



L'atur estacional dels joves de 16 a 25 anys



CONSELL INSULAR
DE MENORCA

Cofinançat per



Unió Europea
Fons Social Europeu



GOVERN
DE LES ILLES BALEARS
Conselleria de Treball i Formació
Direcció General de Formació

Quatre illes,
un país
cap frontera



**Estudi sobre l'atur estacional dels joves de
16 a 25 anys a Menorca.**



**CONSELL INSULAR
DE MENORCA**

Conselleria de Treball i Formació
MENORCA
2002



**GOVERN
DE LES ILLES BALEARS**

Conselleria de Treball i Formació
Direcció General de Formació

Cofinançat per



Unió Europea
Fons Social Europeu

La publicació d'aquest material està inclosa dins del Pla de formació Enllaç, que està cofinançat per la Unió Europea –Fons social europeu- i pel Govern de les Illes Balears – Conselleria de Treball i Formació- i pel Consell Insular de Menorca.

Autor de l'estudi: **GADESO S.L.**

Coordinació: **Àrea de Formació del Consell Insular de Menorca**

Edita: **Consell Insular de Menorca**

Impressor: Impresràpit

ÍNDEX	Pàg
1. Introducció	5
2. Objectius.....	8
3. Metodologia.....	9
4. Els joves de 16 a 25 anys a Menorca.....	16
▪ Resultats de l'enquesta.....	17
▪ Resultats de les entrevistes en profunditat als joves.....	45
▪ Tipologia de joves.....	47
5. El mercat laboral a Menorca. Sectors d'ocupació.....	50
6. Conclusions finals.....	68
7. DAFO.....	72

INTRODUCCIÓ.

La centralitat del treball dins la societat actual

L'activitat laboral en el nostre món actual ocupa un lloc central dins la vida dels individus i una posició determinant dins el conjunt de la societat.

No sempre va ser així. Existeix un salt cultural des de la concepció antiga de treball com a valor perifèric i secundari fins a la construcció moderna del concepte de treball remunerat com a valor central i principal de l'activitat humana individual i social.

Destaquen com a indicadors d'aquest salt, per exemple, la antiga consideració de l'activitat productiva com a simple funció instrumental de supervivència material a la moderna de mitjà d'autoexpressió personal; l'antiga concepció de les tasques laborals com a cosa humanament degradant a la seva valoració com a activitats autorealitzadores; la antiga imposició coercitiva del treball a una classe social a la moderna reivindicació del mateix com a dret i deure del conjunt de la ciutadania; la antiga motivació extrínseca del treball (per obligació, càstig, necessitat d'aliments) a la nova motivació intrínseca com a activitat generadora d'equilibri psicològic i elevadora de l'autoestima.

Per tant, el treball s'ha convertit en una activitat central pels individus i la societat en el seu conjunt, de manera que impregna tots els aspectes de la vida de les persones, amb conseqüències directes no només econòmiques sinó també psicològiques, socials i relacionals.

Concepte d'atur estacional

Dada la centralitat de l'activitat laboral podem endevinar les importants conseqüències individuals i col·lectives de l'atur o desocupació.

El col·lectiu de joves amb edats compreses entre els 16 i 25 anys fan freqüentment dins aquest període la transició dels estudis al mercat de treball, i per tant experimenten la recerca de la seva primera feina.

Diversos estudis publicats als darrers lustres, especialment al Regne Unit i Austràlia, sobre el desenvolupament psicosocial dels joves en aquesta etapa, sostenen que:

- L'estat de desocupació genera un efecte de bloqueig en el desenvolupament psicosocial de les persones, cosa que retarda la normal transició de l'adolescència i la joventut a la vida adulta.
- La desocupació genera sentiments d'avorriment, irritació, infelicitat, indefensió i depressió, cosa que disminueix les expectatives de trobar feina i la recerca activa d'aquesta.
- L'accés a l'ocupació eleva l'autoimatge i l'autoestima personals dels joves, i també la motivació per a l'èxit i les creences en la pròpia competència i autoeficàcia.

Però l'objecte d'aquest estudi no està limitat a l'atur de llarga duració dels joves, sinó que pretén incidir específicament dins **l'atur estacional** d'aquest col·lectiu.

L'existència de períodes alternatius d'activitat i inactivitat laboral determina directament l'organització de la vida quotidiana dels joves, ja que incideix no només dins la seva capacitat econòmica, sinó també dins l'organització del temps, les relacions familiars i socials, les motivacions i expectatives de futur; en definitiva influeix directament dins la seva qualitat de vida.

El capital humà.

Segons la teoria del capital humà (Schultz i Becker, 1975), hi ha algunes activitats que incideixen en el benestar futur, mentre que d'altres ho fan en el present. Les primeres es denominen inversions en *capital humà*, que inclouen entre d'altres, l'escolarització, la formació al lloc del treball, o l'atenció mèdica. Són activitats que milloren la capacitat dels individus i incrementen la possibilitat d'obtenir futures rendes.

Les capacitats immaterials que s'adquireixen mitjançant la formació contribueixen a augmentar la qualitat del treballador. En aquest sentit, l'estudiant és un inversor que està assumint una sèrie de costos monetaris directes i indirectes (costos d'oportunitat) en el present per acumular capacitats i coneixements amb els quals obtenir rendiments futurs.

El capital humà no és una qüestió que afecta només a l'individu. Una societat que promou i incentiva el capital humà dels seus joves també està invertint en futur. Està elevat les capacitats dels adults de demà, augmentant la seva qualificació, autonomia i iniciativa.

Aclariment de conceptes.

Concepte d'atur

Convé assenyalar que els joves considerats aturats són aquells que estant en edat de treballar no s'inclouen dins la categoria d'estudiants, no aconsegueixen cap activitat laboral però estan apuntats a l'INEM i recerquen activament un lloc de feina. De fet, segons la nova definició recomanada per l'Oficina Europea Estadística (EUROSAT) i adequada al reglament de la Comissió Europea, *un aturat serà sols aquella persona que en les últimes quatre setmanes s'hagi posat en contacte amb una oficina d'ocupació (pública o privada) amb l'objectiu de trobar feina*, i així es considera per a elaborar les estadístiques de la darrera EPA¹.

Població activa

Es el conjunt de persones de 16 anys i més que porten a terme una activitat econòmica (població ocupada) o que, no portant a terme cap activitat, desitgen i estan en condicions de realitzar-ne una (població aturada).

¹ Enquesta de Població Activa. Primer trimestre 2002. Balears.

Taxa d'activitat

Es la proporció de la població activa sobre el total de la població.

Taxa d'atur

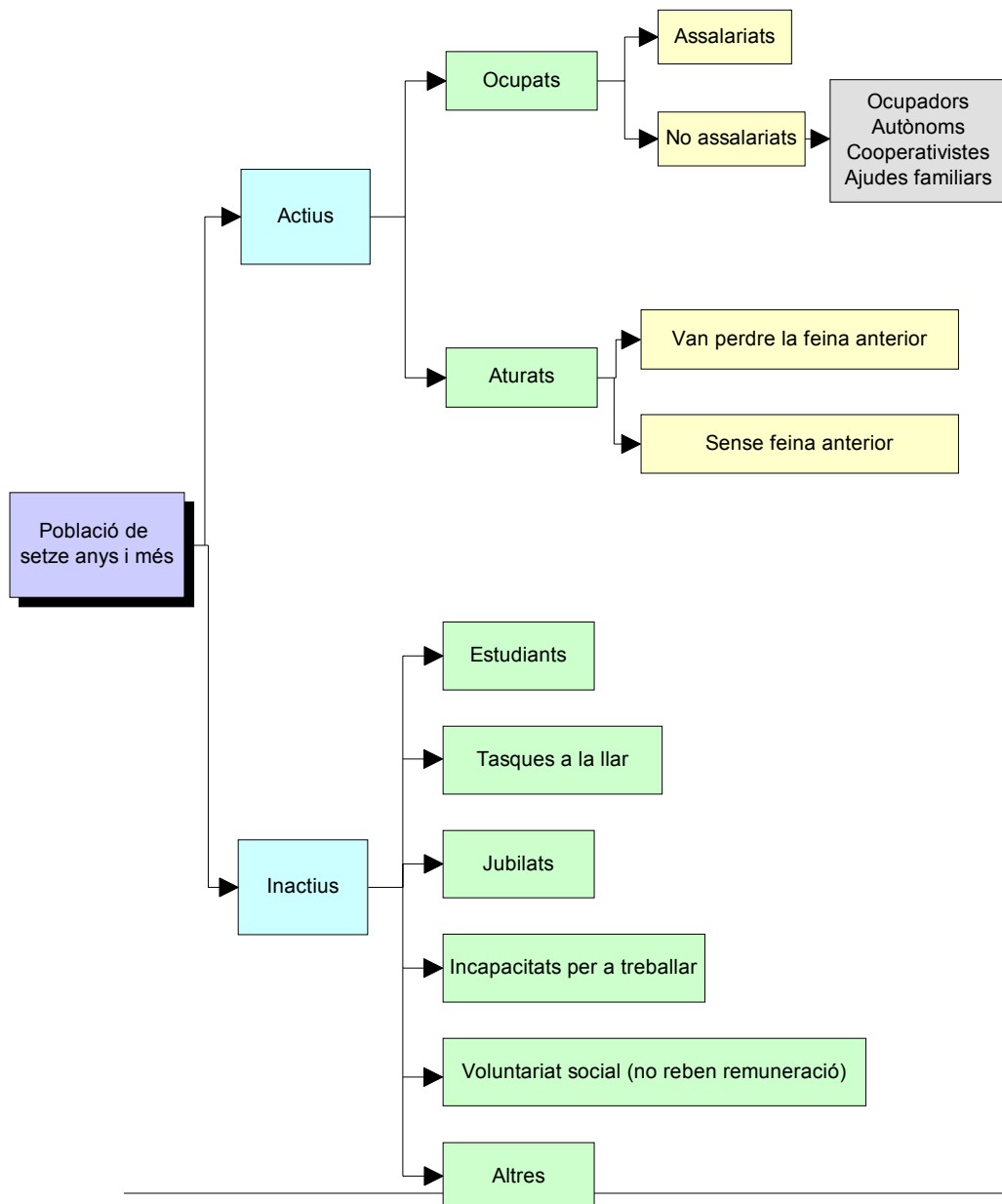
Es la proporció de la població desocupada sobre el total de la població activa.

Taxa d'ocupació

Es la proporció de persones ocupades sobre el total de la població. També es pot mesurar amb més precisió com la proporció de les persones ocupades sobre la població entre els setze i seixanta-cinc anys.

Classificació de la població en edat de treballar (EPA).

Utilitzarem la classificació conceptual utilitzada a l'EPA, amb l'objectiu d'unificar criteris. Es amb aquesta estructura que s'han dissenyat tant les preguntes del qüestionari relacionades com els perfils dels entrevistats.



OBJECTIUS.

- Determinar la situació del col·lectiu de joves de 16 a 25 anys, principalment en quant a formació curricular, situació laboral durant tot l'any, aspiracions laborals i de formació ocupacional.
- Determinar la situació laboral dels joves durant tot l'any, els tipus de contractes i els sectors d'ocupació preferents per perfils.
- Determinar els nivells de coneixement, ús, importància i satisfacció de les accions d'inserció laboral i formació ocupacional de les que són beneficiaris quan estan a l'atur.
- Determinar si segueixen formant part de la població activa (si s'apunten a l'INEM) quan estan a l'atur.
- Valorar les necessitats i preferències de formació ocupacional d'aquest col·lectiu.
- Estudiar les possibilitats d'inserció laboral estable d'aquest col·lectiu, de manera diferenciada per sectors d'ocupació.
- Conèixer la percepció dels propis joves respecte a la influència que l'estacionalitat laboral té en la seva qualitat de vida.
- Determinar possibles accions encaminades a fomentar la formació del joves, l'augment de la seva qualificació professional, i afavorir una millora de la qualitat del treball al qual tenen accés.

METODOLOGIA.

Aquest estudi s'ha basat en el criteri metodològic de la *triangulació*, és a dir, la combinació de tècniques d'investigació quantitatives (enquestació), qualitatives (entrevistes en profunditat, entrevistes estructurades i reunions de grup) i anàlisi de fonts documentals.

METODOLOGIA QUANTITATIVA.

✓ Disseny del qüestionari.

El qüestionari va ser dissenyat amb un triple objectiu:

- a) **Conèixer les característiques sociològiques més rellevants de la població jove de Menorca objecte d'aquest estudi.** A més a més del sexe i l'edat, també altres qüestions com el nivell d'estudis reglats i el lloc de naixement no només en relació al jove enquestat sinó també respecte al seu entorn familiar més pròxim. La situació de convivència, la dependència/independència econòmica i les càrregues familiars ens informen al voltant del grau d'autonomia dels joves de Menorca.
- b) **Conèixer els diferents itineraris laborals i formatius dels joves, així com les seves principals motivacions i criteris a l'hora de cercar feina.** Determinar l'edat i tipus de feina amb la qual accedeixen al mercat laboral, el nivell d'estudis i formació, preferències i perspectives de futur en quant a la formació, els tipus de contractes, la distribució per sectors d'ocupació, l'estacionalitat del treball, els procediments, motivacions i sectors preferents per trobar feina i la satisfacció amb la seva situació laboral.
- c) **Crear una bateria d'indicadors d'importància, coneixement, ús i satisfacció, en relació als principals recursos a l'abast dels joves per a afavorir la inserció laboral i la millora de la qualificació professional.** La importància de que existeixi cada servei pot ésser valorada per tots els joves enquestats, malgrat que no tinguin un coneixement previ al respecte. No obstant això, l'ús sí està condicionat pel coneixement (qui no coneix no pot haver usat), i la satisfacció està condicionada per l'ús (qui no ha usat no pot mostrar un grau de satisfacció).

✓ **Selecció de la mostra.**

1. UNIVERS: joves de 16 a 25 anys residents a Menorca.

	Homes	%	Dones	%	Total	%
Alaior	539	50.27%	533	49.73%	1.072	10.48%
Ciutadella	1.678	51.74%	1.565	48.26%	3.243	31.67%
Ferrerries	340	53.45%	296	46.55%	636	6.22%
Maó	1.635	50.93%	1.575	49.07%	3.210	31.35%
Es Mercadal	219	51.04%	210	48.96%	429	4.19%
Sant Lluís	299	53.10%	264	46.90%	563	5.49%
Es Castell	456	49.61%	463	50.38%	919	8.98%
Mijorn Gran	82	49.69%	83	50.31%	165	1.62%
TOTAL	5.248		4.989		10.237	100%

Font: Població segons Padró Municipal, revisió 2001 (IBAE).

2. MOSTRA:

400 enquestes.

Marge de confiança 95 per 100.

Marge d'error $\pm 4.5\%$

DISTRIBUCIÓ DE LA MOSTRA PER MUNICIPIS, SEXE I TRAMS D'EDAT

	HOMES			DONES			TOTAL
	16-18	19-22	23-25	16-18	19-22	23-25	
Alaior	7	7	7	7	6	7	41
Ciutadella	21	22	21	20	20	20	124
Ferrerries	5	5	5	4	5	4	28
Maó	21	21	21	21	20	20	124
Es Mercadal	3	2	3	3	3	2	16
Sant Lluís	3	4	4	3	3	4	21
Es Castell	6	7	6	6	7	7	39
Mijorn Gran	1	1	1	1	2	1	7
TOTAL	67	69	68	65	66	65	400
	204			196			

✓ **Selecció i formació del personal**

Selecció del personal qualificat per a la realització de la recollida de dades a través de l'enquesta personal. Abans de l'inici del treball de camp, les persones seleccionades assistiren a un briefing a càrrec del tècnic responsable de l'estudi per tal de garantir la correcta comprensió del qüestionari i la forma de complimentar-lo.

El procés de selecció i avaluació dels candidats es basà en:

- Entrevista personal per tal d'avaluar les qualitats personals i professionals que requereix el lloc.
- Valoració del domini de les llengües oficials de les Illes Balears.
- Experiència laboral en llocs de feina similars.

✓ **Pre-test o prova pilot**

Abans de l'inici del treball de camp es realitzà una prova pilot per comprovar la correcta comprensió del qüestionari per part dels entrevistadors/es, així com la seva forma d'acompliment, arreglant els desajustaments que es posaren de manifest i introduint les oportunes correccions.

✓ **Treball de camp**

El treball de camp va consistir en la recollida d'informació mitjançant entrevistes personals.

Durant la seva execució, un tècnic responsable de l'equip va exercir les funcions de supervisió i comprovació de les dades. A tal efecte, i amb l'ajuda d'un equip tècnic, es realitzaren les revisions del treball de camp i la depuració dels qüestionaris.

✓ **Processament de dades**

Les dades han estat processades en el programa informàtic de tractament de dades Gandia Babwin, versió 5.0 per a la seva posterior anàlisi. El tractament estadístic d'aquestes dades ens dona resposta als objectius exposats.

✓ **Anàlisi de resultats**

Una vegada realitzada l'exportació estadística dels resultats es va procedir a una anàlisi sistemàtica d'aquestes, i en funció dels resultats obtinguts es va procedir a l'elaboració d'aquest informe on s'inclou el conjunt de quadres que representen els resultats més importants que s'han obtingut, amb el suport informàtic adient.

METODOLOGIA QUALITATIVA

a) Entrevistes personals als joves.

Per tal d'aprofundir dins el discurs dels propis joves objecte de l'estudi, hem realitzat un total de 16 entrevistes personals, que en el seu conjunt, conformen una visió panoràmica del col·lectiu de joves de Menorca.

✓ **Selecció de la mostra.**

La selecció de la mostra d'entrevistats es va realitzar segons perfils significatius prèviament definits, en base als següents criteris:

➤ Situació laboral i sector d'ocupació:

- Empresari
- Treballador empresa familiar
- Assalariats amb treball estacional.
Sectors: Indústria (Calçat, bijuteria)
 Turisme (baixa qualificació / alta qualificació)
 Comerç
 Construcció
 Agroalimentari
- Assalariat amb treball no estacional (Administració)
- Aturat no estacional

➤ Situació personal / familiar.

- Situació de convivència
- Càrregues familiars
- Independència / dependència econòmica

➤ Nivell d'estudis

- Estudis post-obligatoris/ obligatoris/obligatoris sense acabar

➤ Edat

- 16-18; 19-21, 22-25

➤ Sexe:

- Homes / Dones

PERFILS ENTREVISTATS

OCUPACIÓ	SECTOR	SEXE	EDAT	SIT. CONVIVÈNCIA	SIT. ECONÒMICA	ESTUDIS
Empresari	Serveis	Home	25 anys	Emancipat amb parella	Independent	Batxillerat
Empresa familiar	Agroalimentari	Home	16 anys	Sense emancipar	Dependent amb ingressos puntuals	Cursant batxillerat tècnic.
Autònom	Agroalimentari	Home	19 anys	Sense emancipar	Independent	FP grau mitjà capatàs agrari
Assalariat	Bijuteria	Dona	25 anys	Emancipada amb càrregues familiars	Independent	Batxillerat sense acabar
Assalariat	Neteja	Dona	25 anys	Emancipada	Independent	ESO , català i castellà
Assalariat	Estètica	Dona	20 anys	Sense emancipar	Independent	FP grau mitjà
Assalariat	Calçat	Home	24 anys	Emancipat	Independent	Batxillerat
Assalariat	Construcció	Home	17 anys	Sense emancipar	Independent	ESO sense acabar
Assalariat	Hosteleria (cambrer)	Home	25 anys	Emancipat amb parella	Independent	Estudis primaris sense acabar Cursos no reglats
Assalariat	Hosteleria (recepció)	Dona	25 anys	Sense emancipar	Independent	Estudis superiors
Assalariat	Hosteleria (cambrer)	Home	22 anys	Emancipat	Independent amb ajudes puntuals	Estudiant universitat Bna
Assalariat	Comerç	Dona	18 anys	Sense emancipar	Dependent amb ingressos puntuals	Estudiant batxillerat
Assalariat	Comerç	Dona	20 anys	Emancipada	Independent amb ajudes puntuals	Estudiant universitat Bna
Assalariat	Administratiu (no estacional)	Dona	24 anys	Sense emancipar	Independent	FP grau mitjà
Assalariada	Atenció al públic	Dona	25 anys	Sense emancipar	Dependent amb ingressos puntuals	ESO
Aturat	Recerca treball	Home	19 anys	Emancipat	Independent	Estudis primaris no acabats

➤ **Continguts de les entrevistes personals als joves.**

Es tracta d'entrevistes obertes i flexibles basades en el discurs espontani de l'entrevistat, amb intervenció mínima per part de l'entrevistador.

