

El efecto del origen social con el paso del tiempo: la inserción laboral de los graduados universitarios españoles durante la democracia¹

The effect of social background over time: the Spanish university graduates labor insertion through democracy

Dani TORRENTS y Sandra FACHELLI

Universidad Autónoma de Barcelona

Recibido: Octubre 2013

Aceptado: Diciembre 2013

Resumen

Este artículo se plantea analizar el papel del origen social en la inserción laboral de las personas graduadas en España entre los años 1975 y 1998. En una investigación anterior analizamos los graduados asalariados que habían obtenido su titulación entre 1999 y 2002. Pretendemos con este estudio hacer una mirada retrospectiva y exploramos los mismos elementos, es decir, si el origen social influye en la inserción laboral, pero esta vez a medida que transcurre el tiempo desde el año de graduación. Partimos del presupuesto que el origen social reaparecerá como variable explicativa a medida que pasa el tiempo. Para llevar a cabo el análisis utilizamos la Encuesta de Condiciones de Vida de 2005 (INE) y observamos el efecto del origen social controlado por factores personales y ocupacionales, mediante la regresión logística binaria utilizando el salario percibido por hora como variable dependiente. Las conclusiones a las que hemos llegado nos obligan a rechazar nuestras hipótesis y también a seguir analizando al menos dos temas, por un lado, incluir factores adicionales como la titulación, ya que no podemos considerar a los universitarios como un grupo homogéneo, y por otro, analizar el impacto de la crisis utilizando datos más recientes.

Palabras clave: graduados universitarios, mercado de trabajo, origen social, salario.

¹ Esta investigación forma parte del “Plan Nacional de investigación científica, desarrollo e investigación tecnológica” (CSO2010-19271) financiado por el Ministerio español de Ciencia e Innovación, con el título de “Itinerarios Universitarios, equidad y movilidad ocupacional”. Así mismo cuenta con el apoyo de las becas pre doctorales “Formación de Personal Universitario 2012” del mimso. La versión escrita de este artículo ha sido discutida con los demás miembros del GRET (<http://grupsderecerca.uab.cat/gret>) que participaron en esta investigación: Jordi Planas, Albert Sánchez-Gelabert, José Navarro y Verónica Ardhengui.

Abstract

This article aims to analyse the role of social background on the labor insertion of graduates in Spain between 1975 and 1998. In previous research we analysed salaried graduates who obtained their degrees between 1999 and 2002. Now we aim to replay the same model exploring if social background influences the labor insertion, but considering the analysis over time. We argue that social background effect could reappear as an explanatory variable as time passes. To carry out the analysis we use the Survey of Living Conditions 2005 (INE) and observe the effect of social background controlled by personal and occupational factors, using binary logistic regression with the hourly wage earned as a dependent variable. The conclusions we have reached compel us to reject our hypothesis. Some further analysis must be done including additional factors such as the degree, as we cannot consider the university as a homogeneous group, and analysing the impact of the crisis through a more actualized database.

Keywords: university graduates, labor market, socioeconomic background, wage.

Los diversos estudios sobre el acceso al nivel educativo superior muestran que el origen social es un elemento central para prever la posibilidad de transitar con éxito el desafío que significa una carrera (Langa, 2005; Rahona, 2005; Torrents, 2015). Los filtros para llegar a la universidad operan fuertemente en edades tempranas y van disminuyendo a medida que se alcanza superar un grado más de educación, pero ciertamente tienen un rol importante en la limitación de oportunidades. En los umbrales al acceso a la universidad, el hogar de procedencia explica quién tiene más probabilidades de llegar y quién no, e incluso cuando están dentro de la universidad, explica las probabilidades de abandonar y sus vivencias.

Gran parte de la literatura sociológica ha dado cuenta de que el peso de la estructura social es diferente según el nivel de recursos con los que cuente la familia de origen. Dada la distribución igualitaria de habilidades y capacidades de los individuos, los elementos facilitadores u obstaculizadores del desarrollo de un niño se forjan fuera de su dominio personal, y es así que la movilización de recursos en torno a él favorecerá rendimientos escolares y académicos superiores de aquellos que por el contrario les toque sentir el peso material de algo aparentemente tan inmaterial como es la estructura social (Torres-Minoldo y Andrada, 2013).

