, ii) cercanía con los superiores y *feedback* regular y iii) ambiente colaborativo y flexible.

Otro aspecto sobre el que se suele especular en cuanto a la forma de trabajar de los *millennials* es su falta de compromiso, pero ¿están los *millennials* laboralmente menos comprometidos que las otras generaciones?

1. Se define a los *millennials* como aquellos nacidos entre 1981 y 1996, y a la Generación X como aquellos nacidos entre 1965 y 1980.

2. Véase Kahn, L. B. (2010), «The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy», *Labour Economics*, 17(2): 303-316.

3. Véase Comisión Europea (2014), «Scarring effects of the crisis» y Greeg, P. y Tominey, E. (2005), «The wage scar from male youth unemployment», *Labour Economics* vol. 12(4): 487-509.

4. Véase Oreopoulos, P., Von Wachter, T. y Heisz, A. (2012), «The Sort- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession», *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1):1-29.

5. Véase Kwon, I., Milgrom, E. M. y Hwang, S. (2010), «Cohort Effects in Promotions and Wages: Evidence from Sweden and the United States», *The Journal of Human Resources*, 45(3):772-808.

6. Véase Human Resources Professionals Association (2016), «HR& Millennials: Insights into Your New Human Capital», HRP Millennials Report.

Para el caso de EE. UU., algunos estudios sugieren que los *millennials* cambian de trabajo más a menudo y alertan del coste que esto supone para la economía. Sin embargo, si se tiene en cuenta el aumento general de la movilidad, la movilidad de los *millennials* no parece haber aumentado más que la de otras generaciones.<sup>7</sup>

En efecto, en los países europeos, los datos apuntan a que la permanencia media de los *millennials* en el puesto de trabajo es bastante similar a la de la generación anterior, en especial si comparamos grupos de *millennials* y de generación X con condiciones laborales y educativas similares (véase el segundo gráfico), por lo que este dato no indica que la generación del Milenio sea menos comprometida con el trabajo.

Existen otros indicadores más *soft* que también nos pueden dar pistas sobre si existe un menor compromiso laboral; por ejemplo, si los *millennials* tienden a buscar otro trabajo mientras están empleados. Aquí los resultados difieren entre países. Por un lado, en España y Portugal, hay más *millennials* empleados que manifiestan estar buscando trabajo que sus homólogos de la generación X, lo que podría estar indicando un cambio respecto a la generación anterior. Sin embargo, este no es el caso de los *millennials* de Francia y Alemania, que presentan un comportamiento similar al de la generación anterior.

En definitiva, los datos parecen indicar que las principales diferencias en términos de empleo entre los *millennials* y las otras generaciones no responden tanto a las preferencias individuales de esta generación como a una peor situación en el mercado laboral. Tal y como explicábamos al principio, la entrada en el mercado laboral en época de recesión deja cicatrices en términos de empleo y salarios a largo plazo que, a su vez, afectan al modo de vida de los *millennials*.

### ¿Cómo viven los *millennials*?

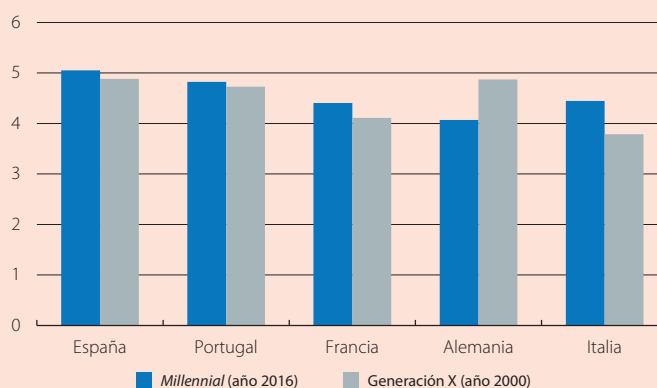
La falta de seguridad en el empleo juvenil, en combinación con una mayor protección del empleo de sus padres, lleva a los *millennials* a retrasar la edad de emancipación,<sup>8</sup> que en España se sitúa actualmente en 29 años.<sup>9</sup> Sin embargo, las consecuencias no solo afectan al momento de la emancipación, sino también al modo en el que se produce. Las transiciones al desempleo y unos salarios modestos generan dificultades en el acceso a la vivienda, tanto por la dificultad de acceder a una hipoteca ante condiciones laborales inestables como por el esfuerzo económico que supone adquirir una vivienda. De hecho, los *millennials* que han comprado una vivienda dedican el 19% de su renta a los pagos asociados a ella, 7 p. p. más que la generación X a su edad. Tales dificultades quedan reflejadas en una mayor tendencia al alquiler (un 55% de los jóvenes entre 25 y 29 años que están emancipados viven de alquiler) y en cambios en las decisiones financieras, que se discuten en el siguiente artículo.

Todo parece indicar, por tanto, que las diferencias en el mercado laboral entre los *millennials* y las generaciones anteriores vienen dadas, principalmente, por el impacto de la crisis económica. En este sentido, no hay que olvidar que los *millennials* son una de las generaciones que más ha padecido las consecuencias de la crisis y, como las secuelas que les ha generado no desaparecen rápidamente, su desempeño económico puede quedar condicionado al apoyo que reciban de la sociedad y, en especial, de las otras generaciones.

Anna Campos  
CaixaBank Research

### Permanencia media en el trabajo de personas con contrato indefinido y educación terciaria

(Años)



Fuente: CaixaBank Research, a partir de datos de Eurostat.

7. Véase Adkins, A. (2016), «Millennials: The Job-Hopping Generation», Gallup Business Journal.

8. Becker, S. et al. (2004), «Job insecurity and children's emancipation», CEMFI Working Paper n.º 0404.

9. Datos de Eurostat referentes a 2015.