Els continguts de les entrevistes estaven predeterminats i dividits en 3 gran blocs:

1. Vida laboral de l'entrevistat i comportament dins els períodes d'atur.
2. Estacionalitat laboral i qualitat de vida. Comportament en els períodes d'activitat i inactivitat, organització del temps, vida personal i relacions socials, vida familiar i tasques de la llar, organització de l'economia familiar.
3. Perspectives de futur. Expectatives laborals i motivacions. Qualificació professional i formació. Sugeriments per a millorar la inserció laboral i la qualitat del treball dels joves de Menorca.

b) **Entrevistes personals a especialistes.**

✓ **Representants dels diferents sectors d'ocupació**

Es varen realitzar també entrevistes en profunditat a especialistes o representants dels diferents sectors d'ocupació (empresa).

- Hosteleria.
Joan Juanico. *Secretari General d'ASOME.*
- Comerç.
 - a) Comerç industrial: Carles Palliser. *Adjunt a la Presidència d'A. PALLISER S.A.*
 - b) Comerç turístic i restauració: Lluís Meca. *Gerent de TOP MARKET i INSULA MENOR S.A.*
- Construcció.
Jaume Roselló Mascaró. *Administrador de MENORCA TECNIPISCINES S.L. i President de l'Associació de Constructores de PIME Menorca.*
- Calçat.
Cristóbal Torres. *Copropietari i Conseller delegat de Torres Ciutadella. Tresorer de l'Associació de Calçat de PIME Menorca.*
- Bijuteria.
Geroni Carretero. *Gerent de DENIX S.A.*
Pere Torres. *Responsable d'administració de CLARA BIJOUX.*
- Agroalimentari.
Toni Moll. *Secretari General d'Unió de Pagesos.*
Margalida Triay. *Coordinadora d'Unió de Pagesos.*

Les entrevistes es varen realitzar de manera estructurada en ordre a un guió predeterminat.

c) **Reunions de grup**

El dimarts dia 22 d'octubre es varen realitzar dues reunions de grup amb representants dels principals agents econòmics i socials, per comentar de manera conjunta les qüestions de major interès relacionades amb l'atur estacional dels joves de Menorca.

✓ **Participants**

1era reunió

- CAEB. Gracia Camps. *Orientació Laboral.*
- AELIB. David Sintes. *Orientació Laboral.*
- UNIÓ DE PAGESOS. Margalida Triay. *Coordinadora.*
- FUNDACIÓ MESTRAL. Cati Pons. *Orientació laboral.*

2ona reunió

- PIME Menorca. Salima Conejo *Orientació Laboral.*
- PIME Menorca. Santiago Lafuente. *Cap de Formació.*
- SODIMECO. Tonia Pons. *Empresària.*
- COORDINADORA MINUSVÁLIDS. Lourdes Florit. *Inserció laboral.*

✓ **Continguts de les reunions de grup.**

L'objectiu de les reunions de grup va ésser comptar amb el discurs articulat d'una sèrie d'experts a l'àmbit de la inserció laboral i la formació dels joves de Menorca.

Els blocs de continguts generals de partida que serien objecte de discussió són els següents:

- **L'estacionalitat laboral del mercat laboral a Menorca** Tipus de contractació per sectors. Els períodes d'atur estacional, comportament dels joves en quant a recerca de treball, SOIB, Serveis d'Orientació Laboral. Suggestions per millorar els serveis de foment de l'ocupació. Suggestions per minimitzar l'estacionalitat laboral.
- **Formació i treball.** La qualificació professional dels joves en relació a les necessitats del mercat laboral de Menorca. La qualitat del treball i possibilitats de mobilitat ascendent en relació a la formació del treballador jove. Oferta formativa i adequació de l'existent a la realitat del món laboral. Requeriments de formació i titulacions per part dels empresaris. Suggestions per incentivar un augment de formació en la població jove.
- **La iniciativa empresarial i l'autoocupació.** Possibilitats de creació de noves empreses i autoocupació dels joves. Mesures de foment i incentius. Utilització dels serveis d'Assessorament i Tutorització, adequació dels ajuts i subvencions. Suggestions per l'estímul de l'autoocupació i la iniciativa empresarial en el col·lectiu jove de Menorca.

ELS JOVES DE 16 A 25 ANYS
A MENORCA

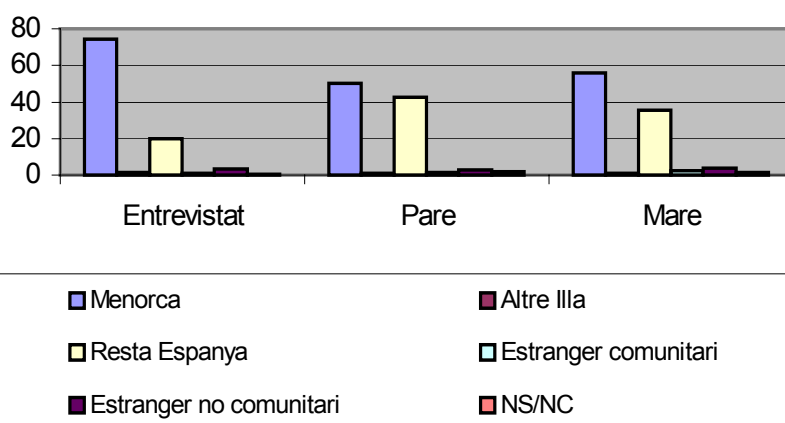
1. RESULTATS DE L'ENQUESTA.

Característiques generals de la població jove

LLOC DE NAIXEMENT

<i>Naixement entrevistat</i>	<i>Entrevistat %</i>	<i>Pare %</i>	<i>Mare %</i>
Menorca	74,19	50,37	56,08
Altre Illa	1,24	0,74	0,99
Resta Espanya	19,85	42,68	35,48
Estranger comunitari	0,74	1,49	2,48
Estranger no comunitari	3,47	2,98	3,72
NS/NC	0,5	1,74	1,24

Lloc de naixement



Un 74.9 dels joves enquestats han nascut a l'illa de Menorca, i més de la meitat del total procedeixen també de famílies menorquines (amb el pare i la mare nascuts a Menorca). Dins la meitat restant la proporció més elevada és de joves que han nascut a altra província espanyola, així com joves nascuts a Menorca procedents de famílies d'altra província espanyola.

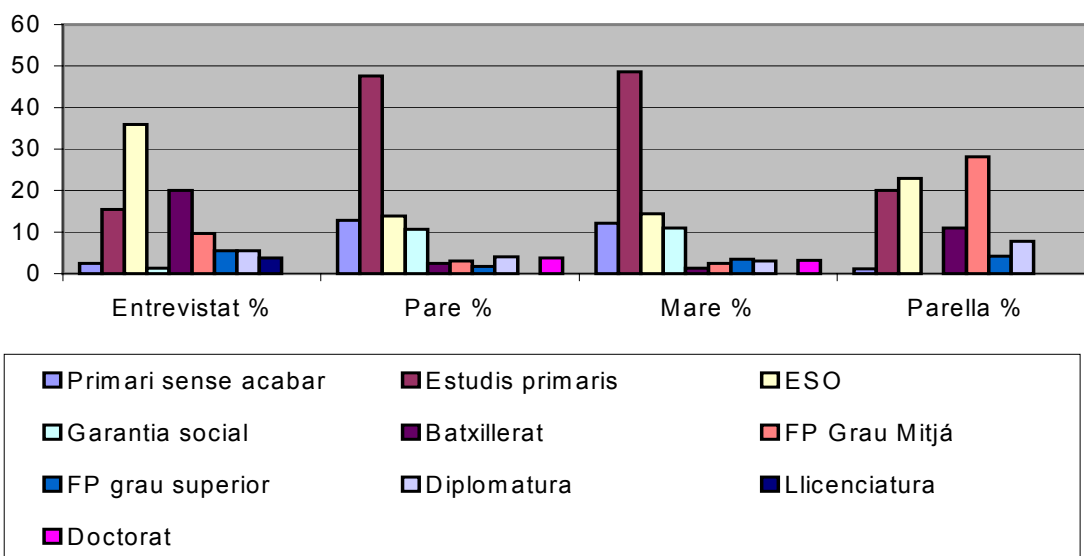
Les dades ens mostren que hi ha pocs joves residint a Menorca que provinquin d'altra illa de les Balears, de fet troben que es tracta de la proporció d'enquestats més reduïda.

Observem també un cert pes de joves estrangers no amb pares i mares de la mateixa procedència.

NIVELL D'ESTUDIS

<i>Nivell estudis</i>	<i>Entrevistat (%)</i>	<i>Mare (%)</i>	<i>Pare (%)</i>	<i>Parella (%)</i>
Primari sense acabar	2,48	12,16	12,9	1.20
Estudis primaris	15,38	48,64	47,64	20.06
ESO	35,98	14,39	13,9	22.88
Garantia social	1,24	10,92	10,67	0.00
Batxillerat	20,1	1,24	2,48	10,91
FP Grau Mitjà	9,68	2,48	2,98	28.07
FP grau superior	5,46	3,47	1,74	4.22
Diplomatura	5,46	2,98	3,97	7.83
Llicenciatura	3,72	0.00	0.00	4.83
Doctorat	0.00	3,23	3,72	0.00
NS/NC	0,5	0.00	0.00	0.00

Nivell d'estudis



Observem que hi ha una proporció elevada de joves (35.98%) que només cursen els estudis obligatoris (ESO). També hi ha una considerable proporció que només té estudis primaris (15.38%), probablement procedents de l'EGB, i fins i tot quasi un 3% que no ha acabat els estudis primaris. Es a dir que un 53.84% dels joves de Menorca entre els 16 i 25 anys no han cursat més que els estudis obligatoris o no els han acabat. No podem afirmar però que tots aquests joves estiguin fora del circuit formatiu per diverses raons:

D'una banda perquè hi ha un sector dels joves de 16 anys que encara poden estar acabant l'ESO, fins i tot alguns de 17 o 18 anys que hagin repetit algun curs, però que tinguin la intenció de seguir estudiant.

D'una altra banda, els estudiants universitaris estan infrarepresentats en la mostra dels enquestats, ja que la majoria es trobaven ja fora de l'Illa quan es va fer l'enquesta.

A més a més, estem parlant de nivell d'estudis reglats, però potser molts dels joves que apareixen com que han deixat d'estudiar poden estar formant-se encara a través d'estudis no reglats. Això ho comprovarem als resultats de les preguntes sobre els estudis que estan cursant actualment.

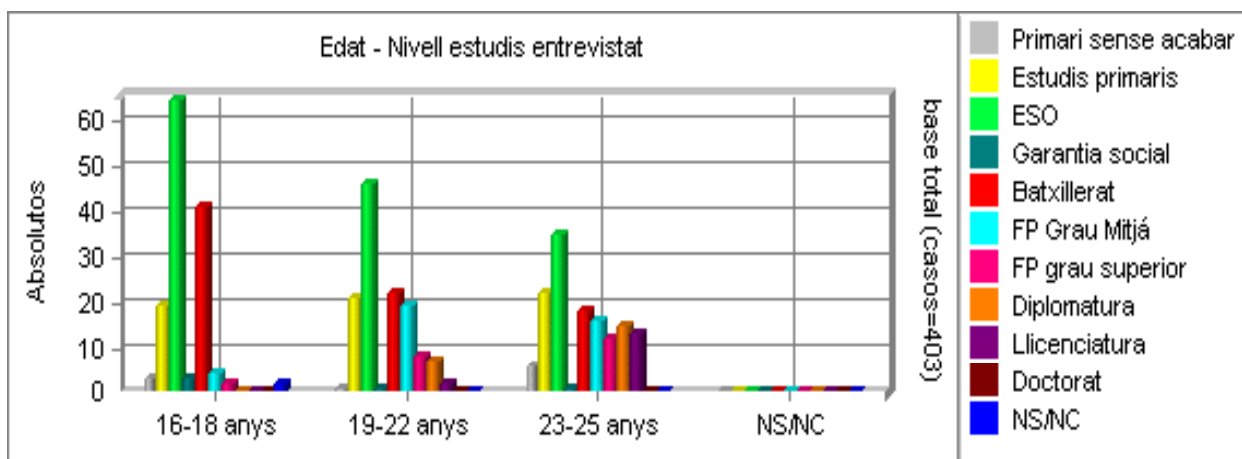
Nivell d'estudis per trams d'edat.

<i>Estudis per trams edat</i>	<i>16-18</i>	<i>19-22</i>	<i>23-25</i>
Primari sense acabar	2,17	0,79	4,35
Estudis primaris	13,77	16,54	15,94
ESO	46,38	36,22	25,36
Garantia social	2,17	0,79	0,72
Batxillerat	29,71	17,32	13,04
FP Grau Mitjà	2,90	14,96	11,59
FP grau superior	1,45	6,30	8,70
Diplomatura	0	5,51	10,87
Llicenciatura	0	1,57	9,42

Si analitzem el nivell d'estudis en funció de l'edat, s'observa que als tres trams d'edat la proporció majoritària de joves són els que han cursat ESO. Com assenyalàvem abans, en el tram de 16 a 18 anys hi haurà un sector que encara no hagi acabat l'ESO, i també resulta significatiu el 29.71% que està a Batxillerat.

En quant als joves de 19 a 22 anys, els que tenen estudis d'ESO segueixen essent els més majoritaris (36.22%) i s'observa una equiparació entre els joves que han cursat o estan cursant batxillerat i FP.

Pel que fa als joves entre 23 i 25 anys, segueixen predominant els que tenen estudis primaris o secundaris obligatoris, encara que augmenten les proporcions de diplomats i llicenciats com es lògic.



Estudis família d'origen.

Quasi un 50% dels pares i mares dels enquestats tenen només estudis primaris, i n'hi ha una proporció propera al 13% que no varen acabar els estudis primaris. Els joves de Menorca procedeixen per tant de famílies amb escassa formació, qüestió que molt probablement intervé en l'educació que els donen i els valors que els transmeten. Encara que el desinterès dels fills pels estudis no es pugui atribuir de manera directa a la formació dels pares, sí que deu tenir una certa incidència en molts casos.

Estudis parella.

En el cas de les parelles, que en la seva majoria seran també joves entre 16 i 25 anys però n'hi pot haver de edats inferiors i sobretot superiors, els estudis d'FP tenen un pes més elevat que el que podíem observar als propis entrevistats.

No obstant això, encara que la distribució és un poc diferent, es manté la mateixa línia, ja que si sumem els que no han acabat els estudis primaris, els que acabaren la primària i els que acabaren ESO, és a dir, els que tenen estudis obligatoris o menys, resulten ser un 44.14% del total.

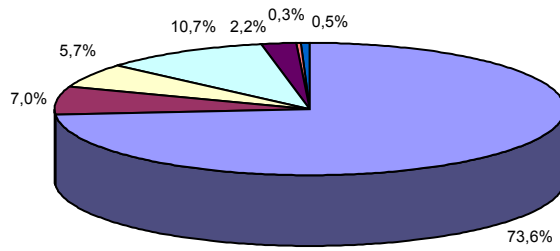
SITUACIÓ DE CONVIVÈNCIA.

<i>Situació de convivència</i>	<i>%</i>
A casa dels pares/ familiars	73,45
Tot/a sol/a	6,95
Conviu amb amics	5,71
Amb parella	10,67
Amb parella i fill/s	2,23
Només amb fill/s	0,25
Amb algun major dependent	0,50
NS/NC	0,25

La situació de convivència més generalitzada en els joves d'aquestes edats és conviure a la llar familiar (73.45%). Després de manera molt allunyada estaria la proporció de joves que conviuen amb parella (10.67%) i tots/es sols/es (6.95%).

Ja s'observa en aquest quadre que les càrregues familiars dels joves són pràcticament inexistentes, no arriben al 3% considerant tant els que conviuen amb parella i fills, els que ho fan tots sols amb fills i els que tenen algun major dependent al seu càrrec.

Situació de convivència

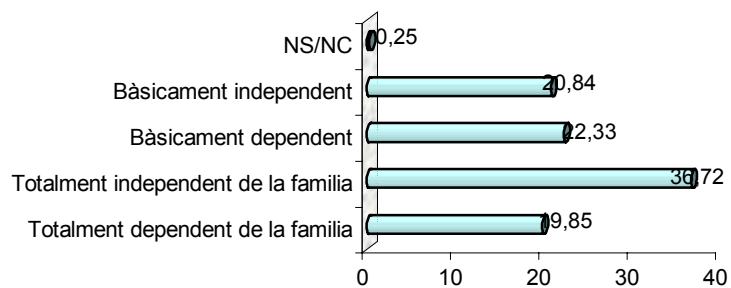


■ En casa dels pares/ familiars	■ Tot sol/a	□ Conviu amb amics
■ Amb parella	■ Amb parella i fill/s	■ Només amb fill/s
■ Amb algú major dependent		

DEPENDÈNCIA / INDEPENDÈNCIA ECONÒMICA

<i>Dependència / Independència econòmica</i>	<i>%</i>
Totalment dependent de la família	19,85
Totalment independent de la família	36,72
Bàsicament dependent	22,33
Bàsicament independent	20,84
NS/NC	0,25

Dependència/Independència econòmica



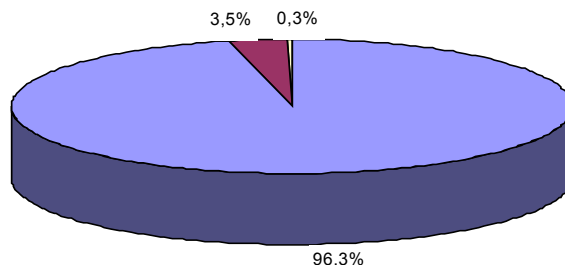
Més de la meitat dels joves enquestats (57.56%) són total o bàsicament independents amb ajudes puntuals, mentre que un 42.18% són total o bàsicament dependents amb ingressos puntuals.

Hem de fer notar que el grau d'independència econòmica dels joves menorquins d'aquestes edats, de la mateixa manera que ocorrerà a la resta de les Balears, és molt elevat, probablement molt més elevat del que presenten els joves d'altres províncies espanyoles. Això es degut a les característiques del mercat laboral menorquí que facilita l'entrada dels joves a edats primerenques.

CÀRREGUES FAMILIARS

<i>Càrregues familiars</i>	<i>%</i>
Sense càrregues	95,78
Fills al seu càrrec	3,47
Persones majors al seu càrrec	0,25
Persones amb discapacitat al seu càrrec	0
NS/NC	0,5

Càrregues familiars



■ Sense càrregues	■ Fills al seu càrrec
■ Persones majors al seu càrrec	■ Persones amb discapacitat al seu càrrec

La majoria dels joves enquestats no tenen càrregues familiars, la qual cosa resulta d'acord a la seva edat i al retard en formar família i tenir fills que és el que s'ha anant produint als darrers anys a tota la joventut espanyola.