No obstante, también sabemos que la estructura es un peso que influye pero que no determina la acción individual, y es desde este lugar donde podemos entender que aquellos que logran finalizar el ciclo en la universidad e insertarse laboralmente no provengan todos de familias acomodadas. Lo más relevante es que en dicha inserción parece ser que el origen social ya no es un discriminante como lo es en niveles educativos previos. Lo que influye en los niveles educativos anteriores, parece desaparecer en la universidad en lo que se conoce como "waning efect" o efecto menguante. Como afirman Ballarino, Bernardi y Panichella (2013) algunos autores sostienen que el mercado de trabajo funciona más meritocráticamente en los individuos con niveles educativos altos y no tanto por adscripción social; también afirman que los hijos de orígenes bajos que llegan a la universidad están ya fuertemente seleccionados por habilidad y motivación y que la edad más adulta de los universitarios significa una

menor influencia de los padres. Estos elementos, darían cuenta de esta disminución del papel del origen social en la inserción laboral de los universitarios.

En este sentido hemos tenido ocasión de observar un conjunto de resultados (Planas y Fachelli, 2010; Navarro-Cendejas, 2013; Fachelli *et al*, 2014) que señalan que durante la trayectoria universitaria se produce un cierto proceso de “desclasamiento” que homogeneiza o “lima asperezas” en lo que se refiere a las grandes diferencias de clase. Sin lugar a dudas podríamos hacer un ejercicio imaginario de desplazar el concepto “habitus” de Bourdieu (1984) desde la familia de origen a la universidad, y vislumbrar que el tránsito por ésta, las experiencias vitales, las relaciones sociales y el sin número de prácticas durante ese período contribuyen a forjar un proceso de socialización que daría cuenta de ese “desclasamiento”. A su vez, este proceso contaría con su contracara como el de “re-enclasamiento” que llevaría a algunos de estos jóvenes pasado el tiempo (aquellos que no pertenecían a las clases altas), a ocupar los estratos más altos de nuestra sociedad.

Aunque son varias las evidencias que muestran un debilitamiento de la influencia de la clase de origen en los titulados universitarios, insertos en el mercado laboral pocos años después de haberse graduado, nuestro espíritu bordiano nos lleva a pensar que el peso del origen puede hacer nuevamente su entrada triunfal en la vida de los graduados a medida que pasa el tiempo después de su graduación. Es decir, aquella influencia primera potenciaría las redes y relaciones sociales, la productividad o las aspiraciones laborales de los más acomodados con el paso del tiempo, y en cambio operaría en forma un tanto neutra en aquellos de orígenes más bajos (Erikson y Jonsson, 1998). Pues bien, este es el objetivo de este artículo: analizar la influencia del origen social en un período de tiempo más largo desde la graduación.

Una forma de acercarnos a este fenómeno es replicar la metodología que utilizamos para analizar la influencia del origen de los graduados en su inserción laboral temprana y analizar si en los resultados obtenidos, el origen social sigue sin explicar las diferencias salariales de los titulados insertos en el mercado laboral, o se modifican al incorporar la variable tiempo, que sería el “mecanismo” que funcionaría a modo de “ventana de oportunidad” por donde volvería a aparecer la influencia del origen social.

En este sentido, partimos de la base que oportunamente habíamos analizado (la inserción de graduados entre 1999 y 2002 que fue explorada en Fachelli *et al* (2014) y extendemos el análisis a otras generaciones de graduados que han tenido más tiempo para consolidarse laboralmente. Consideramos 24 años de graduados agrupados en 6 cohortes que cubren el período 1975 a 1998, enmarcados en la época postfranquista. Con ellos volvemos a testar nuestra hipótesis que queda formulada de la siguiente manera: a medida que transcurre el tiempo desde la inserción laboral de los graduados universitarios, el origen social vuelve a configurarse como un factor explicativo en el logro laboral, medido a partir del ingreso horario. Observamos, a fin de cuentas, si se ha dado el efecto “universalista” de la educación superior en conjunto, en términos de origen social, identificado en otros análisis (Planas y Fachelli, 2010; Fachelli *et al*, 2014; Navarro-Cendejas, 2013) para el período postfranquista.

