

Els *millennials*: una nova concepció del treball?

Els *millennials* i els efectes de la crisi

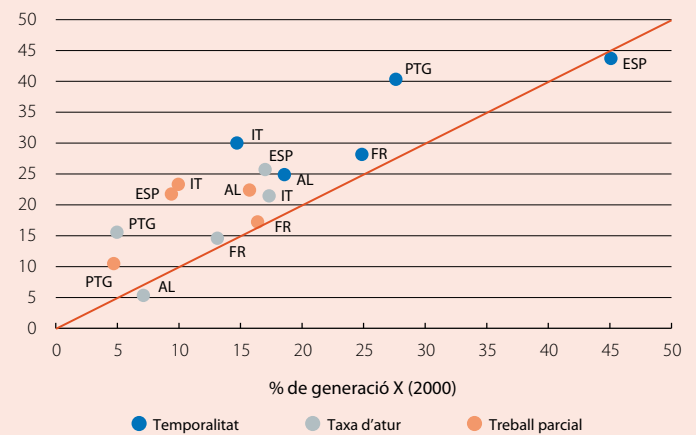
Quan els *millennials* es van començar a incorporar al mercat de treball, la conjuntura econòmica no va estar sempre del seu costat. I va ser particularment adversa per als *millennials* espanyols nascuts després del 1987, que, amb una crisi profunda a la vista, van veure frustrades moltes de les seves expectatives laborals o, si més no, van haver de deixar-les a la recambra, a l'espera de temps millors.

Fins i tot ara, trobar feina no és fàcil per als *millennials*: la seva taxa d'atur a Espanya és del 26% (l'any 2016), molt superior a la de la generació prèvia (generació X) quan tenia l'edat que ara tenen els *millennials* (el 17%, l'any 2000),¹ un fenomen que també s'observa en altres països europeus, com Portugal i Itàlia. Però les diferències intergeneracionals no solament rauen en la dificultat de trobar una ocupació. Un cop oberta la porta del mercat laboral, les condicions amb què es troben els *millennials* europeus, en termes de taxes de temporalitat i de treball a temps parcial, també han tendit a ser pitjors que les de la generació anterior, en especial a Espanya, a Itàlia i a Portugal (vegeu el primer gràfic).

Diversos estudis coincideixen a afirmar que la incorporació al mercat laboral durant una recessió econòmica, com la que van patir els *millennials* tardans, té efectes negatius sobre l'ocupació i sobre els salaris que poden trigar anys a desaparèixer.² Tot i que els efectes negatius sobre la probabilitat de trobar feina tendeixen a esvaïr-se després de tres anys, l'efecte sobre els salaris pot durar uns 10 anys. Així, els estudis suggereixen que, en el cas del Regne Unit, la penalització per haver estat aturat al començament de la vida laboral pot reduir gairebé el 8% el salari que es percep 20 anys després.³ A més a més, aquestes conseqüències no es limiten als grups més vulnerables, sinó que també afecten els graduats universitaris, els doctorats o els MBA.⁴ D'altra banda, les cohorts que entren al mercat de treball durant una època d'expansió reben promocions més ràpidament i assoleixen llocs més alts.⁵

Condicions laborals

% de *millennials* (2016)



Font: CaixaBank Research, a partir de dades d'Eurostat.

Què fa diferents els *millennials* en el treball?

Malgrat les difícils condicions econòmiques amb què poden haver topat, els *millennials* són una generació molt formada i capaç d'aportar valor al mercat laboral. En aquest sentit, malgrat que la majoria de les generacions valorem aspectes similars en el treball, com la conciliació amb la vida personal i uns salaris competitiu, hi ha certs aspectes que els *millennials* tendeixen a considerar més rellevants que les generacions anteriors. Quines són, llavors, les polítiques d'empresa que més poden atreure (o retenir) els *millennials* en el lloc de treball? La majoria dels informes destaquen els següents aspectes:⁶ i) oportunitats de treballar amb l'última tecnologia i de rebre formació; ii) proximitat amb els superiors i *feedback* regular, i iii) ambient col·laboratiu i flexible.

Un altre aspecte sobre el que s'especula en relació amb la forma de treballar dels *millennials* és la seva falta de compromís, però són els *millennials* laboralment menys compromesos que les altres generacions?

1. Es defineix els *millennials* com els nascuts entre el 1981 i el 1996, i la generació X com els nascuts entre el 1965 i el 1980.