Dels que sí tenen càrregues familiars, només un 0.25% són persones majors, i la resta dels joves tenen fills (3.47%), ja que no hi ha cap dels entrevistats que tingui algun discapacitat a càrrec seu.

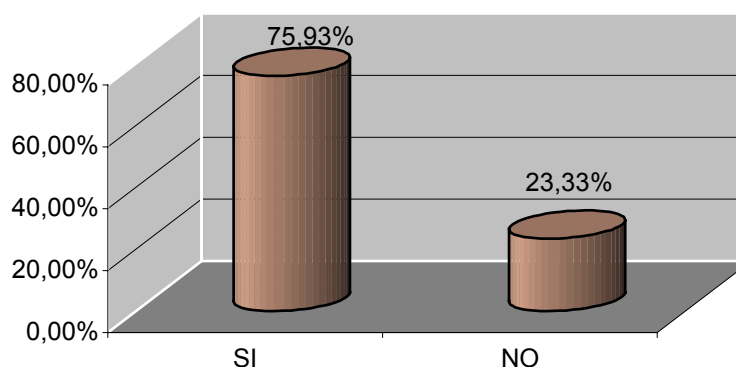
Al 3.47% que tenen fills, els vàrem demanar quants fills tenien al seu càrrec, i el 100% va contestar que un. No hi ha cap enquestat que tingués més d'un fill al seu càrrec.

Itinerari Laboral

GRAU DE SATISFACCIÓ AMB LA SITUACIÓ LABORAL

<i>Es considera Vostè satisfet amb la seva situació laboral?</i>	
Sí	75.93%
No	23.33%
Ns/Nc	0.74%

Esta satisfet amb la seva situació laboral?



La majoria dels joves residents a Menorca, un 75.93% està satisfet amb la seva situació laboral. Aquestes dades resulten molt significatives, ja que, sigui la que sigui la situació laboral dels joves, la major part es senten satisfets amb ella.

<i>En cas negatiu, Per què no?</i>	<i>%</i>
Estic aturat i voldria treballar	9.57
Voldria una feina millor remunerada	23.40
Voldria treballar dins un altre sector d'ocupació	9.57
Voldria tenir una feina de major responsabilitat dins la meua empresa	5.32
Tinc una feina de temporada i voldria treballar tot l'any	17.02
Voldria millorar les condicions contractuals de la meua feina	9.57
Voldria deixar de treballar per continuar amb els meus estudis	8.51
Voldria deixar de treballar per ocupar-me de la cura dels meus fills/familiars feines de la llar	0.0
Altres	15.96

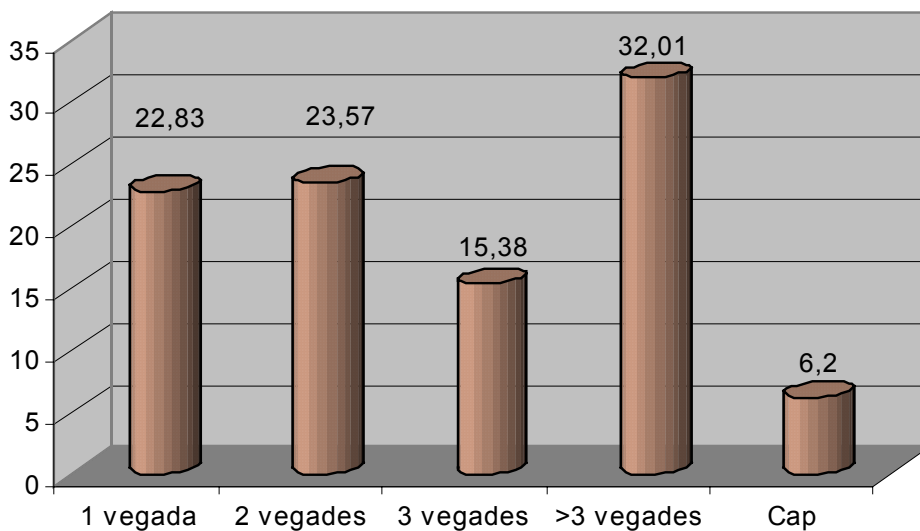
Als que contesten que no estan satisfets, els demanem el perquè, i trobem que les respostes més freqüents són que voldrien una feina millor remunerada (23.40%) i que voldrien treballar tot l'any i ara tan sols tenen una feina de temporada (17.02%).

TRAJECTÒRIA LABORAL.

Experiència laboral des dels 16 anys

<i>Ha treballat alguna vegada des que va complir els 16 anys?</i>	<i>%</i>
No, cap	6.20
Sí, una vegada	22.83
Sí, dos vegades	23.57
Sí, tres vegades	15.38
Sí més de tres vegades	32.01

Experiència laboral des de els 16 anys



La trajectòria laboral de la major part dels joves des que varen complir els 16 anys ha estat considerablement intensa.

Un 93.79% dels joves entrevistats ha treballat alguna vegada des que va tenir l'edat per poder fer-ho, mentre que només el 6.20% no ha treballat mai.

Edat inici vida laboral.

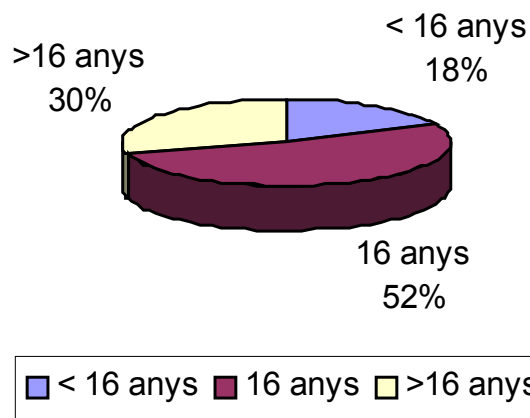
Taula 1.

A quina edat va començar a treballar?	%
9 anys	0.26
12 anys	1.06
13 anys	1.59
14 anys	4.23
15 anys	11.11
16 anys	52.12
17 anys	13.23
18 anys	7.94
19 anys	2.38
20 anys	3.44
21 anys	0.79
22 anys	1.06
23 anys	0.53
25 anys	0.26

Taula 2.

Menor de 16 anys d'edat	16 anys d'edat	Major de 16 anys
18.25	52.12	29.63

Edat inici vida laboral



Observem a la primera taula la distribució per edats d'inici de la vida laboral dels joves. Un 18.25% dels joves objecte de l'estudi han començat a treballar abans dels 16 anys, és a dir, fins i tot abans d'arribar a l'edat mínima establerta legalment.

D'una altra banda, un significatiu 52.12% dels joves realitza la seva primera feina remunerada a aquesta edat mínima, els 16 anys. A partir d'ací el nombre de joves que comencen a treballar és inversament proporcional a l'edat d'inici.

Resumint, no arriba al 30% la proporció de joves que comencen a treballar després dels 16 anys.

Tipus d'ocupacions a l'inici de la vida laboral.

Taula 3

<i>Tipus d'ocupació</i>	<i>TOTAL %</i>
Monitor esportiu/monitor oci/socorrista	3.97
Educador/Professor	2.12
Cambrer/Cuiner/Pinche	32.54
Dependent/ Caixera/Atenció al client/Reponedor	38.62
Administratiu/Recepcionista	13.49
Comercial/Enquestador/Repartidor propaganda	5.29
Operari manual no qualificat/Qualificat	28.57
Sanitat	0.79
Neteja/Cambreda de pisos	7.67
Agricultura/Jardineria	6.08
Cura de Nins/Ancians	5.82
Transport/Repartidor	8.73
Construcció	9.79
Art/Música/Fotografia	0.79
Policia/Soldat/Seguretat	1.32
Nàutica/Pescador/Barquer	1.59
Perruqueria/Estètica	1.59
Informàtica/Telecomunicacions	1.59
Altres	3.97

Les primeres ocupacions dels joves són en la seva majoria feines de baixa qualificació i relacionades amb l'hosteleria (32.54%), comerç (38.62%) i serveis, essent les feines d'operari manual les més freqüents (28.57%).

Situació Laboral al darrer any.

<i>Al darrer any, quina ha estat la seva situació laboral principal?</i>	<i>%</i>
Aturat (no té feina però la cerca activament)	1.74
Sense ocupació no pretensió de tenir-la	0.74
Inactiu per raons de discapacitat/malaltia	0.50
Tasques de llar	0.0
Estudiant que no treballa	9.43
Estudiant que treballa de manera eventual	26.30
Assalariat	54.34
Empresari amb treballadors al seu càrrec	0.50
Autònom	3.23
Cooperativista	0.0
Empresa familiar	1.74
Altra	1.24

La situació laboral principal durant el darrer any dels joves entrevistats ha estat majoritàriament treballador assalariat (54.34%), i estudiant que treballa de manera eventual (26.30%). Tenint en compte que existeix un sector de joves estudiants universitaris que no s'han entrevistat perquè ja s'havien traslladat a la ciutat on estudien, els resultats ens mostren que la compaginació de feina eventual i estudis és una pauta de conducta molt generalitzada entre la població jove menorquina.

Als que han estat assalariats com a activitat laboral principal durant el darrer any, els vàrem demanar quin tipus de contracte tenien i quin tipus de jornada.

Jornada laboral

<i>Tipus de contracte en cas d'ésser assalariat</i>	<i>%</i>
Temps complet	90.41
Temps parcial	9.13
Ns/Nc	0.46

Les jornades laborals a temps complet predominen entre els joves (90.41%) quedant les de temps parcial com un tipus de jornada poc representativa pels mateixos.

Tipus de contracte.

<i>Tipus de contracte a temps complet</i>	<i>%</i>
Fix indefinit	35.68
Fix discontinu	18.09
Eventual	35.18
Formació	7.04
Sense contracte	4.02

Els tipus de contracte estan dividits quasi en parts iguals entre els fixos indefinits (35.68%) i els eventuals (35.18%). La modalitat de fix discontinu no sembla tenir una gran representació dins la contractació dels joves d'aquestes edats, la qual cosa resulta sorprenent tenint en compte que l'economia de l'illa és marcadament estacional, i aquest tipus de contracte permet una certa estabilitat dins de la inevitable temporalitat.

<i>Tipus de contracte a temps parcial</i>	<i>%</i>
Fix indefinit	20.0
Fix discontinu	5.0
Eventual	60.0
Formació	10.0
Sense contracte	5.0

En quant als contractes a temps parcial, la proporció d'eventuals augmenta (60%) i disminueixen els indefinits i els fixos discontinus.

Estacionalitat del treball.

<i>Assenyali quants mesos va treballar els darrers dotze mesos</i>	<i>%</i>
0 mesos	1.32
1 mes	2.38
2 mesos	5.82
3 mesos	10.58
4 mesos	10.85
5 mesos	6.08
6 mesos	5.82
7 mesos	2.91
8 mesos	3.17
9 mesos	3.70
10 mesos	1.85
11 mesos	2.38
12 mesos	41.27
Ns/Nc	1.85

Un 41.27% dels joves enquestats han treballat tots els mesos durant tot l'any, i dels que han treballat només alguns mesos, ho han fet majoritàriament 3 i 4 mesos durant l'any. Com es mostra en la taula següent, aquests són els mesos de juny, juliol, agost i setembre.

<i>Assenyali quins mesos va treballar els darrers dotze mesos</i>	<i>%</i>
Octubre 2001	52.38
Novembre 2001	47.62
Desembre 2001	48.15
Gener 2002	48.41
Febrer 2002	49.21
Març 2002	52.65
Abril 2002	56.61
Maig 2002	65.61
Juny 2002	80.42
Juliol2002	91.80
Agost 2002	91.80
Setembre 2002	86.24
Ns/Nc	3.17

Però donada l'estacionalitat i la flexibilitat del mercat laboral al que s'inserten els joves, volíem saber també quantes vegades han canviat de lloc de feina durant el darrer any.

<i>Assenyali en quants intervals de mesos ha treballat els darrers dotze mesos</i>	<i>%</i>
Un interval	46.30
Dos intervals	8.99
Tres intervals	0.53
Quatre intervals	0.0
Cap interval	42.33
Ns/Nc	1.85

I les respostes informen que quasi la meitat dels joves (42.33%) han treballat en el mateix lloc de feina durant tot l'any, cosa que és coincident amb la proporció de joves que deien tenir contracte indefinit. De la resta, la situació laboral més freqüent és la de tenir només un interval entre llocs de feina.

PRINCIPALS PROBLEMES DEL MERCAT LABORAL

<i>Quin és el problema principal del mercat laboral a Menorca?</i>	<i>%</i>
La manca de treball	3.97
L'estacionalitat de l'activitat econòmica	38.96
La qualitat del treball	13.90
Les dificultats per a la creació de noves empreses	10.67
La manca de possibilitats adequades pels joves amb estudis superiors	25.31
Cap problema	6.45

Els principals problemes del mercat laboral de Menorca segons els joves són, en primer lloc, l'estacionalitat de l'activitat econòmica (38.96%) i en segon lloc la manca de possibilitats per joves amb estudis superiors (25.31%). Aquests resultats evidencien la importància que l'estacionalitat té pels joves que viuen a Menorca i la influència en les seves vides, i d'una altra banda, la percepció de la joventut menorquina en relació a la manca d'oportunitats que el mercat laboral menorquí ofereix als joves que s'han format en estudis superiors.

SITUACIONS D'ATUR.

<i>Dins el darrer any s'ha trobat mai a l'atur?</i>	<i>%</i>
Si	18.86
No	81.14

Aquestes dades resulten molt significatives, tenint en compte que a les preguntes anteriors ja hem vist que només un 41.27% ha treballat els 12 mesos durant el darrer any, per tant la resta, excepte els estudiants i els dedicats a tasques de la llar, són persones que en un període més o menys llarg de l'any s'han trobat sense feina. No obstant, no existeix en ells la percepció d'haver estat a l'atur, perquè és una situació assumida i, a més a més, desitjada.

A la següent taula observem la mateixa tendència. Dels que sí s'han considerat a l'atur en no tenir feina, un 30.26% no es va apuntar al SOIB, i en demanar-los la raó, n'hi ha un 21.74% que afirmen que no volen trobar feina, és a dir que en sentit estricte, no es poden considerar aturats.

En terminis generals, segons els resultats de l'enquesta, només un 12.8% s'ha apuntat al SOIB en el darrer any.

En relació als motius de no fer-ho, a part de la ja anomenada dels que no volen trobar feina, n'hi ha un altre 21.74% molt significatiu que diu que no vol que l'obliguin a fer cursos de formació.

La proporció més elevada indica com a principal raó que la recerca de feina la realitzen per altres vies, qüestió que queda reflectida amb major especificitat a la pregunta corresponent.

<i>En cas afirmatiu, es va apuntar al SOIB?</i>	<i>%</i>
Sí	68.42
No	30.26
Ns/Nc	1.32

<i>En cas de no haver-se apuntat al SOIB, per què?</i>	<i>%</i>
No vull/volia trobar feina	21.74
La feina la trobo per altres vies (familiars, amics, classificats)	26.09
No tinc confiança que aquest organisme funcioni bé	0.0
No vull que m'obliguin a fer cursos de formació	21.74
Altres	26.09

RECERCA DE FEINA

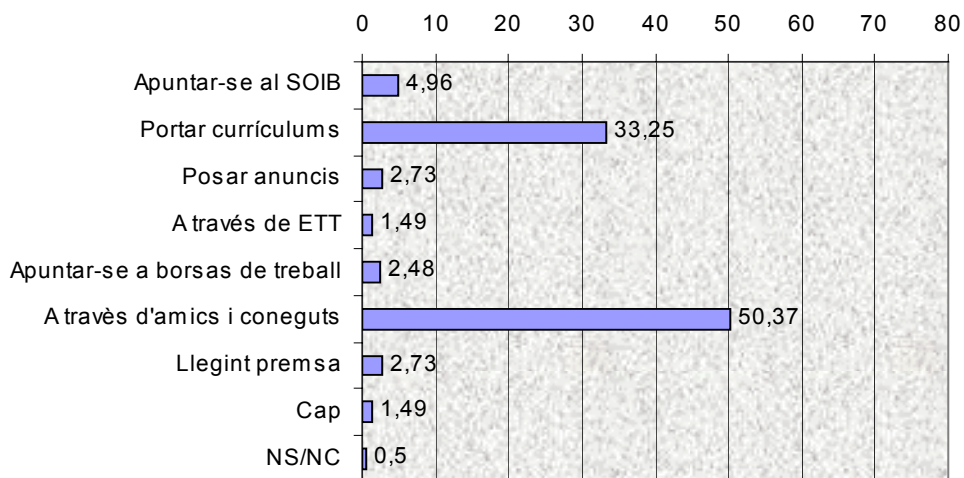
Donada la baixa proporció de joves que s'apunten al SOIB, resulta interessant saber quins són els medis que els joves troben més efectius i quins utilitzen amb més freqüència. Clarament, la recerca de feina és una activitat que es realitza de manera generalitzada a través d'amics i coneguts. Portar currículums també es considera un mètode efectiu per un percentatge significatiu de joves, però molt allunyat de l'anterior.

Hem d'assenyalar també que apuntar-se al SOIB és un sistema que genera escassa confiança als joves en quant a la recerca de feina.

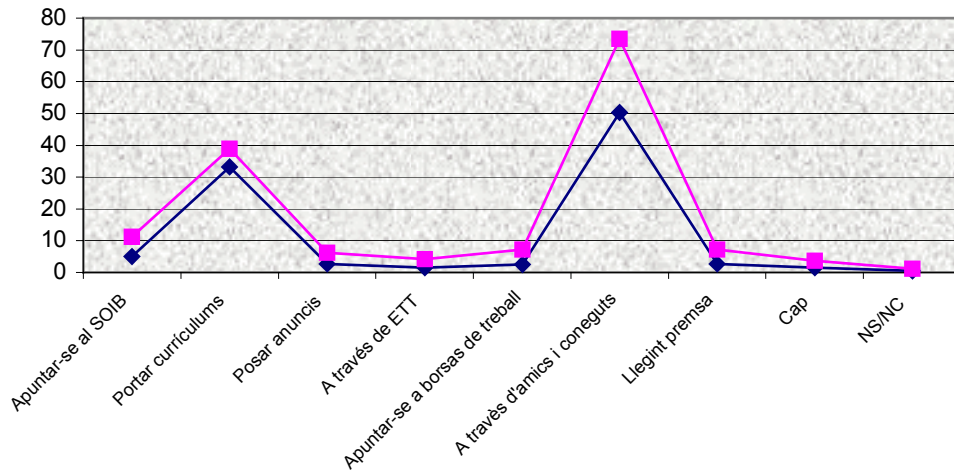
Quin procediment per cercar feina creu que és més efectiu i quin utilitza?	Efectiu%	Utilitza%*
Apuntar-se al SOIB	4,96	11,17
Portar currículums	33,25	38,96
Posar anuncis	2,73	6,2
A través d'ETT	1,49	4,22
Apuntar-se a borses de treball	2,48	7,2
A través d'amics i coneguts	50,37	73,45
Llegint premsa	2,73	7,2
Cap	1,49	3,72
NS/NC	0,5	1,24

*les respostes són múltiples

Quin procediment li sembla més efectiu per trobar feina a Menorca



Relació entre procediment utilitzar i procediment efectiu a l'hora de cercar un lloc de feina



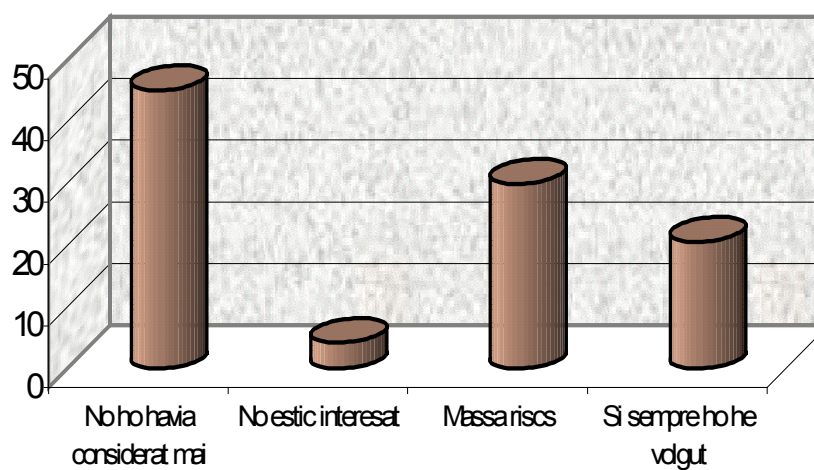
En quant als criteris que utilitzen els joves per trobar feina, el que sigui una feina del seu gust és el que la majoria dels joves considera més important (42.18%). En segon lloc està el criteri econòmic, que la feina estigui ben pagada (24.57%) i ja en tercer lloc els joves el principal criteri dels quals és que sigui una feina amb possibilitats d'estabilitat.