Fundamentación teórica

El proceso de estructuración social se ha definido principalmente en base a la ocupación de los individuos (Haller y Portes, 1973; Fachelli, 2009). En este sentido, para observar el papel de la universidad en este proceso, es necesario dar cuenta de la inserción laboral de los graduados a lo largo de la democracia formal, y el viejo esquema básico de logro social de Duncan (1966), Blau y Duncan (1967) o Duncan y Featherman (1972) nos brinda una herramienta útil para ello. En este esquema la ocupación y la educación de los padres influye en la ocupación del hijo o hija y a su vez está mediada por el propio logro educativo del hijo o hija, al constituir la educación un mecanismo de estratificación, y al depender dicha educación de las desigualdades persistentes según origen social (Shavit *et al.*, 2007). Dicho de otro modo, la ocupación del individuo, y a su vez su futura estructuración social, está condicionada por su propio nivel educativo y por su origen social. Se trata de un modelo simple de relación entre familia, educación y profesión (Cachón, 2001) donde nuestro interés es su contrastación en un colectivo particular, como son los graduados universitarios, con el fin de observar hasta qué punto la universidad española permite una movilidad social sin el peso del origen familiar en juego.

Este esquema se ha desarrollado y complejizado desde diferentes perspectivas sociológicas con el fin de llenar de contenido las relaciones entre los diferentes elementos. En este sentido, autores como Opheim (2007) o Gambetta (1987) aportan mecanismos que explican la relación entre el origen social y la inserción laboral del individuo. Por un lado, a partir de la diferencia en la información entre clases sociales, que permite un acceso diferencial a ocupaciones mejor remuneradas, o la disponibilidad de un capital social concreto –también llamadas redes sociales– con mayores o menores contactos para encontrar un empleo mejor (Hansen, 2001).

La interpretación de Gambetta (1987), además, permite distinguir entre factores económicos y culturales. El autor define diferentes lógicas causales a partir de las cuales entender el logro ocupacional intergeneracional, o lo que es lo mismo, la relaciones entre los factores presentados previamente. Su propuesta clasifica los condicionantes que empujan (*push*) y tiran (*pull*) del individuo a uno u otro proceso de estratificación mediado por la educación, a partir del cruce de dos dimensiones que intervienen en la elección: las causas económicas y las causas culturales, que afectan a las motivaciones y a las oportunidades de los individuos.

En los análisis de movilidad ocupacional y estructura social tradicionalmente se ha asociado el factor ocupación a la dimensión económica, y el nivel educativo a la dimensión cultural ya que por un lado la ocupación representa la principal fuente de ingreso económico en la sociedad –y por lo tanto de ella se derivan las principales influencias en las oportunidades y en las aspiraciones de los individuos a nivel económico– y por otro lado, la educación constituye el principal sistema o institución encargada de desarrollar las habilidades cognitivas de los individuos así como las ambiciones y motivaciones.

Partiendo de estas premisas, los factores económicos de obtención de estatus, en nuestro caso la ocupación de los padres, se dividen en dos tipos de influencias según el

esquema de Gambetta. Por un lado, las influencias vinculadas a los recursos económicos disponibles del joven para costear la inversión, directa y de oportunidad, de un nivel educativo superior de acuerdo a la Teoría del Capital Humano (Becker, 1975; Merino y García, 2007). Es decir, una mayor categoría ocupacional significa mayores recursos económicos y en este sentido una mayor capacidad de hacer frente a los costes derivados de un nivel educativo superior o de esperar un empleo mejor. Por otro lado, influyen las expectativas de estatus ligadas a lo que se conoce como la aversión al riesgo (Goldthorpe, 2007; Breen y Goldthorpe, 1997), es decir, la reticencia a no superar el nivel alcanzado por los padres y en consecuencia tener un umbral mínimo a superar; así, las personas graduadas de origen social alto pueden desear en mayor medida ocupaciones con mayor salario o posibilidades de promoción en relación a las personas graduadas de orígenes sociales bajos.