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

4. Vegeu Oreopoulos, P., Von Wachter, T. i 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. Vegeu Kwon, I., Milgrom, E. M. i 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. Vegeu Human Resources Professionals Association (2016), «HR& Millennials: Insights into Your New Human Capital», HRP Millennial Report.

Per al cas dels EUA, alguns estudis suggereixen que els *millennials* canvien de treball més sovint i alerten del cost que això comporta per a l'economia. No obstant això, si es té en compte l'augment general de la mobilitat, no sembla que la dels *millennials* hagi augmentat més que la d'altres generacions.⁷

En efecte, als països europeus, les dades mostren que la permanència mitjana dels *millennials* al lloc de treball és força similar a la de la generació anterior, en especial si comparem grups de *millennials* i de generació X amb condicions laborals i educatives similars (vegeu el segon gràfic), de manera que aquesta dada no indica que la generació del Mil·lenni sigui menys compromesa amb el treball.

Hi ha altres indicadors més *soft* que també ens poden donar pistes sobre si existeix un menor compromís laboral. Per exemple, si els *millennials* tendeixen a buscar una altra feina mentre estan ocupats. Aquí els resultats difereixen entre països. D'una banda, a Espanya i a Portugal, hi ha més *millennials* ocupats que manifesten que busquen feina que els seus homòlegs de la generació X, la qual cosa podria indicar un canvi en relació amb la generació anterior. No obstant això, aquest no és el cas dels *millennials* de França i d'Alemanya, que presenten un comportament similar al de la generació anterior.

En definitiva, sembla que les dades indiquen que les principals diferències en termes d'ocupació entre els *millennials* i les altres generacions no responen tant a les preferències individuals d'aquesta generació com a una pitjor situació al mercat laboral. Tal com hem explicat al principi, l'entrada al mercat laboral en època de recessió deixa cicatrius en termes d'ocupació i de salaris a llarg termini que, al seu torn, afecten la manera de viure dels *millennials*.

Com viuen els *millennials*?

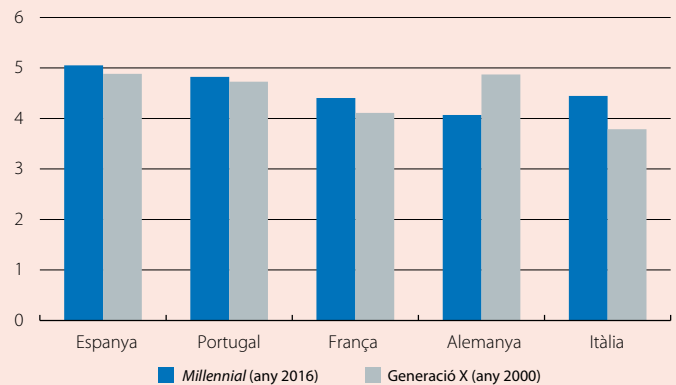
La falta de seguretat en l'ocupació juvenil, en combinació amb una major protecció de l'ocupació dels seus pares, empeny els *millennials* a ajornar l'edat d'emancipació,⁸ que, a Espanya, se situa actualment en 29 anys.⁹ No obstant això, les conseqüències no solament afecten el moment de l'emancipació, sinó també la manera com es produeix. Les transicions a l'atur i uns salaris modestos generen dificultats en l'accés a l'habitatge, tant per la dificultat d'accedir a una hipoteca davant condicions laborals inestables com per l'esforç econòmic que comporta adquirir un habitatge. De fet, els *millennials* que han comprat un habitatge dediquen el 19% de la renda als pagaments associats, 7 p. p. més que la generació X a la seva edat. Aquestes dificultats queden reflectides en una major tendència al lloguer (el 55% dels joves entre 25 i 29 anys que estan emancipats viuen de lloguer) i en canvis en les decisions financeres, que es discuteixen en el següent article.

Tot sembla indicar, per tant, que les diferències al mercat laboral entre els *millennials* i les generacions anteriors venen donades, principalment, per l'impacte de la crisi econòmica. En aquest sentit, cal no oblidar que els *millennials* són una de les generacions que més ha patit les conseqüències de la crisi, i, com que les seqüeles que els ha generat no desapareixen ràpidament, el seu tarannà econòmic pot quedar condicionat al suport que rebin de la societat i, en especial, de les altres generacions.

Anna Campos
CaixaBank Research

Permanència mitjana a l'empresa de persones amb contracte indefinit i educació terciària

(Anys)



Font: CaixaBank Research, a partir de dades de Eurostat.

7. Vegeu 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, núm. 0404.

9. Dades d'Eurostat referents al 2015.