<i>Principal criteri a l'hora de cercar feina</i>	<i>%</i>
No desplaçar-se molt lluny	3,72
Feina ben pagada	24,57
Possibilitats d'estabilitat	11,66
M'agradi el tipus de feina	42,18
Feina relacionada amb la seva formació	7,69
Feina amb responsabilitat	0,74
Horaris compatibles amb responsabilitats familiars	3,47
Feina de duració limitada per combinar-la amb estudis	5,96

AUTOOCUPACIÓ.

<i>Ha considerat la possibilitat de l'autoocupació?</i>	<i>%</i>
No ho havia considerat mai	45,16
No estic interessat	4,22
Massa riscos	30,02
Sí sempre ho he volgut	20,6

Ha considerat la possibilitat de l'autoocupació?



Els joves menorquins d'aquestes edats no es plantegen majoritàriament la possibilitat d'autoocupar-se o crear una nova empresa. Només un 20.6% diu que és una idea en la que havia pensat i que li resulta interessant. La resta dels joves no són empresaris o autoocupadors en potència, al menys en aquests moments, bé perquè no s'ho havien plantejat mai, bé perquè consideren que té massa risc, o bé perquè directament no estan interessats.

FORMACIÓ

<i>Està estudiant actualment?</i>	<i>%</i>
Sí, estudis reglats	34,24
Sí, estudis no reglats	11,17
Sí, cursos formació ocupacional	1,24
No	53,35

A les dades sociològiques obtenim el nivell d'estudis dels joves, i ara la seva relació amb la formació en general en el moment actual.

Un 53.35% dels joves no està realitzant cap tipus d'estudi en aquests moments, però s'ha de tenir en compte el 12.41% que no està cursant estudis reglats però sí s'està formant amb cursos de formació no reglada.

<i>Està estudiant actualment?</i>	<i>16-18 anys</i>	<i>19-22 anys</i>	<i>23-25 anys</i>
	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>
Sí, estudis reglats	72,46	19,57	7,97
Sí, estudis no reglats	11,11	42,22	46,67
Sí, cursos formació ocupacional	0	80,00	20,00
No	15,35	35,81	48,84

Si analitzem la situació actual del joves en quant a la formació en relació a l'edat, observem que els que estan cursant actualment estudis reglats en proporció més elevada són els de 16 a 18 anys (72.46%). Els estudis no reglats (acadèmies, cursos particulars...) s'estan cursant sobretot pels joves d'entre 23 i 25 anys (46.67%) encara que també hi ha una proporció significativa de joves d'entre 19 i 22 anys que els estan cursant (42.22%).

En quant als cursos de formació ocupacional, la gran majoria dels joves que els estan estudiant en aquest moment tenen entre 19 i 22 anys. Destaca que cap dels joves de 16 a 18 anys que han estat enquestats diu estar realitzant cap curs de formació ocupacional.

L'abandonament dels estudis es mostra progressiu quan augmenta l'edat, ja que són els de 23 a 25 anys els han deixat els estudis i els de 16 a 18 els que segueixen estudiant en major proporció.

<i>Per què no?</i>	<i>%</i>
No m'agrada estudiar	31,16
No serveixo per estudiar	4,65
Necessito treballar	27,44
Tinc el nivell d'estudis necessari	25,58
No tinc temps per a estudiar	10,7

Als que no estan estudiant actualment se'ls va preguntar el motiu, i la raó més anomenada és que no els agrada estudiar (31.16%). D'una altra banda, un 25.58% indica que té el nivell d'estudis necessari i un 27.44% que necessita treballar i no té temps per estudiar.

Aquests resultats no són molt esperançadors, perquè la majoria dels motius són de caràcter estructural i no circumstancial, i per tant més difícilment intervenibles per part dels poders públics.

No obstant, estem analitzant un col·lectiu que es troba en un moment del cicle vital molt propens a canvis de caràcter, interessos i motivacions. Per tant deuen ser previstes accions dirigides a modificar en ells aquest desinterès pels estudis.

<i>Per què no?</i>	<i>16-18 anys</i>	<i>19-22 anys</i>	<i>23-25 anys</i>
No m'agrada estudiar	48,48	36,36	21,90
No serveixo per estudiar	9,09	5,19	2,86
Necessito treballar	12,12	25,97	33,33
Tinc el nivell d'estudis necessari	9,09	27,27	29,52
No tinc temps per a estudiar	21,21	5,19	10,48

Per edats, els més joves argumenten que no els agrada estudiar, la qual cosa també passa amb els de 19 a 22 anys, encara que en aquest grup ja apareix una significativa proporció de joves que diuen que necessiten treballar (25.97%) i per què ja tenen el nivell d'estudis que consideren necessari (27.27%). Els de major edat, 23 a 25 anys, anomenen en primer lloc que necessiten treballar, cosa que pot estar relacionada amb l'emancipació, situació de convivència més freqüent a aquest tram d'edat, com s'observa a la següent taula:

<i>Situació de convivència.</i>	<i>16-18 anys</i>	<i>19-22 anys</i>	<i>23-25 anys</i>
A casa dels pares/ familiars	95,65	74,80	50,00
Tot/a sol/a	2,17	5,51	13,04
Conviu amb amics	0,72	7,09	9,42
Amb parella	0	10,24	21,74
Amb parella i fill/s	0	2,36	4,35
Només amb fill/s	0	0	0,72
Amb algun major dependent	0,72	0	0,72

Nivell d'estudis i formació actual.

<i>Nivell estudis/ està estudiant.</i>	<i>Sí, estudis reglats</i>	<i>Sí, estudis no reglats</i>	<i>Sí, cursos form. Ocup.l</i>	<i>No</i>
Primari sense acabar	10,00	0	0	90,00
Estudis primaris	9,68	6,45	0	83,87
ESO	36,55	10,34	0	53,10
Garantia social	40,00	0	0	60,00
Batxillerat	62,96	12,35	1,23	23,46
FP Grau Mitjà	17,95	15,38	7,69	58,97
FP grau superior	13,64	27,27	4,55	54,55
Diplomatura	36,36	4,55	0	59,09
Llicenciatura	40,00	20,00	0	40,00

Si creuem el nivell d'estudis dels joves amb la situació actual en relació la formació, observem a la taula següent (que ha d'ésser llegida horitzontalment) que els que tenen batxillerat i els que tenen llicenciatura són els que més estan estudiant alguna cosa actualment.

Els cursos de formació ocupacional s'estan realitzant actualment per joves amb titulacions de FP en la seva majoria. En la mateixa línia, els estudis no reglats en general també es realitzen sobretot pels titulats d'FP.

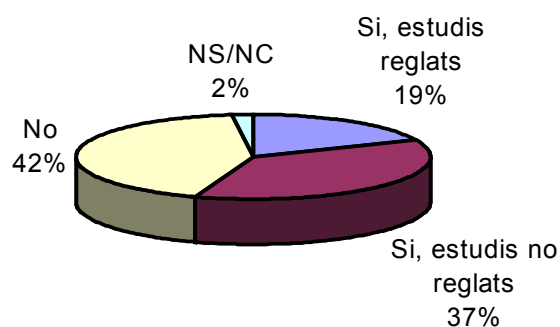
Els col·lectius de joves que estan en més elevada proporció fora del circuit educatiu i de formació en la actualitat, són els que tenen la primària sense acabar (90% que no estan estudiant res), els estudis primaris completats (83.87% que no estudien) i a una certa distància, els diplomats (59.09% que no estudien) i els titulats d'FP grau Mitjà (58.97%).

Intencions d'estudiar en el futur.

Dels joves que no estan estudiant actualment, quants tenen intenció de tornar a estudiar?.

<i>Té la intenció de tornar estudiar?</i>	<i>%</i>
Sí, estudis reglats	18,6
Sí, estudis no reglats	36,74
No	42,79
NS/NC	1,86

Té la intenció de tornar a estudiar en el futur?



Tenim un preocupant 42.79% dels joves enquestats que indiquen que no tenen intenció de tornar a estudiar. Malgrat que puguin canviar d'opinió, és una proporció elevada de joventut desmotivada en quant als estudis.

D'una altra banda, existeix un 36.74% dels joves que no estan estudiant actualment que tenen intencions de seguir formant-se però amb cursos i estudis de formació no reglada, i un 18.6% que pensen continuar amb la formació reglada.

Es important tenir en compte que els interessos dels joves que en aquest moment estan fora del circuit formatiu es dirigeixen en major mesura als estudis no reglats, i per tant que una intervenció que els millori i els doni a conèixer pot tenir conseqüències molt positives.

Accions d'inserció laboral, formació ocupacional i foment de l'activitat empresarial.

Quadre 1. Resultats per tipus de servei.

		IMPORT.	CONEIXEM.		ÚS		SATISFAC.	
		0-10	SI	NO	SI	NO	0-10	
INSERCIÓ LABORAL	Serveis Generals d'Orientació Laboral	6.9	60.3%	39.4%	80.6%	19.3%	6.3	
	Punts d'Informació Juvenil	7.4	77.4%	22.3%	34.9%	64.7%	7.1	
	Serveis Específics d'Orientació Laboral	Servei d'orientació per col·lectius amb perill d'exclusió del mercat laboral.	7.1	23.8%	75.9%	6.2%	93.7%	7.0
		Serveis d'Inserció, Orientació i Seguiment per immigrants	6.3	42.7%	57.1%	4.1%	95.9%	6.0
FORMACIÓ OCUPACIONAL	Cursos de formació	Per a persones en atur	7.3	86.1%	13.6%	11.8%	87.9%	6.9
		Per a persones en actiu	7.1	74.2%	25.6%	15.1%	84.9%	7.2
		Per a dones	7.3	44.6%	54.8%	1.7%	98.3%	7.0
		Per a persones amb especials dificultats	8.5	63.3%	36.2%	2.3%	97.3%	7.4
	Escoles Taller i Cases d'Oficis	7.6	74.4%	25.3%	13.3%	86.3%	7.9	
FOMENT DE L'INICIATIVA EMPRESARIAL	Serveis de tutorització, informació i assessorament per la creació de noves empreses.	7.4	41.7%	58.1%	6.5%	92.9%	5.7	
	Ajuts i subvencions per la creació de noves empreses	7.9	50.6%	49.1%	2.4%	97.5%	4.2	

ANÀLISI DE RESULTATS

a) Coneixement:

Els joves de Menorca no coneixen els serveis al seu abastat tant com seria desitjable. El nivell de coneixement més elevat el trobem en relació als *Cursos de Formació per a Persones en Atur* (86.1%), seguit dels *Punts d'Informació Juvenil* (77.4%), les *Escoles Taller i Cases d'Oficis* (74.4%) i els *Cursos de Formació per a Persones en Actiu* (74.2%). Respecte als Punts d'Informació Juvenil, la informació qualitativa complementària a l'enquesta ens assenyala que els joves coneixen els de Maó i Ciutadella, però desconeixen

l'existència de la resta de *Punts*. Tampoc estan encara informats de les noves competències en Orientació Laboral que estan a punt d'assumir aquests serveis.

D'una altra banda, hi ha quasi un 40% dels joves que no coneixen els *Serveis Generals d'Orientació Laboral*, prop d'un 60% que desconeixen els *Serveis de Tutorització, Informació i Assessorament per la Creació de Noves Empreses*, i quasi un 50% que no tenien coneixement de l'existència d'*Ajuts i Subvencions per a la Creació de Noves Empreses*.

Com és lògic, existeix un major nivell de desconeixement en relació als serveis que no estan dirigits al total de la població jove sinó a col·lectius específics (col·lectius amb perill d'exclusió, immigrants, dones, persones amb especials dificultats), qüestió que ha d'ésser tinguda en compte a l'hora de comparar els percentatges.

c) Ús.

Els joves que han fet ús d'un servei és perquè el coneixen, és a dir que l'ús dels serveis està condicionat al coneixement.

El quadre anterior ens mostra per tant els percentatges d'ús en terminis relatius al coneixement, de manera per exemple que dels joves que coneixien els *Serveis Generals d'Orientació Laboral* (60.3%), un 80.6% han fet ús del servei alguna vegada. Per contra, només un 11.8% dels joves que coneixen els *Cursos de Formació per a Persones en Atur* han fet ús d'ells alguna vegada, i passa el mateix amb els *Cursos de Formació per a Persones en Actiu* dels quals n'han fet ús un 15.1% dels que ho coneixien.

Però és en relació als serveis i ajuts relacionats amb la iniciativa empresarial on el percentatge d'ús és més reduït. D'una banda es pot considerar lògic, ja que no tots els joves estan interessats en l'autoocupació o la creació d'una nova empresa, però existeix un 20.6% que responen estar "molt interessats" a la pregunta 12, que no es reflecteixen en una demanda d'ús d'aquests serveis i ajuts.

En quant als *Cursos de Formació per a Dones* el nivell d'ús entre les dones joves és molt baix, ja que no arriba al 2% de les que ho coneixen.

c) Importància:

En primer lloc analitzarem la importància en terminis absoluts, encara que posteriorment utilitzarem els nivells d'importància com referent per treure els indicadors de satisfacció.

Atenint a les respostes dels joves entrevistats, observem que els nivells d'importància més elevats recauen als *Cursos de Formació per Persones amb Especials Dificultats* d'una banda (8.5), i als *Ajuts i Subvencions per a la Creació de Noves Empreses* d'una altra (7.9), tot i que les variacions en la valoració de la importància dels diferents serveis al seu abast no són massa dispars, ja que la majoria oscil·len entre 7 i 8.

No obstant això, resulta significativa la valoració d'importància més baixa, un 6.3, en relació als *Serveis d'Inserció, Orientació i Seguiment per a immigrants*. Podria semblar que la mitjana no està massa allunyada de la resta de valoracions, però hem d'assenyalar l'elevada dispersió existent en aquest cas. Efectivament, destaca el 5.46% dels joves que han valorat una importància 0 als *Serveis d'Inserció, Orientació i Seguiment*

per a immigrants, o mirat d'altra manera el 17.37% del joves enquestats que ho han valorat amb una importància per sota de 5 (de 0 a 4). No es tracta de la majoria dels joves, però constitueix un percentatge significatiu. Observem per tant, una certa tendència racista o xenòfoba en un sector dels joves menorquins, que es confirma amb el seu propi discurs a l'hora d'explicar les seves valoracions negatives. Frases com: "por a una invasió d'immigrants", "ens lleven la feina", "només faltava que els posem les coses encara més fàcils"... parlen per elles mateixes.

d) Satisfacció.

La valoració de la satisfacció ha quedat limitada als joves que han fet ús alguna vegada del servei en qüestió i no pel total dels joves enquestats per un motiu evident, no pot ésser expressat un grau de satisfacció en relació a un servei que no s'ha utilitzat mai.

El quadre de resultats ens mostra la valoració mitjana de 0 a 10 que han expressat els joves enquestats en relació a cadascun dels serveis, però hem de relacionar aquests valors amb el grau d'importància atribuïda per obtenir els indicadors de satisfacció, que ens aportaran una informació realment explicativa.

Indicadors de satisfacció.

El nivell de satisfacció percebut pels joves només té sentit relacionat amb el nivell d'importància atribuïda. Per obtenir els indicadors hem de calcular el pes relatiu de la satisfacció damunt la importància i posteriorment hem d'obtenir la diferència negativa, és a dir, calculem quants punts li falten a la satisfacció per a arribar a la importància màxima.

La importància sí ha estat valorada per tots els enquestats i per tant constitueix el referent fix amb el qual farem les comparacions amb la satisfacció percebuda.

Els potencials de l'indicador són que, d'una banda serveix per assenyalar a les autoritats pertinents l'ordre de prioritats a les que ha de dirigir les accions per augmentar el grau de satisfacció dels usuaris, i d'una altra banda permet fer-ne comparacions a llarg termini i avaluar l'eficàcia d'aquestes accions que decideixen portar a termini.

Unes mesures d'intervenció eficaces que vagin augmentant el nivell de satisfacció dels usuaris, pot estendre la bona imatge dels serveis i produir un *efecte dominó* que impulsi als joves no usuaris a utilitzar-los en major proporció.

La importància és un valor invariable, és a dir, una vegada definit no varia. D'una altra banda, es tracta del valor màxim al que seria desitjable que arribés la satisfacció. Per tal d'obtenir el pes de la satisfacció sobre la importància, hem d'equiparar la importància atribuïda al màxim (10) i relacionar-la amb la satisfacció expressada.

Per exemple: segons els joves de Menorca la importància dels *Serveis generals d'orientació laboral* té un valor màxim de 6.9 i aquest valor el mantindrem fix a la llarga del temps en relació a una satisfacció variable que podrà mesurar de manera periòdica. Per tant, el nivell d'importància (*N i*) 6.9 és el màxim al que voldriem

apropar el nivell de satisfacció (N_s) dels joves usuaris. Per això equiparem el valor 6.9 a 10 (el màxim) i obtenim la proporció de la satisfacció envers aquest màxim (10).

$$\frac{N_s \times 10}{N_i}$$

$$N_i$$

Així obtindrem uns ratios que conformaran *el pes de la satisfacció expressada en relació al màxim desitjable*. Els indicadors s'obtidran de la diferència entre aquests ratios de satisfacció i el nivell màxim al que hem equiparat la importància (10).

	Indicador de satisfacció (diferència)
Serveis generals d'orientació laboral	0.87
Punts d'informació juvenil	0.41
Serveis d'orientació per a col·lectius amb perill d'exclusió	0.15
Serveis d'inserció, orientació i seguiment per a immigrants	0.48
Cursos per a persones en atur	0.55
Cursos per a persones en actiu	-0.14
Cursos per a dones	0.42
Cursos per a persones amb especials dificultats	*1.30
Escoles taller i cases d'oficis	-0.39
Servei de tutorització i orientació per a la creació de noves empreses	*2.30
Ajuts i subvencions per a la creació de noves empreses	*4.69

Els indicadors ens mostren de manera clara que els serveis en que la satisfacció dels joves usuaris està més allunyada del màxim desitjable són:

1. *Ajuts i subvencions per a la creació de noves empreses*, amb una diferència de 4.69 punts.
2. *Servei de tutorització i orientació per a la creació de noves empreses*, amb una diferència de 2.30 punts.
3. *Cursos per a persones amb especials dificultats*, amb una diferència de 1.30 punts.
4. *Serveis generals d'orientació laboral*, amb una diferència de 0.87 punts.