Por otro lado los factores culturales, en nuestro caso el nivel formativo de los padres, pueden ejercer su influencia en la obtención de estatus en dos aspectos: a) las habilidades y aptitudes del individuo que repercutirán en los resultados académicos y en el logro educativo, que permiten el acceso a ocupaciones semicualificadas o cualificadas (Bourdieu y Passeron, 1990; Bernstein, 1988), así como los códigos culturales derivados de la clase social que pueden representar una ventaja para las personas graduadas de origen social alto a la hora de encontrar un empleo (Bourdieu, 1984); y b) las aspiraciones ligadas a influencias significativas de terceros o normas sociales que introducen diferencias de ambición ocupacional entre personas con diferente origen social.

En resumen, el proceso de obtención de estatus social ha sido analizado principalmente, como el camino causal entre el origen social familiar del individuo y su ocupación actual, mediada por el nivel educativo alcanzado por el sujeto. Este proceso lo podemos considerar, a grandes rasgos, como un proceso en el que intervienen factores económicos y factores culturales que pretendemos analizar para el caso concreto de los graduados españoles.

Metodología

Modelo de análisis

Partiendo de los fundamentos teóricos expuestos anteriormente, nuestro objetivo es poner en relación el origen social de los graduados universitarios con su inserción laboral a lo largo del período post-franquista, observando si el papel de la universidad como suavizador de las diferencias de clase se da en todas las cohortes de graduados de este período, las cuales presentan diferentes consolidaciones laborales derivadas de unos espacios de tiempo variables entre la graduación y la inserción laboral.

Así, se pone en relación el origen social de los padres, desde factores económicos – la ocupación – y culturales – la educación –, con la ocupación del hijo, teniendo en cuenta además el paso del tiempo como elemento que puede introducir variaciones en esta relación (Erikson y Jonsson, 1998). Pensamos que los recursos, redes y relaciones sociales de los más acomodados se pondrán en acción en un sentido favorecedor y

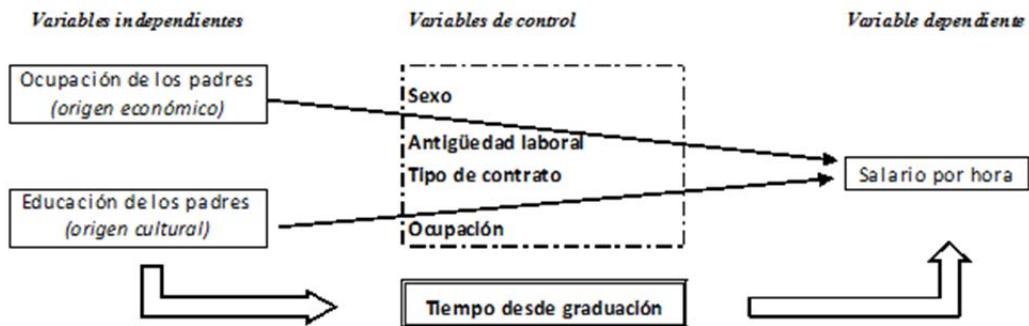
facilitador de nuevas oportunidades en su inserción laboral, a diferencia de aquellos graduados de orígenes más bajos que no están rodeados de los mismos recursos y oportunidades que los primeros.

En concreto se analiza la inserción laboral para todas las cohortes en el mismo año: 2005. Nótese pues que las personas que se graduaron hace más tiempo en referencia a 2005, han tenido un margen temporal mayor para consolidarse laboralmente respecto a los que se graduaron hace pocos años, al disponer de mayor tiempo para encontrar un empleo estable, promocionar laboralmente y adquirir experiencia. De este modo podemos observar si a medida que la distancia temporal entre la graduación y el año de análisis aumenta, el origen se va configurando como factor discriminante de la inserción laboral. A su vez, esto nos permite identificar el papel de la universidad a lo largo de este período que se considera como el de la restauración de la democracia en España. Para Ballarino *et al.* (2013) en la universidad española para las cohortes de nacimiento entre los años 1930 y 1980, es decir, en los años de graduación entre los 50 y los 2000 teniendo en cuenta una media de edad de graduación aproximada de 25 años, el origen social presenta, aunque muy débil y mediante una metodología diferente, una influencia en la inserción laboral de los titulados. Hay que señalar que estas cohortes analizadas encajan con las nuestras e incluso algunas son anteriores en el tiempo. Veremos si nuestros resultados concuerdan o no con aquella aportación.

En el modelo de análisis se añaden, además del origen familiar, diferentes variables de control mediante las cuales pretendemos evaluar un efecto neto del origen social en la ocupación de los individuos. En este sentido utilizamos variables referentes a las características del propio individuo y de su ocupación. Esto es así ya que la inserción laboral varía tanto por las características personales del individuo (experiencia, sexo), como por las características de la ocupación (tipo de contrato, profesión ejercida, etc.), las cuales pueden ocultar la relación entre el origen social propiamente dicho y la inserción laboral.

Por último hay que subrayar que para conocer el impacto del origen social en la ocupación de los y las graduadas, utilizamos como indicador concreto de esta ocupación, el salario por hora. Consideramos que esta variable es un buen indicador de la inserción laboral de nuestra población objetivo siendo altamente comparable entre ocupaciones². Además es un indicador que en el contexto español es considerado como relevante para definir el éxito laboral (Mora, 2008). El modelo que ponemos a prueba para cada cohorte es el siguiente:

² Aunque algunos autores como Hansen (2001) prefieren el salario mensual o anual, con este no podríamos comparar entre tipos de jornadas de trabajo distintas. Además este salario horario está calculado utilizando el número de horas declaradas por el individuo, con lo que se mantiene la comparabilidad del indicador aun cuando las horas trabajadas en una ocupación pueden variar a lo largo del año.



Esquema I. Modelo de análisis

En síntesis, nuestro objetivo es observar si existe un impacto del origen social, en términos económicos y culturales, en la inserción laboral de los universitarios teniendo en cuenta las características individuales como el sexo, la experiencia laboral, el tipo de contrato y la ocupación, los cuales generan efectos sobre el salario percibido y distorsionan el efecto neto del origen social. Este modelo de análisis es reproducido en cada una de las cohortes de graduados que consideramos. Las hipótesis que nos planteamos son las siguientes:

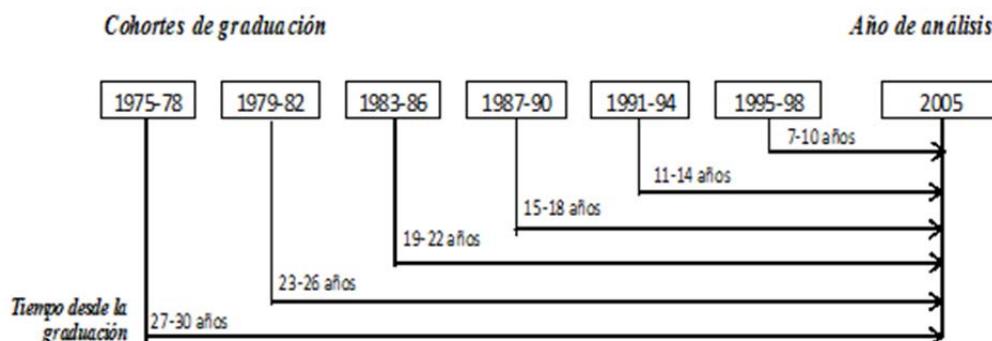
- Hipótesis 1. El origen familiar de los graduados entre 1975 y 1998 influye en su inserción laboral.
 - Sub-hipótesis 1a: El origen económico de los graduados entre 1975 y 1998 (máximo nivel ocupacional de los padres) influye en el salario percibido.
 - Sub-hipótesis 1b: El origen cultural de los graduados entre 1975 y 1998 (máximo nivel educativo de los padres) influye en el salario percibido.
- Hipótesis 2. A medida que transcurre el tiempo entre la graduación y el año de análisis de la situación laboral (2005), el origen social es más determinante en la inserción laboral medida a partir del salario percibido.