Tots els indicadors en vermell indiquen que existeix una manca de satisfacció en l'usuari en relació al màxim desitjable.

D'una altra banda, els indicadors en blau i amb signe negatiu ens informen que el grau de satisfacció expressat pels joves usuaris supera fins i tot el màxim desitjable, cosa que observem en els següents serveis:

1. *Escoles taller i cases d'oficis*, amb una puntuació de 0.39 per dalt del màxim.
2. *Cursos per a persones en actiu*, amb una puntuació de 0.14 per dalt del màxim.

RESULTATS GENERALS PER BLOCS

Quadre 2. Resultats globals per blocs.

		IMPORT.	CONEIXEN	UTILITZEN	SATISFAC.
INSERCIÓ LABORAL	Serveis Generals d'Orientació Laboral	6.9	51.0%	31.4%	6.6
	Punts d'Informació Juvenil				
	Serveis Específics d'Orientació Laboral				
	Serveis d'Inserció, Orientació i Seguiment per a immigrants				
FORMACIÓ OCUPACIONAL	Per a persones en atur	7.6	68.5%	8.8%	7.3
	Per a persones en actiu				
	Per a dones				
	Per a persones amb especials dificultats				
	Escoles Taller i Cases d'Oficis				
FOMENT DE L'INICIATIVA EMPRESARIAL	Serveis de tutorització, informació i assessorament per a la creació de noves empreses.	7.7	46.1	4.45%	4.9
	Ajuts i subvencions per a la creació de noves empreses				

Per blocs observem que els serveis relacionats amb la inserció laboral són els que els joves consideren en general com menys importants, essent els serveis i ajuts relacionats amb el foment de la iniciativa empresarial als que atribueixen una importància més elevada.

La formació ocupacional és més coneguda que la resta de serveis al seu abast, i són els serveis relacionats amb l'activitat empresarials els que coneixen en proporció més baixa.

Dels serveis que coneixen, els relacionats amb la inserció laboral són els que més utilitzen i els de foment de l'activitat empresarial els que ho fan menys.

En quant a la satisfacció, com hem explicat abans el que realment resulta explicatiu són els indicadors que hem de crear a partir de les respostes.

Indicadors de satisfacció	
INSERCIÓ LABORAL	0.47
FORMACIÓ OCUPACIONAL	0.50
FOMENT DE L'INICIATIVA EMPRESARIAL	*3.49

Aquests indicadors ens indiquen encara més clarament, que són els serveis relacionats amb la iniciativa empresarial els més necessitats de mesures d'intervenció per part dels poders públics, ja que és l'espai en el qual existeix un nivell d'insatisfacció més acusat.

RESULTATS ENTREVISTES EN PROFUNDITAT ALS JOVES.

L'objectiu de les entrevistes als joves és obtenir un panorama general de la joventut menorquina entre els 16 i 25 anys. Per això es varen seleccionar 16 joves amb diferents circumstàncies personals, referents a la situació laboral, el sector d'ocupació, la situació de convivència, la situació econòmica i el nivell de formació, a més a més de la distribució per edats i sexe.

Per aconseguir que la joventut menorquina estigués representada en la seva totalitat, s'han fet també dues entrevistes a joves que es trobaven fora de l'illa cursant estudis universitaris o d'especialització, i també a una jove immigrant i a una altra amb discapacitat psíquica menor, per obtenir també el punt de vista de representats d'aquests sectors que podríem denominar *desfavorits*.

▪ **Generalitats:**

- Els joves menorquins comencen a treballar a edats primerenques, en torn als 16-17 anys, i en moltes ocasions abans d'aquesta edat mínima. Encara que l'activitat primordial del jove sigui cursar estudis reglats (perquè els no reglats són considerats complementaris i no l'activitat principal que realitzen) la gran majoria s'inserten d'igual manera molt prest al mercat laboral, compatibilitzant ambdues activitats.
- Els tipus d'ocupacions són en general de baixa qualificació i estacionals, sobretot les relacionades amb el sector turístic, a les quals s'inserten preferentment els estudiants que volen treballar només uns mesos a l'estiu per obtenir diners per a les seves despeses personals.
- L'estacionalitat del mercat laboral resulta problemàtica pels joves que han deixat d'estudiar i volen independitzar-se, ja que resulta una dificultat per comprar-se un habitatge, plantejar-se formar una família, etc. Aquests joves recerquen feina quan es troben a l'atur, normalment a través d'amics i coneguts, alguns s'apunten al SOIB i són els que més fan ús dels cursos de formació ocupacional i dels serveis d'orientació. Pel sector de joves que estan estudiant, l'estacionalitat és un avantatge del mercat laboral menorquí, que aprofiten per treballar només uns mesos durant les vacances d'estiu ja que no desitgen una feina per tot l'any. El mateix ocorre amb un altre sector de joves que ja han sortit fora del circuit formatiu reglat, però que encara no desitgen una estabilitat laboral per trobar-se encara arropats per la família d'origen tant psicològica com econòmicament i no tenir pretensions d'emancipació a curt termini.
- En general els joves no solen apuntar-se al SOIB quan es troben a l'atur, perquè per diferents motius no s'autoperceben com a aturats. Només s'apunten quan volen cobrar el subsidi, cosa que no fan amb la freqüència que seria de suposar. Pareix que els genera una certa sensació d'incomoditat ser considerats com a aturats, no els agrada, i si cobren el subsidi o s'apunten al SOIB, tenen la necessitat de justificar-se com que s'ha tractat d'una situació excepcional.

- Com que no existeix una problemàtica real d'inserció laboral, els serveis de foment de l'ocupació són poc coneguts i encara menys utilitzats pels joves. La percepció d'aquests serveis és molt limitada en quant a les funcions que realitzen, no són conscients de que els poden prestar ajuda, informació i assessorament encara que no estiguin a l'atur.
- En quant a la formació, la majoria coincideix en que és important, no només per trobar una feina qualificada sinó també per la cultura i capacitats personals, però pels que treballen tot l'any per mantenir-se resulta a vegades un esforç excessiu i poc recompensat. Han de compatibilitzar la feina amb els estudis i amb freqüència amb les tasques de la llar i la cura dels fills si els tenen.
- Els que treballen de manera eventual estan més disposats a estudiar, d'una banda perquè tenen més temps lliure, d'una altra perquè generalment encara no s'han emancipat de la llar familiar i això els llibera de responsabilitats, i d'una altra banda perquè l'objectiu final de tots els joves a curt, mitjà o llarg termini és trobar una feina estable per tot l'any que sigui del seu gust, i saben que per aconseguir-ho necessiten formar-se.
- Tots els joves, tant els que realitzen estudis universitaris com els que no, consideren que els estudis superiors no tenen aplicació pràctica a l'illa de Menorca i els que els fan hauran d'establir-se fora de l'illa si volen desenvolupar la seva professió. D'una altra banda consideren que no hi ha suficients ajudes per a realitzar estudis universitaris o cursos d'especialització fora de l'illa, que resulta molt car i només poden fer-ho els que compten amb el recolzament econòmic de la família.
- La majoria considera que la formació no reglada, i especialment la formació ocupacional no té prestigi suficient i no es valora en la mesura necessària en el mercat laboral. No obstant això, és aquest tipus de formació la que estan més disposats a realitzar perquè resulta més flexible i concreta que la formació reglada.
- La sensació dels joves en relació a la seva situació laboral i les perspectives de futur és en general positiva. La majoria són optimistes en quant al futur i confien en trobar una feina del seu gust, estable i de remuneració adequada. Els més pessimistes són els que tenen responsabilitats familiars, els que volen o necessiten ja en aquest moment una feina per tot l'any i no la troben, els que es troben a l'atur, i els estudiants universitaris que temen dificultats per a aconseguir una feina adequada a la seva formació.

TIPOLOGIA DE JOVES

TIPOLOGIA DE JOVES.

Analitzant de manera conjunta els resultats de l'enquesta i les entrevistes en profunditat, s'ha realitzat una tipologia dels joves residents a Menorca, dividint-los en quatre perfils fonamentals en relació a les circumstàncies personals, la formació i la inserció i expectatives respecte al món laboral.

Encara que una tipologia fa referència sempre a tipus ideals, considerem que resulta una eina de gran utilitat per identificar els diferents grups de joves que serien objecte d'aplicació de mesures diferenciades.

D'aquesta manera, prendrem com a referència aquesta tipologia per proposar després mesures de prevenció i intervenció específiques segons les necessitats de cada subgrup.

TIPOLOGIA DE JOVES DE MENORCA.

FORA DEL CIRCUIT FORMATIU	DINS DEL CIRCUIT FORMATIU
<p>Perfil 1.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Abandonen els estudis en acabar l'ESO o abans d'acabar. ▪ No estan interessats en la formació no reglada. ▪ Valors socials i personals poc definits. Baix nivell d'autonomia personal, tendència a la passivitat i a la recerca del que resulta fàcil d'aconseguir. ▪ Expectatives i planificació a curt termini, no pensen en les implicacions futures de les decisions actuals. ▪ Conviven a la llar familiar i són dependents econòmicament amb ingressos puntuals per les seves despeses personals. No tenen càrregues familiars. ▪ La seva activitat principal durant tot l'any és treballar, encara que a vegades passen temporades sense ocupació. ▪ Treballen de manera eventual en llocs de feina de baixa qualificació, no sempre estacionals però inestables i de baixa remuneració. ▪ La motivació del treball és principalment econòmica, per la qual cosa canvien amb freqüència d'ocupació en funció de les condicions, i denoten baixos nivells d'implicació, professionalitat i responsabilitat als llocs de feina. ▪ Generalment als 25-30 anys pateixen una crisi i es qüestionen la seva trajectòria quan pretenen independitzar-se i formar la seva pròpia família. En aquest moment desitgen una feina per tot l'any i a vegades s'interessen per la formació no reglada. <p>Problema principal: passivitat, desmotivació, manca d'objectius.</p>	<p>Perfil 3.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conviven a la llar familiar però tenen pretensions d'emancipar-se a curt termini. Sense càrregues familiars. ▪ Estudien Cicles Formatius de Grau Mitjà o Superior, cursos d'especialització orientats a un ofici, estudis superiors de nivell tècnic que es puguin cursar a Menorca. ▪ Usuaris també de cursos de formació no reglada en la mesura que estiguin relacionats amb l'objectiu professional, com a ampliació de currículum. ▪ Formació reglada orientada a una ràpida inserció laboral. ▪ Tenen un objectiu que porten a termini. Analitzen les possibilitats reals que el mercat laboral ofereix i trien d'aquestes la que més els agrada, de manera que sigui possible estudiar i trobar una feina relacionada sense sortir de Menorca. ▪ L'activitat principal d'aquests joves durant tot l'any és estudiar (fins que acaben els estudis i s'inserten al mercat laboral), encara que treballen de manera eventual als estius. Les ocupacions són de temporada, generalment al sector turístic, de baixa qualificació i no existeix una gran implicació perquè l'objectiu final són feines relacionades amb la formació. ▪ L'estacionalitat laboral és percebuda com un avantatge i no com un problema en aquesta fase, però amb l'objectiu final d'aconseguir una feina estable per tot l'any quan acabin els estudis. <p>Problema principal: itineraris formatius inadequats a l'oferta laboral amb titulacions poc reconegudes.</p>
<p>Perfil 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Joves entre 20 i 25 anys majoritàriament. Una part d'ells podrien ésser els joves del perfil 1 quan arriben a una edat més madura. ▪ Baix nivell cultural. Formació obligatòria acabada o sense acabar. ▪ No estan interessats en estudiar però són conscients de la necessitat d'estar formats per aconseguir una feina estable i amb remuneració adequada. ▪ Emancipats i independents econòmicament. Amb freqüència viuen en parella i tenen fills o pretensió de tenir-los. ▪ Són persones estables, amb mires de futur a mig-llarg termini. Volen millorar la seva qualitat de vida i la de la seva família si la tenen, aconseguir feines estables i ben remunerades. ▪ La principal activitat d'aquests joves durant tot l'any és treballar. ▪ La motivació del treball és tant econòmica com d'estabilitat. La manca de formació es substitueix per l'experiència laboral. Persones que han treballat des de molt joves i que són bons professionals, estables i implicats amb la feina i amb l'empresa per la que treballen. Encara que sempre pretenen millorar, prefereixen ascendir dins la mateixa empresa. ▪ Són joves amb potencial per crear-se un ofici, una línia segura i coneguda on anar avançant. ▪ Interessats en la formació ocupacional i continua sempre i quan els reporti una millora en la qualificació professional que es tradueixi en una millora de la qualitat del treball. <p>Problema principal: Inestabilitat laboral i manca de recursos personals per adaptar-se als canvis.</p>	<p>Perfil 4.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compatibilitzen els estudis amb la feina eventual als estius per pagar-se els estudis o contribuir a la seva manutenció. ▪ Estudiants de batxillerat o estudis universitaris que han sortit a estudiar fora de Menorca o tenen la pretensió de fer-ho a curt termini ▪ Quan estudien batxillerat conviven a la llar familiar i a partir dels 18 anys viuen a la ciutat on estudien, generalment a pisos compartits o amb algun familiar resident. ▪ La vida laboral d'aquests joves, com també els del perfil 3, es percep en dues etapes: una primera d'ocupacions eventuais especialment als estius i en el sector turístic a Menorca, i una segona i definitiva, generalment a la regió en la qual estudien, d'ocupacions qualificades relacionades amb la formació universitària. ▪ La motivació del treball a la primera etapa és econòmica, baixos nivells d'implicació i responsabilitat. A la segona etapa la motivació és fonamentalment autorrealitzadora. ▪ Consideren com un factor de desarrelament les reduïdes possibilitats de desenvolupar la seva carrera professional a Menorca i demanen ajuda de l'administració per fomentar les feines especialitzades a l'illa. ▪ Són més pessimistes en relació al futur i les possibilitats d'autorealització laboral. Consideren que fan un gran esforç que no obté la recompensa merescuda. <p>Principal problema: manca d'oportunitats laborals especialitzades a l'illa. Frustració d'expectatives</p>

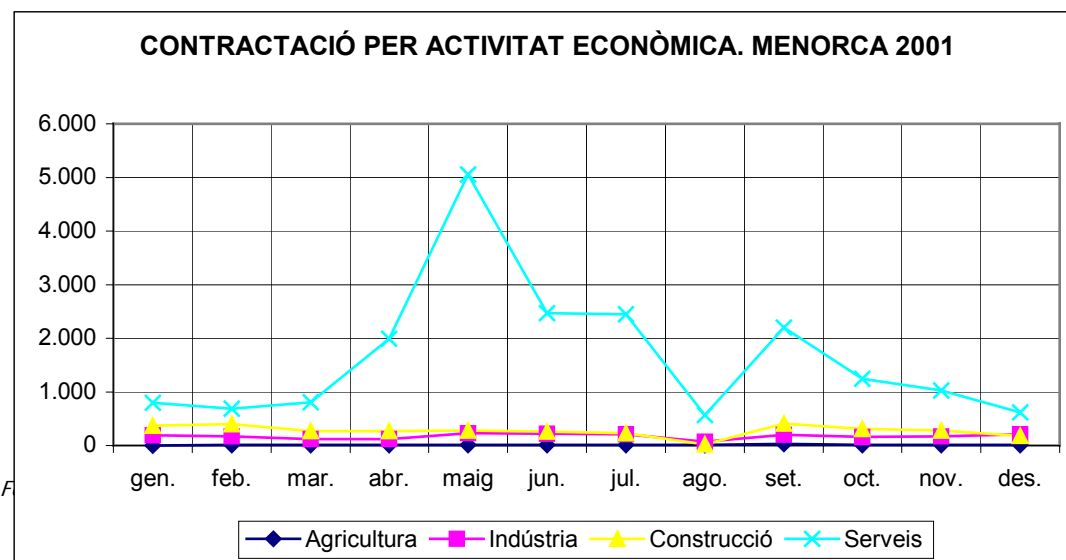


EL MERCAT LABORAL A MENORCA

Sectors d'ocupació

EL MERCAT LABORAL A L'ILLA DE MENORCA.

El mercat laboral a l'illa de Menorca, com a la resta de les Illes Balears, està caracteritzat per una marcada estacionalitat que es deriva de l'activitat econòmica generada al voltant del turisme.

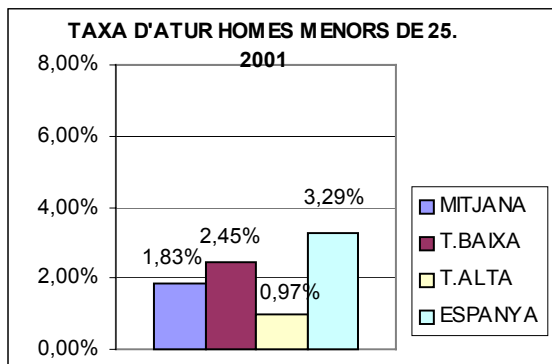


Les dades d'atur registrat així com les dades de contractació no resulten massa significatives per a l'objecte del present estudi, ja que, en el cas de l'atur només inclou aquells joves que s'autoperceben com a aturats quan estan sense feina i s'apunten al SOIB, cosa que com hem vist abans no és molt freqüent entre els joves que queden sense feina a la temporada baixa, especialment pels que l'estacionalitat del treball és una circumstància assumida i desitjada, per exemple els estudiants que treballen de manera eventual als estius.

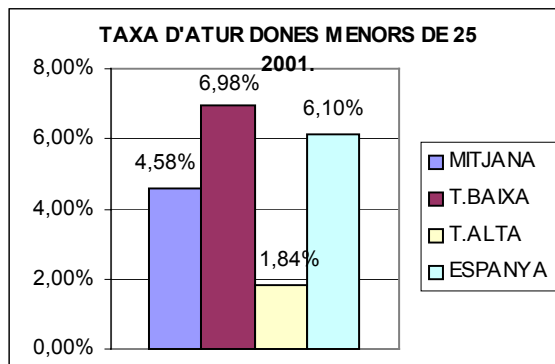
D'una altra banda, les dades de contractació poden resultar enganyoses degut al costum de realitzar contractes consecutius de curta durada als mateixos treballadors, especialment en temporada alta i en ocupacions relacionades amb els serveis, però que també ocorre en altres sectors d'ocupació. Aquesta circumstància produeix amb freqüència una sobrerrepresentació de les contractacions a les dades registrades.

No obstant aquestes consideracions, podem observar als quadres següents que la taxa d'atur dels joves menors de 25 anys (homes i dones) és molt reduïda en temporada alta, especialment en el cas dels homes, i augmenta considerablement en temporada baixa, sobretot en el cas de les dones, que al 2001 va quedar per dalt fins i tot de la mitjana espanyola.