Diseño de la investigación

Como se ha mencionado, los datos utilizados para el análisis provienen de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) del año 2005. La especificidad de este año de la encuesta es que se incorpora un módulo titulado "Transmisión intergeneracional de la pobreza" en el que se recogen variables referentes al origen de las personas encuestadas. Esto es importante pues la ECV es una encuesta realizada a hogares y por ello en otras ediciones no es posible conocer el origen social de los individuos que no viven con sus padres. Dicho de otro modo, solamente podemos conocer el origen social de las personas que no estén independizadas residencialmente³. Este inconveniente

³ Para el colectivo de personas graduadas entre el 1975-1998, un 83% no vive con los padres por lo que perderíamos al 83% de la población con otra base de datos.

desaparece en la ECV del 2005 porque el origen social se recoge expresamente para todas las personas encuestadas que tengan entre 25 y 65 años, vivan o no con sus padres. Trabajamos con una muestra de personas graduadas entre 1975 y 1998 de 3.412 casos, de los cuales nos quedamos con 2.891 que son los que se encontraban trabajando asalariadamente en el momento de la encuesta. Esta muestra la dividimos en 6 grupos diferentes por cohortes de graduación, y las analizamos todas en 2005, como muestra el siguiente esquema:



Esquema II. Cohortes de graduados en el análisis.

Con el fin de corroborar las hipótesis planteadas utilizaremos la regresión logística binomial, que es una técnica estadística multivariable que permite conocer la relación entre una variable dependiente cualitativa dicotómica y una o más variables explicativas independientes, también llamadas covariables. La relación entre las variables se define como la explicación de la pertenencia a un grupo a partir de una variable dependiente categórica, en función de una o más variables independientes. Mediante esta técnica es posible identificar cuáles son las características o factores que producen la diferenciación entre dichos grupos.

En nuestro caso, la variable dependiente y lo que marca los dos grupos es el salario bruto horario⁴ dividido en: salarios altos y salarios bajos. Los salarios altos son los iguales o superiores a la media de los salarios de cada una de las cohortes de graduados. El criterio de corte utilizado para fijar el límite entre unos y otros es la media recortada, es decir, la media de los salarios eliminando el 5% más alto y el 5% más bajo de la distribución. De esta manera se logra un valor medio más estable no sujeto a la presencia de casos extremos. En cuanto a las variables explicativas y de control, se recogen en la siguiente tabla:

⁴ Sólo consideramos a las personas asalariadas debido a que no disponemos del ingreso bruto mensual de empleadores y trabajadores independientes, que representan un 18% de la muestra referente a la población total.

Variables independientes	
Nivel ocupacional familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores no manuales • Trabajadores cualificados • Trabajadores no cualificados y agrícolas
Nivel cultural familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Hasta primario • Secundario • Universitario
Variables de control	
Nivel ocupacional del entrevistado	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores no manuales • Trabajadores cualificados • Trabajadores no cualificados y agrícolas
Tipo de contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo indefinido • Temporal
Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Mujer • Hombre
Antigüedad	(numérica) Años en trabajo remunerado

Tabla I. Categorías de las variables independientes utilizadas.

Los niveles ocupacionales se han construido a partir del esquema EGP de Erikson, Goldthorpe y Portocarero (Erikson y Goldthorpe, 1992) clasificados en tres categorías. La adaptación de la base de datos ECV a las categorías ocupacionales EGP se ha realizado siguiendo los criterios de Maqués-Perales y Herrera-Usagre (2010). Una vez obtenidas las siete categorías de EGP, se han agrupado del siguiente modo: a) Trabajadores no manuales (I+II, III IVab y IVc), b) Trabajadores cualificados (V+VI) y c) Trabajadores no cualificados y agrícolas (VIIa y VIIb). Hemos considerado hasta tres niveles ocupacionales distintos con el fin de adaptar la clasificación a la idea de mostrar una jerarquía entre dichas clases, además de ser conscientes que en las cohortes de graduados la muestra no tiene el tamaño que sería deseable, y esta limitación impide utilizar clasificaciones más desagregadas.

El nivel educativo de los padres se construyó en tres categorías: Hasta primario, Secundario y Universitario. Tanto en esta variable como en el nivel ocupacional de los padres se toma el más alto de los dos progenitores. Consideramos además la variable sexo y con respecto a las variables laborales tomamos en cuenta la propia categoría laboral de los entrevistados, el tipo de contrato y la experiencia laboral que refleja la cantidad de años trabajados, una variable más ajustada que la edad para alcanzar nuestro objetivo, pero que a su vez puede servir de proxy de ella.