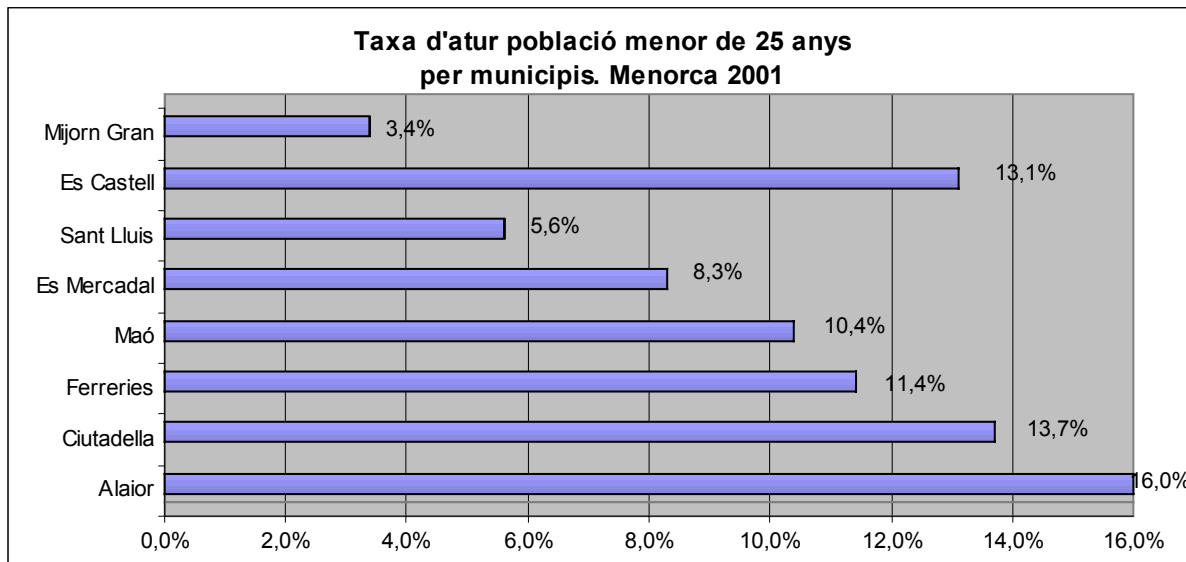
Si atenim a la mitjana entre la taxa d'atur en temporada alta i temporada baixa, tant referit als homes com a les dones, resulta inferior a la taxa mitjana d'atur registrat al conjunt de la societat espanyola.



Font: SOIB. Dades atur registrat 2001.

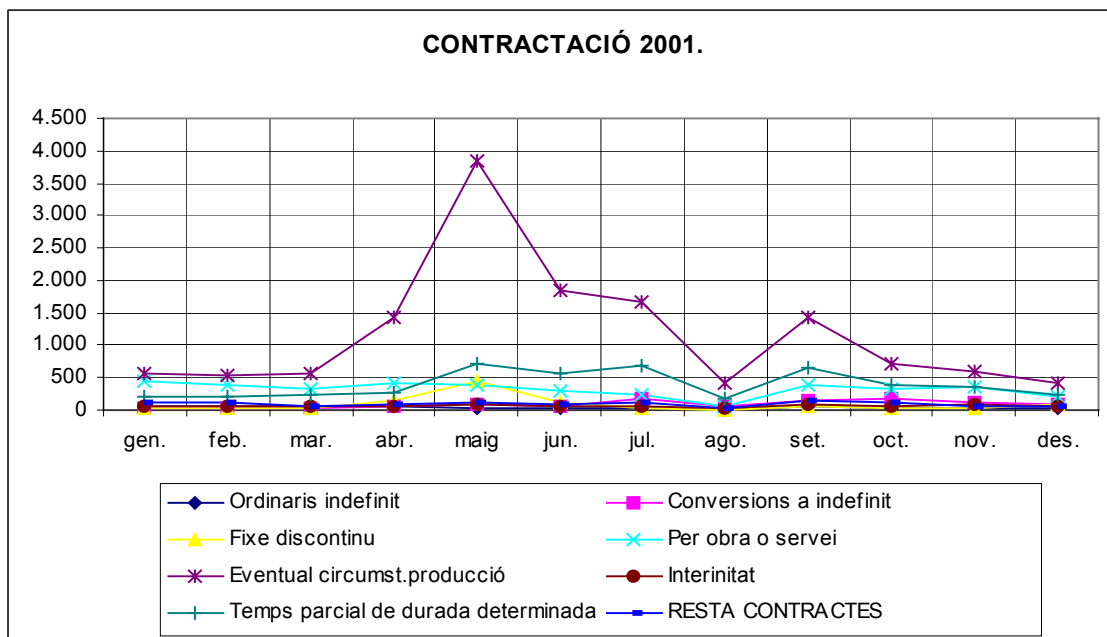


Queda encara més clar si observem la taxa mitjana d'atur juvenil per municipis, és a dir la proporció de joves menors de 25 anys registrats a l'atur en relació a la població resident d'aquestes edats. Són els municipis de Ciutadella i Alaior els que registren una taxa d'atur jove més elevada, però en qualsevol cas mai supera el 16%.



Font: IBAE, SOIB. Elaboració pròpia.

Podem concloure, per tant, que la problemàtica del mercat de treball en referència als joves no és tant un problema referent a la inserció laboral com a la inestabilitat derivada de l'estacionalitat, i a la qualitat del tipus d'ocupacions a les que accedeixen.



Font: Elaboració del Agents de Desenvolupament Local a l'illa de Menorca

Per aconseguir conèixer en profunditat la complexa realitat del món laboral al que tenen accés els joves residents a Menorca resulta necessari realitzar una anàlisi diferenciada de cada sector generador d'ocupació a l'illa, les peculiaritats i generalitats, les corbes d'estacionalitat, els requeriments dels empresaris en quant a la qualificació, i les diverses possibilitats que cadascun d'aquests sectors ofereix als joves.

A través de l'anàlisi i conclusions de les entrevistes estructurades als representants de cada sector empresarial farem aquest recorregut pel mercat laboral de Menorca, i les diferents maneres existents que tenen els joves d'insertar-se al món laboral, de procurar-se una professió i de millorar la qualitat del seu treball.

SECTORS D'OCUPACIÓ.

Sector Industrial. Calçat.

CONTEXT.

Aquest, és un sector històric a Menorca que durant molts anys fou puntal en l'economia de l'illa. En aquest sentit, sempre hi ha hagut molta tradició dins el sector; hi havia el que podem anomenar "cultura de calçat", on generació rera generació s'anava introduint a la indústria. Avui en dia, com és de suposar, això ja no es dona. I, probablement, dintre dels pròxims 15-20 anys es retiraran les darreres generacions d'aquella conjuntura econòmica.

El sector es destacava, i encara avui destaca amb certa mesura, per l'elaboració d'un calçat car però de molt bona qualitat. El pes dins el comerç del calçat Europeu és considerable, amb firmes importants com Patricia, Jaume Mascaró, Santiago Pons Quintana, etc.

FORMACIÓ.

El sector requereix gent formada per a cobrir algunes de les diferents àrees; ara bé, quan un jove s'hi dirigeix per demanar feina, normalment no se li exigeix cap tipus de formació, més que habilitats manuals. Els empresaris del sector afirmen que això és així perquè no hi arriben persones qualificades i per tant, en la mesura que requereixen nous treballadors se'ls va formant.

Les queixes, en aquest sentit, provenen del cost que suposa haver de formar a una persona amb l'inconvenient afegit que, a determinades àrees, no s'hi podrà accedir amb aquesta formació, doncs requereixen una formació més especialitzada.

El jove, dins el sector, tindria possibilitats d'ascendir i diversificar el seu treball, però com que difícilment s'hi quedarà les possibilitats de promoció queden molt reduïdes.

El sector té l'inconvenient afegit que, avui en dia, fer feina en una fàbrica està poc valorat -on potser s'hi reflexa el desconeixement del sector- amb el que ofertes més vistoses com les del turisme o del comerç, absorbeixen gran part dels ideals dels joves poc formats.

ESTACIONALITAT.

Aquesta es concentra en 2 temporades: de novembre a abril i de maig a octubre; entre temporada hi ha un mes d'atur. Això és així perquè en el sector, el 80% de les comandes estan fetes amb 4 mesos d'antel.lació i la producció es concentra en 4 o 5 mesos, s'ha de produir abans del començament de temporada (estiu/hivern) i per tant concentren la producció.

AUTOOCUPACIÓ.

Les possibilitats d'autoocupació dins el sector són molt viables; constituint-se en petits tallers -a casa o de pocs treballadors- subcontractats amb altres fàbriques i firmes més grosses (aquesta és una modalitat que anys endarrera va ser molt practicada a Menorca)

En aquest sentit els problemes arriben pels costos que ha d'assumir un treballador autònom i les poques cobertures socials a les quals té accés. Abans, però cal formar-se i tenir els coneixements, i això és el que avui en dia no tenen els joves.

PACTE DE FORMACIÓ.

Pel que fa a la possibilitat de plantejar facilitats per a formar des del sector, des de dins les fàbriques, sembla que és una opció viable, des del moment que ja ho han de fer, assumint els elevats costos que això suposa. A la vegada que pels empresaris és viable la possibilitat de fomentar la formació a canvi de millores contractuals i salarials; però per això cal que els joves arribin amb algun tipus de formació i Menorca en aquest sentit és deficitària.

SECTOR CALÇAT:

- Requereix formació especialitzada;
- Té possibilitats d'oferir molta oferta de llocs de treball;
- Gran desconeixement del sector, manca d'informació al respecte, etc.
- **Caldria, des de l'ensenyament obligatori, plantejar el sector com a una possibilitat real de treball i de carrera professional.**
- Viabilitat de la formació dins la fàbrica.
- Viabilitat de millores contractuals i salarials a canvi d'una major formació.
- Sector estacional.
- Viabilitat de l'autoocupació.

Sector Industrial. Bijuteria.

CONTEXT.

Indústria que en molts aspectes coincideix amb el calçat, en la mesura que també va ser una indústria puntal de l'economia menorquina; avui en dia però, també ha patit una forta decaiguda tot i que es manté activa.

FORMACIÓ.

Pel que fa als requisits de formació dels joves a l'hora de contractar-los, els empresaris afirmen que donada la manca de formació d'aquests no demanen cap tipus de qualificació; normalment se'ls agafa en un període de prova, se'ls va formant dins la fàbrica en funció de les necessitats del moment. Valoren positivament les ganes de treballar i l'actitud que el jove té dins la fàbrica. Ara bé, es troben en la mateixa problemàtica que el calçat, pel que fa als llocs de feina especialitzats -gravats, banys de les peces, desbarbar i polir, mecànics ajustadors o matrissers- requereixen més formació i a Menorca no es cobreix.

Igual que en el calçat hi ha una manca de preparació especialitzada, i no hi ha qui supleixi les generacions que s'aniran retirant.

Tot això amb l'inconvenient afegit que molts joves no veuen treballar en la indústria com una opció viable i, tot i que puguin entrar a treballar en el sector, com que al que accedeixen (llocs poc remunerats, molt bàsics i mecànics -triar peces, encapsar, pintar detalls) és poc atractiu probablement en sortiran.

Igual que en el calçat, els empresaris afirmen que les possibilitats per ascendir dins l'empresa hi són, arribant a fer molt sovint contractes fixos; ara bé, a determinades àrees especialitzades, no hi podran accedir mai sense formació; àrees que probablement serien més atractives, tant per les condicions laborals que podrien suposar com per la qualitat del treball.

ESTACIONALITAT.

És un sector que no pateix una forta estacionalitat, ja que la moda varia constantment i per tant no resulta rentable produir amb antelació.

Aquella bijuteria més lligada al calçat (aquella que fa els elements decoratius de les sabates, les sivelles, etc) sí que pateix les baixades de producció que suposa la seva estacionalitat; avui en dia, però, hi ha poques fàbriques que depenguin del calçat o que basin la seva producció a aquest sector.

AUTOOCUPACIÓ.

Igual que al calçat, les possibilitats d'autoocupació dins la bijuteria són molt viables, adoptant la mateixa forma que suggereix aquell sector, és a dir, petits tallers de subcontractació amb grans fàbriques. Ara bé, creuen que hi ha falta d'ajudes per a que es puguin donar aquestes formes, en la mesura que avui en dia posar-se d'autònom suposa grans costos i poques cobertures socials, per la qual cosa la gent opta per posar-se per compte d'altri.

PACTE DE FORMACIÓ.

Pel que fa a la possibilitat de fomentar la formació dins l'empresa probablement seria viable en tant que, de certa manera, ja la practiquen. Ara bé caldrien ajudes per a cobrir els costos i que els joves coneguessin el

sector abans d'invertir els esforços, per tal de reduir el risc de fugida del sector una vegada ja formats. Els empresaris consideren evident que una persona formada i que, per tant, accedeix a un lloc de treball de més qualificació també tindrà millores contractuals i salarials; ara bé, abans cal veure, a més, l'actitud del jove en relació a la feina.

SECTOR BIJUTERIA:

- Dèficit de formació dels treballadors.
- Desconeixement del sector.
- És probable la sortida dels joves del sector perquè el primer contacte serà en treballs poc qualificats.
- Possibilitats d'ascendir lligada però, a una major formació.
- Possibilitats reals d'autoocupació.
- Viabilitat de formació des de la fàbrica.
- **Suggereixen els ajuts des de l'Administració Pública per a cobrir els costos de formació.**
- Alhora que **és necessari un major coneixement del sector per part del jove abans d'invertir els esforços.**
- Viabilitat de millores contractuals i salarials a canvi d'una major formació.

Sector de la Construcció.

FORMACIÓ

El jove que arriba al sector, normalment, està poc qualificat. Per tant, accedeix a feines poc qualificades, menys atractives i menys remunerades. En la mesura que la demanda de mà d'obra d'aquest tipus és menor hi ha més dificultat d'accedir al sector.

Normalment, estableixen una relació laboral esporàdica, circumstancial; en tant que el jove hi arriba quan ja no ha pogut accedir a cap altre tipus de feina; per tant, quan es planteja una opció més atractiva, possiblement marxaran.

Normalment els contractes són eventuais de fins a 6 mesos.

En relació a les necessitats del sector, el nivell de formació que hi ha a Menorca és deficitari.

En no haver-hi formació ocupacional al respecte, els joves sempre tindran uns coneixements deficitaris i per tant sempre acabaran ocupant llocs poc qualificats, poc remunerats i per tant desencantats del sector.

ESTACIONALITAT

L'estacionalitat no és molt marcada en la mesura que hi ha feina tot l'any; ara bé, normalment, abans de la temporada turística moltes de les edificacions es volen acabar i per tant hi ha més feina, durant l'estiu (agost) han d'aturar les obres i molts queden a l'atur i després, una vegada ha acabat la temporada turística hi ha les reparacions i la construcció de les edificacions.

AUTOOCUPACIÓ

Les possibilitats d'autoocupació dels joves dins el sector són difícils, en la mesura que es requereix un coneixement ampli del sector, cosa que no tenen els joves i una inversió inicial molt forta que, normalment, tampoc tenen.

PACTE DE FORMACIÓ

Els empresaris creuen que dins el sector convindria fomentar la formació professional i l'especialització en les diferents àrees, en la mesura que la baixa qualificació dels joves és un greu problema pel sector.

Afirmen que el sector és ampli i té múltiples opcions de treball, i que les empreses de construcció possiblement estarien disposades a col·laborar i fomentar la formació entre els joves a partir de millores contractuals, salarials i tenint en compte que un millor coneixement suposa accedir a llocs de feina més interessants.

SECTOR CONSTRUCCIÓ:

- Requereix treballadors qualificats; però Menorca en aquest sector és deficitària.
- Joves accediran a llocs poc qualificats, poc remunerats i per tant, desencantats del sector.
- Importància de fomentar la formació dins el sector.
- Viabilitat de millores contractuals i salarials a canvi d'una major formació.

Sector del comerç.

CONTEXT.

Sector normalment configurat per empreses de caràcter familiar que sovint són regentades per les successives generacions. Situats dintre dels cascs urbans i oberts tot l'any són una opció força atractiva pels treballadors poc qualificats; durant els mesos d'estiu però, igualment augmenten la seva plantilla i, fins i tot, augmenta el nombre de petits comerços oberts, els quals també fan horari turístic. El petit comerç turístic,

doncs, també és una modalitat força habitual en l'economia menorquina i, en aquest cas, pateix gairebé els mateixos inconvenients que l'hosteleria, tot i que té l'atractiu d'estar dins del poble.

El comerç turístic situat fora dels cascs urbans, normalment situat en zones turístiques, està molt lligat a l'activitat hotelera, en la mesura que serveix als mateixos clients.

Val a dir que la capacitat d'absorció de mà d'obra per part del petit comerç és reduïda i, per tant, tot i que pugui ser atractiu pels joves poc qualificats accedir-hi serà difícil; a més a més cal tenir en compte, en aquest cas, que la manera més habitual d'accedir a aquests llocs de feina és a través de les relacions personals i no per formes formals de contractació.

El COMERÇ DE GRANS DIMENSIONS que s'ha entrevistat, pretén crear estabilitat dins l'empresa i per tant, una vegada entra el treballador es procura que quedi. L'empresa fa un esforç de formació -ja sigui dins l'empresa com fora: cursos especialitzats fora de l'illa- a la vegada que tracten de fomentar les possibilitats de créixer. Per evitar, doncs, la inestabilitat, corresponen amb contractes fixos.

Pel que fa a la possibilitat d'oferir millores contractuals als treballadors ja formats creu que és viable, tot i que entén que els cursos de formació sovint no s'adeqüen a les necessitats del sector.

FORMACIÓ.

El comerç, ja sigui turístic, petit, com de gran escala, etc. contracta, normalment, joves poc qualificats; el que més valoren els comerciants són les ganes de treballar, la responsabilitat, la serietat i les ganes d'aprendre. Així, per molt format que estigui un jove si no té aquestes qualitats possiblement es contractarà, però difícilment quedarà a l'empresa.

Concretament, en el COMERÇ TURÍSTIC, igual que a l'hosteleria, quan és pròxim l'inici de temporada, no es poden restringir els requisits de contractació i s'ha d'agafar qualsevol treballador que s'hi dirigeixi.

Tot i que, a diferència de l'hosteleria, no requereix molts coneixements, en la mesura que no té llocs especialitzats de gran dificultat; amb el que gairebé sempre s'acabarà cobrint gran part de la plantilla amb joves poc qualificats, ja que aquells que tinguin formació o que es vagin formant amb el temps, possiblement voldran accedir a un altre tipus de feina.

El sector, doncs, té l'inconvenient afegit que els treballs que poden oferir són poc atractius (reponedors, caixeres, forneres, xarcuteres, etc) amb el que seran pocs que veuran aquesta com una possible carrera professional i menys encara tenint en compte que només podran treballar els mesos d'estiu.

És diferent en el cas de la RESTAURACIÓ on la professionalització i els coneixements en el sector sí que poden significar millors llocs de feina i millores contractuals; ara bé, arribada la temporada turística, si no està coberta la plantilla, agafaran qualsevol tipus de treballador.

Tal i com s'assenyala des de l'hosteleria, el problema és el de l'oferta i la demanda: el sector turístic, uns determinats mesos de l'any, té molta oferta de treball, més que demanda; per tant, s'han de flexibilitzar els requisits de contractació i agafar qui vengui. Així i tot, tampoc cobreixen les necessitats de plantilla i sobretot

pel que fa a la restauració han d'anar a cercar gent de la península, oferint allotjament i els costos que això suposa.

ESTACIONALITAT.

Dins el comerç, qui pateix una forta estacionalitat és el COMERÇ TURÍSTIC; aquest serà, pel sector, un important problema que caldria solventar.

Aquesta estacionalitat obliga als empresaris del sector a renovar any rera any un 50% de la plantilla, donada la dificultat de mantenir vinculats els treballadors a l'empresa.

Els contractes que ofereixen, normalment són eventuais amb una durada dels 6 mesos de la temporada.

Pel que fa al personal que volen mantenir lligat a l'empresa, aquest sector afirma que sempre haurà d'oferir unes condicions salarials molt bones perquè al treballador li compensi estar 6 mesos de l'any aturat i que no perdi diners; i, així i tot, sempre hauran de competir amb els treballs no estacionals, i aquests, tard o d'hora, se'nportaran els treballadors més adequats.

Les possibilitats d'ascens dins el sector són viables.

Davant aquesta estacionalitat que condiciona fortament el sector, la solució, doncs, passa per **allargar la temporada**; planteja que per fer-ho caldria fomentar determinades zones de Menorca en comptes d'obrir un hotel a cada zona turística, ja que d'aquesta manera, tota l'economia que l'envolta (supermercats, souvenirs, etc.) no es posen en funcionament perquè no els surt a compte. Afirma que si s'obrissin, primer, només els hotels d'una zona i hi anessin tots els turistes de l'illa valdria la pena posar en marxa el comerç turístic que l'envolta, sinó és impossible; i d'aquesta manera, els turistes que van a determinades zones tenen un servei complementari pèssim, ja que no tenen complements que reforcin els hotels.

PACTE DE FORMACIÓ.

El sector veu difícil la possibilitat de fer un "pacte de formació" a canvi de millores contractuals i econòmiques, perquè creuen que els treballadors continuarien fugint del sector.

SECTOR COMERÇ:

- Sector que, tot i el seu atractiu pels joves poc qualificats, absorbeix poca mà d'obra.
- Baixa formació dels treballadors.
- Requereix poca qualificació.
- Llocs de treball poc atractius i, per tant, risc constant de fugida dels treballadors.
- RESTAURACIÓ, té més opcions de professionalització.
- Problema de l'Oferta i la Demanda de treball en el COMERÇ TURÍSTIC, condiona la qualificació dels treballadors del sector.
- Forta estacionalitat del comerç turístic i de la restauració (en zones turístiques).
- Suposarà haver de renovar el 50% de la plantilla temporada rera temporada.
- Possibilitats d'ascens.
- Poca viabilitat d'un pacte de formació dins el COMERÇ TURÍSTIC.
- AI COMERÇ DE GRANS DIMENSIONS el pacte de formació si que és viable.

Sector Turístic.

CONTEXT.

El sector turístic a Menorca ha agafat molt relleu i ha tingut un creixement ascendent en els darrers 20 anys. S'ha convertit en un, sinó el que més, sector puntal de l'economia de Menorca. Està, majoritàriament, estacionalitzat als mesos d'estiu (de maig a octubre) i per tant, durant els mesos d'hivern deixa molta gent a l'atur.

FORMACIÓ.

Els joves que treballen en el sector, normalment arriben sense cap tipus de coneixements ni formació, per tant, accedeixen a tot tipus de llocs de treball poc qualificats i poc considerats, amb contractes eventuais de 6 mesos; ara bé, en funció dels coneixements que pugui tenir un jove pot accedir a un ampli ventall de possibilitats, però donat que els residents a Menorca que s'hi dirigeixen estan poc formats no hi accedeixen. Seran els estudiants que arriben a través de convenis els que finalment tindran accés als llocs més qualificats.

El problema de la poca formació dels joves és, segons l'entrevistat, un problema d'incentius; és a dir, el jove no es formarà mentre pugui aconseguir feina tant si es forma com si no, ara bé, des d'ASHOME s'està plantejant la possibilitat de fomentar la formació dels joves a través de primes salarials: aquells treballadors que tinguin un certificat de "X" hores de cursos d'ASHOME tindran una bonificació "X" en el salari. Es tracta, doncs, de valorar econòmicament els treballadors que es formin.

Les possibilitats de fer més atractiu el sector hi són.

ESTACIONALITAT.

Segons els empresaris l'estacionalitat és un dels seus grans problemes ja que és degut a ella que, per exemple, temporada rera temporada han de renovar un tant per cent molt elevat de la seva plantilla, en la mesura que és molt difícil assegurar la continuïtat dels treballadors.

D'una altra banda, assenyalen que donat que l'oferta de treball és tan elevada i està concentrada en uns mesos de l'any, es troben que tot i que voldrien contractar gent qualificada, així com s'atraca l'inici de temporada han de fer els ulls grossos i no ser tan exigents amb els requisits de contractació; així agafaran tot tipus de treballadors, i fins i tot així, afirmen que els residents de l'illa no cobreixen l'oferta de treball i que per tant cal anar a cercar mà d'obra fora de l'illa, amb l'increment de costos que això suposa (allotjament, dietes, salari, etc).

Igualment però, en els darrers anys, els serveis s'han hagut de cobrir amb un 20% menys de la plantilla (hores extres, treballadors estrangers, etc) ja que no s'ha pogut assolir el 100%.

El sector turístic no és atractiu pels residents de l'illa perquè així com augmenta el nivell de vida de la gent, les expectatives de futur i de treball augmenten i, per tant, donat que a Menorca hi ha un nivell de vida elevat, la gent no té com a previsió de futur treballar ni professionalitzar-se dins el turisme. Tothom que hi treballa té el concepte de temporalitat o circumstancialitat i, en el moment que trobin una cosa millor i de tot l'any, se'n sortiran.

Des del sector, s'afirma que les possibilitats d'ascens dins el sector són reals i que per tant si hi hagués continuïtat i una constant formació per part del treballador la carrera professional dins el sector seria molt viable.

AUTOOCUPACIÓ.

Dificultats per a l'autoocupació, requereix experiència i un cost inicial difícil d'assumir pels joves.

PACTE DE FORMACIÓ.

Els empresaris del sector veuen viable un pacte d'aquestes característiques, és més, l'Associació Hotelera de Menorca vol promoure i incentivar els seus treballadors amb compensacions salarials a la formació.

Un dels elements que reivindiquen els empresaris i que creuen que hauria de ser objecte d'estudi és aquell tant per cent d'atur que es dona en plena temporada quan només es té el 80% de la plantilla. Es demanen com és possible que si ells ofereixen feina i ningú la cobreix, hi continua havent atur en un moment de màxima activitat laboral. Entenent que és possible que els llocs que s'ofereixen (cambrera de pisos, rentaplats, etc) estiguin per davall de les expectatives dels menorquins, consideren que difícilment aquests puguin ser la majoria. Voldrien conèixer les condicions de cada un d'aquests que segueixen a l'atur.

SECTOR TURÍSTIC:

- Qualificació dels treballadors baixa.
- Joves poc formats accedeixen a llocs de treball poc qualificats.
- El sector ofereix diversitat de llocs de treball amb el que les possibilitats de formar-se i professionalitzar-se i accedir, així, a millors condicions laborals i salarials hi són.
- **Calen incentius per a la formació dels joves.**
- Estacionalitat, un dels greus problemes del sector.
- Aquesta obliga a renovar, constantment, la plantilla de treballadors.
- Dèficit de treballadors del sector a Menorca, cal anar a cercar-los fora; dificulta encara més les possibilitats de continuïtat dins l'empresa.
- Problema de l'oferta i la demanda i de la concentració en uns mesos determinats de l'any.
- Viabilitat del pacte de formació.
- Dificultats per a l'autoocupació.

Sector Agroalimentari.

CONTEXT.

Dins Menorca el sector agrari ha estat, durant molts anys, un sector clau dins l'illa, si no tant pels ingressos que proporcionava sí que en molts casos ha protegit l'illa de l'urbanisme.

En un primer moment era, com per tot, un tipus d'explotació autosuficient; en els darrers 30 anys, amb la incorporació de la fàbrica de formatges i derivats "El Caserio" molts dels pagesos van dirigir l'explotació agrícola cap a la ramaderia i l'elaboració de formatge. Aquesta "monoexplotació" ha reduït en aquests anys les possibilitats d'explotació agrícola i, tot i que hi hagi altres modalitats, aquesta és majoritària. L'empresa ("El Caserio") va ser absorbida, ara fa més o menys 10 anys, per una multinacional que inclou Kraft, Iberia, Suchard, etc. que ha augmentat les exigències de producció sense millores de preus, ans al contrari, reduint el preu de compra als pagesos.

Cal tenir en compte que, a Menorca, qui posa el preu del producte agrícola no és mai el pagès, sinó que aquest ve imposat des de fora; amb el qual, en augmentar les exigències de qualitat es fan necessàries majors inversions en les instal·lacions però es requereixen molts anys i molta feina per a poder-los amortitzar, ja que els ingressos de la venda dels productes agrícoles són molt baixos.

Aquesta situació ha portat a que, el que era una tradició que passava de generació a generació (els fills de pagesos normalment continuaven fent de pagesos) s'hagi convertit en un sector reduït on de cada vegada hi ha menys joves.

Això, sumat al fet que la propietat de l'explotació, a Menorca, poques vegades és d'aquell qui l'explota, sinó que normalment s'estableix una relació econòmica anomenada: Societat Rural Menorquina, que suposa que el propietari i el pagès de l'explotació van a mitges pel que fa a inversions i beneficis. Així, qui posa les condicions d'inversió en l'explotació és el propietari, amb poca capacitat d'intervenció per part del pagès. La relació és doncs desigual i dificulta enormement la prosperitat del sector. A la vegada, fa poc atractiva als joves la possibilitat d'incorporar-se dins el sector i desanima a l'autoocupació.

FORMACIÓ

Els joves que s'incorporen al sector estan poc formats. Com que és un sector tradicionalment familiar on qui s'incorporava eren, normalment, els fills de pagesos que des de ja ben petits havien començat a treballar ajudant a la família, una vegada aquests acabaven l'ensenyament obligatori, abandonaven la formació. A partir d'aquest moment, deixa de ser important la formació i, per tant, abandonen qualsevol tipus de complement formatiu.

Dins el sector, doncs, la formació no és valorada positivament, només serà en el cas d'haver de demanar algun tipus de subvencions que es requeriran algunes hores fetes en cursos formatius.

Un dels problemes de formació dins el sector és la **poca efectivitat real dels cursos formatius**, en la mesura que gairebé només es tracta una modalitat d'explotació agrícola (la que ja es dona a Menorca), tancant així les possibilitats de formació en altres branques alternatives que podrien donar sortida a l'estancament del sector.

Els entrevistats, en aquest sentit, consideren que seria necessari que els cursos de formació (de les diferents associacions de pagesos i propietaris) i l'Escola Granja que hi ha a Menorca hauria **d'ampliar el coneixement de les diferents formes d'explotació del camp**, així com **fomentar la formació dins el sector**.

La importància de formació dins el sector no és només pels coneixements que un pugui adquirir, sinó perquè el camp no sigui un reducte d'aquells poc formats. **Caldria ser més rigorosos en la formació i que el professional no només ho fos en el sector sinó també en la relació amb la resta de la societat**.

Mentre el jove, fill de pagesos, treballa a casa no té cap tipus de contracte i, per tant, cap tipus de cobertura social; no serà fins que es posi pel seu compte -com autònom o jornaler- o sigui contractat com a missatge, que tindrà un contracte laboral i per tant cotitzarà a la Seguretat Social.

ESTACIONALITAT.

L'estacionalitat al camp ve marcada per la producció, però mai suposa l'aturada de l'activitat agrícola.

AUTOOCUPACIÓ.

La modalitat d'autoocupació més freqüent al camp menorquí és la ja anomenada Societat Rural Menorquina on el pagès figura com a autònom i comparteix amb el propietari els costos de les inversions.

Altres modalitats d'autoocupació existeixen, però són minoritàries.

PACTE DE FORMACIÓ.

Tot i que sigui viable demanar formació a canvi de millores contractuals, caldria primer fer accessible el camp a la resta de població de joves, és a dir, que sigui una opció viable per a qualsevol jove poder fer carrera professional dins el sector i ampliar, a més a més, les alternatives d'explotació agrícola, per tal d'evitar així, l'estancament del sector.

SECTOR AGROALIMENTARI:

- El pagès difícilment posarà el preu del producte agrícola, el que condiona les possibilitats d'ingressos en relació als costos.
- Propietat de l'explotació, majoritàriament, no és d'aquell qui l'explota.
- Poca formació dels joves que s'incorporen en el sector.
- Poca efectivitat real dels cursos de formació.
- **Ampliar el coneixement de les múltiples opcions d'explotació del camp.**
- **Fomentar la formació dins el sector.**
- **Més rigorositat en la formació.**
- Possibilitat real per a l'autoocupació.
- Viabilitat del pacte de formació però sempre i quan es millori la qualitat d'aquesta.

CONCLUSIONS GENERALS.

- Dèficit de formació en cada un dels sectors econòmics.
- Els requisits de contractació s'adeqüen al nivell de formació de l'illa: poca qualificació. Ara bé, per accedir a tasques especialitzades és imprescindible estar format i en aquest sentit, Menorca és deficitària.
- Viabilitat de l'oferta de millores contractuals i salarials, d'incentius a la formació, etc.
- Els empresaris remarquen la importància de l'actitud dels joves que avui en dia, afirmen, la majoria vol diners fàcil, tenen poca responsabilitat i són inestables. Així, tot i que el jove pugui estar format, si no té unes bones actituds al treball, difícilment hi quedarà.
- Cada un dels diferents representants dels sectors afirmen que el seu sector és poc atractiu, amb el qual cosa es veuen constantment amb el perill de perdre el treballador. Veuen com un risc molt alt i freqüent la possibilitat de perdre treballadors ja formats.
- Tots els empresaris, siguin del sector que siguin, expressen el desig de que existeixi una continuïtat als treballadors, que quedin a l'empresa i que aprenguin els oficis del sector, però generalment no s'encarreguen de fomentar una implicació amb l'empresa, i sovint no informen suficient als treballadors joves sobre les possibilitats de feines especialitzades, així com de la formació que seria necessària o convenient.
- Caldria millorar la relació jove/empresa.
- Sovint els empresaris dels diferents sectors han d'assumir la formació dels treballadors en funció de les necessitats del moment, perquè pocs hi arriben formats. Això per l'empresari suposa:
 - Elevats costos (de contractació, Seguretat Social...)
 - Poder oferir condicions contractuals i salari poc atractius (normalment contractes eventuais pels períodes de feina), en la mesura que es tarda molt en amortitzar la inversió de formació.
 - Córrer el risc de que el treballador jove, una vegada format, marxi de l'empresa.
- Caldria, en aquest sentit, **facilitar la formació des de l'empresa –subvencionant una part dels costos.**
- Els empresaris també afirmen que el treballador jove, dins el sector, tindria possibilitats d'ascendir i diversificar el seu treball però com que difícilment s'hi quedarà no hi ha opció de promocionar-los .

- Pel jove treballador que s'incorpora suposa:
 - Començar dins el sector en llocs de feina poc qualificats i amb les pitjors condicions contractuals i salarials. Situació que genera que el jove canviï de feina amb freqüència -quan rep ofertes més atractives-, qualitat poc atractiva per l'empresari.
 - Se li formarà en una àrea determinada en funció de les necessitats de producció de l'empresa, i no de les curiositats o potencialitats del treballador
- Caldria, doncs **fomentar el coneixement dels diferents sectors abans d'incorporar-s'hi a treballar**. Fer accessible el coneixement del mercat laboral als joves treballadors.
- Els sectors on més facilitats d'autoocupació hi ha són:
 - Industrial: calçat i bijuteria; sota la forma de petits tallers domèstics, d'un sol treballador o de pocs treballadors.
 - Agroalimentari.
- És important que el jove tingui, en tots els sectors, coneixements per poder autoocupar-se, no obstant això, com que en determinats sectors com l'hosteleria, la construcció o el comerç la inversió inicial és considerable, les possibilitats reals d'autoocupació són difícils.
- En general, els empresaris dels diferents sectors no fomenten la *cultura d'empresa*. Resultaria necessari fer accessible el sector als joves treballadors, dedicar-los un temps a mostrar quina és la feina que s'està fent des de l'empresa, a què contribueix el seu treball, les possibilitats de feines especialitzades i la qualificació requerida per ascendir dins l'empresa.
- Es donen, doncs, formes de funcionament que no promouen ni faciliten la curiositat dels joves, la necessitat de formar-se constantment, l'estabilitat, la responsabilitat.
- Hi ha una inconnexió important entre el que desitgen els empresaris i el que fan per aconseguir-ho; és a dir, volen la continuïtat dels treballadors dins l'empresa però no s'estableix un lligam fort entre empresa i treballador, amb el que la relació probablement es trencarà. Caldria, doncs, **facilitar o incentivar formes de contractació més estables** com puguin ser contractes fixos-discontinus o fixos, etc. No es pot demanar el compromís dels joves sense un compromís real dels empresaris.

CONCLUSIONS FINALS

Una vegada obtingut un panorama general de la situació dels joves en relació a la formació i la inserció laboral, i la descripció de les característiques del mercat laboral al que tenen accés diferenciada per sectors, es varen portar a debat les qüestions considerades més rellevants en dues reunions de grup formades per especialistes en orientació laboral i diferents representants de grups econòmics i socials.

Una anàlisi conjunta dels resultats obtinguts mitjançant les diferents tècniques d'investigació, amb els comentaris i suggeriments resultants de les reunions, conformen les que considerem conclusions generals d'aquest estudi.

CONCLUSIONS GENERALS

El mercat laboral de Menorca té una forta dependència de l'activitat econòmica generada pel turisme i per tant de caràcter inevitablement estacional. No obstant això, encara es mantenen altres sectors econòmics que generen ocupacions més estables que haurien d'ésser recolzats, sobretot els industrials i l'agroalimentari que són els que pateixen una major amenaça de perdre gradualment espai davant del sector serveis.

Tot i que es portin a termini accions encaminades a l'allargament de la temporada turística, l'afermament i enfortiment dels sectors econòmics tradicionals i el desenvolupament de nous sectors econòmics producte de les noves necessitats del nostre temps (nous jaciments d'ocupació) per tractar de reduir dins el que és possible l'estacionalitat de l'activitat econòmica de l'illa, hem de ser conscients que el turisme seguirà essent la principal activitat econòmica de Menorca. Es a dir que, als pròxims anys el mercat laboral seguirà contenint una marcada tendència estacional, seguirà absorbint mà d'obra forana que se desvincularà de l'empresa en acabar la temporada, seguirà oferint ocupacions de baixa qualitat i curta durada, per les que no es demanarà a penes formació ni qualificació específica.

També resulta una realitat que els joves de Menorca seguiran tenint una gran facilitat per inserir-se al mercat laboral, especialment en aquestes ocupacions temporals i sense requeriments formatius, qüestió que no és percebuda per ells com un problema malgrat la baixa qualitat del treball al qual accedeixen, ja que la major part (75.93% segons l'enquesta realitzada) es troba satisfet amb la seva situació laboral. Encara que ja hem constatat que existeix una voluntat per part del sector empresarial de vincular-se a un Pacte de Formació orientat a oferir una formació específica als treballadors dins l'empresa i al mateix temps requerir certes titulacions per accedir als llocs de feina de baixa qualificació, millorant en contraprestació les condicions contractuals i salarials dels joves assalariats, també hem pogut comprovar que és precisament el sector turístic el que més dificultats té per sumar-se a aquesta iniciativa.

En aquest context, els joves de Menorca comencen la seva trajectòria a edats primerenques, quan la majoria encara no té definida una trajectòria professional ni uns objectius a mig-llarg termini. Comencen en general a treballar en aquestes feines de baixa qualificació per les que no es requerida titulació alguna, i molts d'ells (prop d'un 50%) abandonen els estudis reglats en iniciar la seva vida laboral. Són joves que, en la línia de la

joventut espanyola i occidental en general, primen els valors de la comoditat i la facilitat, i prenen amb freqüència el camí més senzill que tenen al seu abast sense considerar les conseqüències que aquestes decisions els reportaran en el futur.