Resultados

El peso del origen familiar en la inserción laboral según cohorte

Una vez descritos los principales elementos de nuestro modelo, a continuación se encuentra una tabla resumen de los resultados para cada una de las cohortes de graduados. Lo primero que hay que señalar es que todas las regresiones, excepto la última, muestran una capacidad explicativa (R^2 de Nagelkerke) superior al 30%, lo cual es considerable, indicando que el modelo se ajusta al marco teórico y a la realidad social. En cuanto al número de casos sabemos que no es el deseable, al tratarse de una base de datos a nivel nacional que no está focalizada metodológicamente en los colectivos de graduados universitarios. No obstante, las pruebas utilizadas nos confirman una consistencia de las regresiones suficiente.

Los resultados de la tabla II muestran que tanto el origen económico de los graduados, véase el nivel ocupacional de los padres, como el origen cultural, es decir, el nivel educativo de los padres, no son significativos en el modelo. Además esto se da para todas y cada una de las cohortes de graduación analizadas que van desde 1975 a 1998. Contrariamente a lo que cabría esperar de acuerdo a algunas perspectivas de estructuración social, los efectos del origen social en la inserción laboral para los graduados universitarios, no aparecen a medida que pasa el tiempo, ni por tanto tampoco hay indicio de variación en su influencia.

Si bien no podemos afirmar en este análisis que el origen social haya aparecido como factor de desigualdad en el salario percibido, observamos otros resultados interesantes. Nos remitimos primero al artículo en el que se realizó el mismo análisis para la cohorte de graduación de 1999-2002 Fachelli *et al* (2014), en el que los únicos factores discriminantes del salario percibido post-universidad eran el sexo y la propia ocupación, lo cual tiene sentido pues en función de la cualificación de la ocupación que se desempeña, el salario será mayor o menor, y el sexo se ha definido tradicionalmente como una variable de desigualdad en el empleo (Brennan y Shah, 2003; Grahama y Smith, 2005; Moreau y Leathwood, 2006; Joy, 2003, 2006; Chevalier, 2007).

Var. Depen.: Salario hora (Categ. Ref.: Alto)	1995-1998			1991-1994			1987-1990		
	B	Exp(B)	Sig.	B	Exp(B)	Sig.	B	Exp(B)	Sig.
Máx. ocupación padres: Trab. No manual (*)									
<i>Max ocupación padres</i>			ns			ns			ns
<i>V - VI Trabajadores cualificados</i>	-,574	,563	*	-,581	,560	*	-,284	,753	ns
<i>VIIa-VIIIb Trabaj. no cualificados</i>	-,182	,834	ns	-,068	,934	ns	-,623	,536	ns
Máx. nivel estudios padres: universitario (*)									
<i>Max estudios padres</i>			ns			ns			ns
<i>Hasta Primario</i>	-,098	,907	ns	-,668	,513	*	-,235	,791	ns
<i>Secundario</i>	-,322	,724	ns	-,177	,838	ns	-,754	,471	ns
Sexo: Varón (*)									
<i>Mujer</i>	-,278	,758	ns	-,198	,821	ns	,112	1,119	ns
Tipo de contrato: Temp (*)									
<i>Fijo</i>	,514	1,672	*	,869	2,385	**	1,073	1,779	ns
Experiencia	,068	1,070	**	,042	1,042	*	,050	1,052	*
Ocupación entrevistado: Trab. no manual (*)									
<i>Ocupación entrevistado</i>			**			**			**
<i>V - VI Trabajadores cualificados</i>	-1,775	,169	**	-1,422	,241	**	-2,156	,116	**
<i>VIIa-VIIIb Trabaj. no cualificados</i>	-3,365	,035	**	-2,142	,117	**	-2,641	,071	**
Constante	-,005	0,995	ns	,000	1,000	ns	-,115	0,891	ns
Número de casos		469			429			346	
Pseudo R ² de Nagelkerke		0,315			0,318			0,333	
Prueba de Hosmer y Lemeshow		0,629			0,611			0,688	

(*) Categoría de referencia de las variables independientes. * Coeficiente significativo al 5%. ** Coeficiente significativo al 1%. ns Coeficiente no significativo

Tabla II: Regresión logística de las cohortes de graduados entre 1975-1998 en España