No obstant això, resulta necessari remarcar les conseqüències positives resultants d'aquest tipus de mercat laboral, que permet als que són estudiants com a principal activitat durant l'any, començar la seva anadura professional abans d'acabar d'estudiar (la majoria en torn als 16 anys) i no als 25-30 anys quan acaben els estudis superiors o de post-grau com ocorre amb la majoria de joves d'altres regions espanyoles. Hem de reconèixer el gran valor individual i social que resulta d'aquesta pauta de conducta pròpia de les regions amb activitat turística, la costum de compaginar els estudis amb la feina, reduint el traumatisme de la transició entre els estudis i el món laboral, i proporcionant al jove qualitats d'autoestima, desenvolupament personal, autonomia i independència.

Es sobre tot el turisme i la seva intensitat estacional el que genera un mercat laboral al que l'atur estructural és pràcticament inexistent facilitant una ràpida incorporació dels joves a la vida laboral, amb conseqüències positives (compaginar estudis i vida laboral d'una part del col·lectiu) i negatives (abandonament de la formació d'altra part).

Els joves estudiants, especialment els que podríem incloure al perfil 4 i també a molts del perfil 3, conceben la seva vida laboral en dues etapes diferenciades: l'etapa d'estudiant en la que treballen de manera eventual per motius únicament econòmics, i l'etapa d'incorporació al sector del mercat laboral al que s'han format i al que pretenen aconseguir una feina estable, relacionada amb la seva formació, amb motivacions d'autorealització. Es en aquesta segona etapa on pateixen amb freqüència una frustració d'expectatives, quan no aconsegueixen una recompensa al seu esforç, i no poden desenvolupar-se professionalment degut a la manca d'oferta laboral especialitzada. Al mateix temps, en no existir un lligam entre els joves que surten a cursar estudis superiors i les empreses de l'illa, es produeix una fugida de joves formats amb la conseqüent pèrdua de capital humà per la societat menorquina.

En quant als joves dels perfils 1 i 2, que s'han desvinculat del circuit formatiu, són els que resulten més necessitats d'accions específiques per part de l'administració pública, ja que pateixen un major perill de trobar-se a l'edat adulta sense qualificació professional, sense formació personal, sense estabilitat econòmica i sense recursos personals per afrontar aquesta situació. Accions orientades a implicar-los en el desenvolupament de la feina que realitzen, a estimular el seu interès per la formació continuada, a apropar-los els recursos per aprofitar els períodes d'atur en seguir formant-se, i en definitiva accions orientades a aconseguir nivells més elevats de capacitació i qualificació d'aquests subgrups de joves.

De manera més específica, podríem considerar les grans línies d'actuació diferenciades per perfils de la següent manera:

- **Perfil 1:** Motivar els joves, plantejar-los un ventall d'objectius clars i adaptats a la realitat del món laboral perquè en triïn el seu propi, transmetre-los la necessitat d'una formació continuada, d'una qualificació professional i d'una actitud responsable i activa.

Especial atenció a un petit subgrup d'aquest perfil de joves (aprox 1%) amb dificultats d'integració al medi social, pels que haurien d'establir-se mesures diferenciades encaminades a la seva integració, mitjançant educadors de carrer per exemple.

- **Perfil 2:** Transmetre-los la necessitat d'una formació adequada per aconseguir feines estables i ben remunerades. Posar-los en contacte amb els serveis d'orientació professional i la formació no reglada. Facilitar-los la formació, tenint en compte els horaris de feina, establint serveis subvencionats per a la cura dels infants o les tasques de la llar.
- **Perfil 3:** Recompensar l'esforç formatiu d'aquests joves, prestigiant la Formació Professional i els estudis no reglats de nivell tècnic, adequant els continguts i les titulacions a les necessitats del mercat laboral, i assegurant en la mesura possible una ràpida i efectiva inserció laboral en els llocs de feina.
- **Perfil 4:** Recuperar els joves que es formen en estudis superiors fora de l'illa, establint canals d'informació laboral i procurant-los un accés preferent a les ofertes d'ocupacions especialitzades.

D.A.F.O

D.A.F.O.			
Punts Forts	Punts Dèbils	Amenaces	Oportunitats
A pesar de l'innegable pes del sector turístic a l'economia menorquina, existeix encara una certa diversificació sectorial.	Marcada estacionalitat derivada de l'excessiu pes del sector turístic.	Si no es corregeix fomentant els altres sectors d'ocupació, augment progressiu de la dependència del turisme.	Fomentar els sectors econòmics tradicionals de l'economia menorquina que encara es mantenen i els nous filons d'ocupació, el que contribuirà a reduir la dependència del sector turístic i les conseqüències no desitjables de la inevitable estacionalitat que genera.
Gran quantitat de recursos destinats als serveis de foment de l'ocupació, la formació ocupacional i continuada i els serveis d'assessorament empresarial.	Nivell baix de coneixement i ús d'aquests serveis en el col·lectiu jove.		Donar-los a conèixer entre la població jove mitjançant els centres educatius i les empreses per aconseguir elevar els nivells d'aprofitament d'aquests serveis.
Existeix una voluntat del col·lectiu empresarial per comprometre-se a un Pacte de Formació a canvi d'incentius en la contractació de joves amb determinada formació.	Desprestigi de la formació no reglada. Manca d'adequació dels estudis a la realitat laboral.		Augmentar els requeriments formatius per accedir al mercat laboral, encara que es tracti d'ocupacions de baixa qualificació. Donar valor a la formació, demanant titulacions per cada tipus de feina. Millorar les condicions salarials i contractuals dels joves amb les titulacions requerides. Estimular la formació des de l'empresa i en l'empresa.
Els joves de Menorca són un grup integrat en el seu medi social, tant si tenen com a activitat principal els estudis o la feina. No hi ha més d'un 1% dels joves que ni estudien ni treballen i que podrien considerar-se problemàtics.			Reduir encara més aquest petit grup amb problemes d'integració al medi social amb accions específiques i directes dirigides a fer-los participants de la vida social, a través d'educadors de carrer per exemple.
Els joves de Menorca, en una gran proporció es senten satisfets amb la seva situació laboral, el que suposa un augment dels sentiments de felicitat personal i millora de la seva qualitat de vida.	La facilitat per accedir a feines de baixa qualificació produeix l'abandonament dels estudis d'un important sector dels joves, una manca d'estímuls per millorar i una pèrdua de les capacitats personals.	Aquesta sensació de satisfacció present, en un moment en que molts encara són estudiants, la majoria conviu a la llar familiar i no tenen càrregues ni responsabilitats familiars, probablement canviarà a partir dels 25-30 anys, moment en el que seran conscients del seu deficit formatiu.	Aprofitar la sensació de satisfacció dels joves per motivar-los a millorar la seva qualificació professional, tant des de el punt de vista actitudinal com formatiu. Fer arribar als joves de manera efectiva totes les possibilitats formatives al seu abast, i no tan sols els itineraris de la formació reglada. Transmetre-los la consciència de la necessitat d'una <i>formació continuada</i> , i que mai no és tard per començar-la.
La pauta comú de compaginar els estudis i la vida laboral en algun moment dels itineraris dels joves, genera experiència laboral, valoració dels guanys materials, i en general l'assumpció de valors d'autonomia econòmica i personal.			Considerar els beneficis que té per a la societat menorquina un col·lectiu jove acostumat a ser independent econòmicament i a defensar-se dins el mercat laboral. Joves que quan arribin a l'edat adulta no patiran la por d'enfrontar-se a la primera feina una vegada acabat el període estudiantil. Portar a terme accions que promoquin aquesta desitjable experiència laboral sense abandonar la formació.
	Manca d'oferta professional especialitzada a l'illa, i absència de canals d'informació de les ofertes existents cap als joves de Menorca formats en estudis universitaris.	Pèrdua de capital humà en no absorbir el mercat laboral de Menorca els joves que surten a cursar estudis superiors fora de l'illa.	Establir un canal d'informació de les ofertes especialitzades (borsa de treball, per exemple) a l'abast dels joves que surten a estudiar fora i altres accions destinades a afavorir el seu retorn i l'aplicació dels coneixements adquirits a l'illa de Menorca.
	Excessiva dificultat als tràmits per a la creació de noves empreses i dispersió i confusió en els criteris per demanar ajuts i subvencions.	Desencant per part dels joves amb iniciativa empresarial i reducció de la creació de noves empreses, augmentant el nombre de joves dependents de la feina assalariada per insertar-se al món laboral.	Facilitar els tràmits, unificar els criteris dels ajuts i subvencions, i aconseguir que la informació arribi als joves amb major fluïdesa.
	Reduïts nivells de continuïtat dels joves a les empreses, i absència de lligams del treballador amb l'empresa, el que genera a la vegada reduïts nivells d'implicació dels joves en la feina que realitzen, i abandonaments continuats d'unes ocupacions per altres, en funció de les condicions econòmiques que ofereixen.	Reducció progressiva de la productivitat i la qualitat dels productes i serveis.	Incentivar la contractació fixa-discontinua pels joves residents a Menorca, en aquelles ocupacions de caràcter estacional. Fomentar la <i>cultura d'empresa</i> , donar valor a la feina que realitzen, i informar-los de les possibilitats de promoció i ascens dins l'empresa.



CONCLUSIONS Jornada de Formació i Inserció Laboral dels Joves

El passat dissabte 1 de febrer de 2002 es va organitzar a la seu del Consell Insular de Menorca la Jornada de Formació i Inserció Laboral dels Joves.

El **programa** de la Jornada va ser el següent:

- 10.00 hores.** Intervenció de la consellera de Treball i Formació, Carme Garcia Querol
- 10.15 hores.** Intervenció de l'empresa GADESO, amb la presentació de l'estudi sobre l'atur estacional dels joves de 16 a 25 anys
- 11.15 hores.** Descans
- 11.45 hores.** Debat sobre polítiques envers la formació i inserció laboral dels joves
- 13.15 hores.** Clausura

Participants de la jornada:

Ajuntament des Castell, Ajuntament de Maó (Departament de Formació i Serveis Socials), CAEB, CEA Ciutadella, Centre d'Informació Jove de Maó, agents d'ocupació i desenvolupament local del Consell Insular de Menorca, orientadors laborals del Consell Insular de Menorca, responsables tècnics de l'Àrea de Formació del Consell Insular de Menorca, tècnic del Servei de Tutorització per a Nous Emprenedors, IES Cap de Llevant de Maó, IES Josep M. Quadrado de Ciutadella, IES M. Àngels Cardona de Ciutadella, Joventuts Socialistes de Menorca, Joves d'Esquerra Nacionalista i Ecologista, Càritas Diocesana de Menorca, Nuevas Generaciones del PP, Punt d'Informació Joves des Castell, SOIB i UGT

Esquema de la Jornada

Després de les intervencions de la consellera de Treball i Formació per presentar la Jornada i l'empresa GADESO amb les conclusions de l'estudi sobre l'atur estacional dels joves de 16 a 25 anys, es va fer un debat sobre les polítiques envers la formació i inserció laboral dels joves.

Aquest debat es va estructurar en dues fases:



a. debat en grup.

A partir de l'anàlisi DAFO de l'estudi, cada grup de treball va analitzar els punts dèbils, les amenaces, les fortaleeses i les oportunitats. Els components de cada grup van intentar posar-se d'acord sobre l'ordre d'importància de cadascun dels punts que s'indicaven en aquesta anàlisi.

b. qüestionari per emplenar en grup.

La segona part del debat va consistir en la resposta en grup a una sèrie de preguntes sobre la formació i inserció laboral dels joves, les quals s'inclouen a continuació.



- QÜESTIONARI -

JORNADA DE FORMACIÓ I INSERCIÓ LABORAL DELS JOVES

On i com s'ha de donar la informació?

De què és necessari tenir informació, del treball?
de la formació?
de les oportunitats?



dels serveis?
etc.?

Quines activitats o treballs poden despertar més
interès?

Com influeix la relació laboral amb les empreses ?



Quines activitats laborals o formatives es podrien fer en temporada baixa? De quin tipus?

Quines activitats dinamitzadores de carrer poden implicar joves que no estan associats?



Quines obligacions o iniciatives creus que ha de tenir l'Administració?

Un cop promogut aquest debat entre els grups, es va nomenar un portaveu de cada un dels quatre grups per tal de posar en comú les conclusions.

Les principals dades de l'estudi sobre l'atur estacional dels joves de 16 a 25 anys que l'empresa GADESO ha realitzat són les següents:

- Dues terceres parts de la població jove menorquina ha nascut a l'illa.
- Una mica més de la meitat no ha cursat més que els estudis obligatoris o fins i tot no els han acabat.
- Una gran majoria se senten satisfets amb la seva situació laboral.
- Pràcticament el 95% de les persones d'entre 16 i 25 anys a Menorca ha treballat alguna vegada.
- Gairebé un 70% han iniciat la seva experiència en el món del treball als 16 anys o fins i tot abans d'aquesta edat.
- La meitat ha trobat feina a través d'amistats o coneguts.



- Els principals problemes amb els quals es troben de cara a la seva inserció laboral són l'estacionalitat de l'activitat econòmica i la manca de possibilitats si tenen estudis superiors.
- Més del 80% no es registren a les oficines del SOIB com a aturats.
- Una mica més de la meitat no està realitzant cap tipus d'estudis, i un 43% no tenen intenció, inicialment, de tornar a estudiar.



CONCLUSIONS

La segona part de la Jornada es va organitzar de tal manera que els assistents es van reunir en quatre grups i van debatre sobre les polítiques envers la formació i inserció laboral dels joves a partir de l'anàlisi sobre els punts dèbils, les amenaces, les fortaleses i els punts forts de la situació actual.

D'aquest debat s'extreuen les següents conclusions:

Sobre els punts dèbils:

La majoria dels assistents van estar d'acord que la facilitat per accedir a feines de baixa qualificació produeix l'abandonament dels estudis d'un important sector dels joves, una manca d'estímuls per millorar i una pèrdua de les capacitats personals.

També es va considerar que un dels punts dèbils amb el qual ens trobam quan volem marcar un procés de formació i inserció laboral per als joves és la marcada estacionalitat derivada de l'excessiu pes del sector turístic a Menorca.

Els participants de la Jornada van aportar, segons el seu punt de vista, altres aspectes que també s'haurien de considerar;

- La manca de motivació dels joves a causa de factors socials, familiars i socials
- La rigidesa dels diferents sistemes que no s'adapten a la realitat del context (sistema educatiu, formació ocupacional, etc.)
- La dificultat de compaginar estudis i treball
- Desprestigi de la formació en general i sobretot de la formació no reglada

Sobre els punts forts:

Hi va haver unanimitat entre els assistents a considerar com a punt fort el fet que els joves de Menorca són un grup integrat en el seu medi social, tant si tenen com a activitat principal els estudis o la feina i que no hi ha més d'un 1% dels joves que ni estudien ni treballen .

També es considera que és favorable el fet de disposar d'una gran quantitat de recursos destinats als serveis de foment de l'ocupació, la formació ocupacional i continuada i els serveis d'assessorament



empresarial i comptam amb l'avantatge que cada cop hi ha més conscienciació de la gent en la importància d'utilitzar els serveis per a la seva promoció personal.

En aquest punt també és important destacar que cal incidir en el treball en xarxa i la necessitat que aquests serveis i recursos actuïn de forma coordinada, ja que d'altra banda es podria convertir en un punt dèbil.

Sobre les amenaces:

En general es va considerar una amenaça per part dels assistents el fet que per als joves d'entre 16 i 25 anys hi ha una sensació de satisfacció present, bàsicament perquè molts encara són estudiants, la majoria conviu a la llar familiar i no tenen càrregues ni responsabilitats familiars, però que aquesta percepció probablement canviarà a partir dels 25-30 anys, moment en què seran conscients del seu dèficit formatiu.

Sobre les oportunitats:

Una de les conclusions importants arribats a aquest punt del debat va ser el compromís de tothom d'aportar elements i poder treballar en xarxa. En aquest sentit es fomentà la creació d'una comissió de seguiment formada per un nombre de membres no superior a 15 representants i encarregada d'analitzar, debatre i proposar qüestions lligades als joves i al mercat de treball, partint com a element bàsic de les conclusions de la Jornada.

Es va considerar essencial i d'especial rellevància:

- augmentar els requeriments formatius per accedir al mercat laboral, encara que es tracti d'ocupacions de baixa qualificació
- donar valor a la formació, demanant titulacions per a cada tipus de feina
- millorar les condicions salarials i contractuals dels joves amb les titulacions requerides
- estimular la formació des de l'empresa i en l'empresa
- fomentar els sectors econòmics tradicionals de l'economia menorquina que encara es mantenen i els nous filons d'ocupació, cosa que contribuirà a reduir la dependència del sector turístic i les conseqüències no desitjables de la inevitable estacionalitat que genera.



Les **conclusions al qüestionari** de la Jornada de Formació i Inserció Laboral dels Joves sobre els diferents aspectes tractats són les següents:

(A) CANAL I FORMES DE FER ARRIBAR LA INFORMACIÓ ALS JOVES

Pregunta: On i com s'ha de donar la informació?

- Utilitzar canals locals per difondre la informació fa que els joves la considerin més propera.
- És important que la informació es doni a diferents àmbits;
 - educatiu
 - empresarial
 - administratiu
 - social
- Buscar llocs i espais naturals on solen acudir els col·lectius i aconseguir una publicitat eficaç al sector al qual va adreçada.
- Utilitzar més imatge i procediments de màrqueting.
- Arribar també a les famílies i als centres educatius i que la informació sigui bidireccional.

(B) TIPUS D'INFORMACIÓ NECESSÀRIA

Pregunta: De què és necessari tenir informació?

- Els participants del debat van considerar que és fonamental tenir informació de tot,
 - del treball
 - de les oportunitats
 - de la formació
 - dels serveis

(C) ACTIVITATS I TREBALLS QUE DESPERTEN INTERÈS ENTRE ELS JOVES

Pregunta: Quines activitats o treballs poden despertar més interès?

- Administració
- Mecànica de cotxes i motos
- Electricitat
- Informàtica



- Idiomes
- Medi ambient
- Imatge i so
- Imatge personal
- Disseny
- Oficis tradicionals

(D) RELACIÓ AMB LES EMPRESES

Pregunta: Com influeix la relació laboral amb les empreses?

- No ajuda en la motivació per augmentar la formació
- No valora suficientment la formació de cara a la contractació i incentivació
- Manca de comunicació dins l'empresa
- És necessari que el treballador se sentin valorat i motivat
- S'ha perdut la relació entre l'empresari i el treballador

(E) ACTIVITATS DURANT LA TEMPORADA BAIXA

Pregunta: Quines activitats laborals o formatives es podrien fer en temporada baixa? De quin tipus?

- Fomentar el sector industrial
- Fomentar activitats dins el sector de les noves tecnologies, el medi ambient, etc.
- Fomentar que siguin les pròpies empreses les que se'n facin càrrec

(F) ACTIVITATS DINAMITZADORES DE CARRER

Pregunta: Quines activitats dinamitzadores de carrer poden implicar joves que no estan associats?

- Impulsar la figura d'educador de carrer
- Xarxa de bars i oci relacionat amb al manca d'espais per als joves

(G) PAPER DE L'ADMINISTRACIÓ

Pregunta: Quines obligacions o iniciatives creus que ha de tenir l'Administració?



- Potencial l'associacionisme
- Coordinar recursos i iniciatives
- Control i seguiment dels acords i de les iniciatives
- Donar facilitats i impulsar les propostes del joves (agilitar determinats tràmits, centralitzar les informacions, etc.)
- Conèixer la realitat
- Fomentar la relació amb el sector empresarial i sindicats per a la millora de les relacions laborals.