	1983-1986			1979-1982			1975-1978		
	B	Exp(B)	Sig.	B	Exp(B)	Sig.	B	Exp(B)	Sig.
Var. Depen.: Salario hora (Categ. Ref.: Alto)									
Máx. ocupación padres: Trab. No manual (*)									
Max ocupación padres			ns			ns			ns
V - VI Trabajadores cualificados	-,414	,661	ns	-,260	,771	ns	-,355	,701	ns
VIIa-VIb Trabaj. no cualificados	-,010	,990	ns	-1,306	,271	ns	-,738	,478	ns
Máx. nivel estudios padres: universitario (*)									
Max estudios padres			ns			ns			ns
Hasta Primario	-,138	,872	ns	-,685	-,685	ns	-,211	,810	ns
Secundario	,313	1,368	ns	-,390	-,390	ns	,046	1,048	ns
Sexo: Varón (*)									
Mujer	-,797	,451	**	,208	1,232	ns	-,396	,673	ns
Tipo de contrato: Temp (*)									
Fijo	,747	2,924	*	,945	2,572	ns	2,011	7,469	ns
Experiencia	,035	1,036	ns	,107	1,113	**	,058	1,060	ns
Ocupación entrevistado: Trab. no manual (*)									
Ocupación entrevistado			**			**			*
V - VI Trabajadores cualificados	-1,973	,139	**	-1,811	,164	**	-1,167	,311	**
VIIa-VIb Trabaj. no cualificados	-21,436	,000	ns	-2,769	,063	*	-20,547	,000	ns
Constante	-,616	0,540	ns	-2,264	0,104	*	-2,589	0,075	ns
Número de casos			340			275			188
Pseudo R ² de Nagelkerke			0,332			0,339			0,251
Prueba de Hosmer y Lemeshow			0,622			0,971			0,754

(*) Categoría de referencia de las variables independientes. * Coeficiente significativo al 5%. ** Coeficiente significativo al 1%. ns Coeficiente no significativo

Tabla II: Regresión logística de las cohortes de graduados entre 1975-1998 en España (cont.)

En el presente artículo, las generaciones que preceden cronológicamente a la anterior, muestran también un efecto de la ocupación sobre el salario percibido, dándose significativamente en todas ellas. No es el caso del otro factor, el sexo, que desaparece en todas las cohortes, excepto en la de 1983-1986. ¿Significa esto que el sexo como factor que influye en el salario percibido, sólo se da en los primeros años después de la graduación, y que el paso del tiempo acaba diluyéndolo? Por lo pronto se podría pensar que como el número de horas trabajadas es diferente según el sexo (Stina, 1996) y a su vez las mujeres tienden a tener más empleo a tiempo parcial, el ingreso horario podría situarse cercano al de los hombres. Al analizar esta situación para las cohortes estudiadas se encontró que en todas ellas las mujeres trabajan menos horas que los varones, no obstante y solo observando el salario horario de unas y otros,

hay algunas cohortes que evidencian un menor nivel de ingreso horario para las mujeres (la cohorte 1995-98; 1983-86 y 1975-78) pero no en las otras cohortes.⁵

Un estudio para las universidades catalanas, concluía la ausencia de un papel directo del sexo en el éxito profesional de los graduados universitarios (AQU, 2012). Nuestros resultados, están en esta línea. No es el objetivo de este artículo el análisis del factor sexo en la inserción laboral, y siendo conscientes que estos resultados no son los esperados, deberemos afrontar esta cuestión en otro momento. Por ahora, y con nuestros resultados, podemos apuntar a una influencia leve del sexo en la inserción laboral de los graduados, medida en términos de salario percibido. Podríamos suponer que el efecto de controlar mediante el resto de variables interfiere en el comportamiento de la variable sexo, o tal vez sean otros factores los que serían necesarios tener en cuenta y por lo tanto agregar al modelo para que aparezca una relación significativa en el ámbito laboral (AQU, 2008). Este es uno de los temas a seguir explorando en pos de mejorar el modelo explicativo.

Por último hay que destacar la aparición de otros dos factores en la explicación del salario percibido, aunque de forma poco determinada y uniforme, como vemos en la Tabla II. Por un lado la antigüedad laboral aparece en las primeras cohortes de graduados, las más recientes, como significativa para dar cuenta del salario percibido. Lo mismo sucede con el tipo de contrato. Teniendo en cuenta que para la cohorte de graduados entre 1999-2002 (Fachelli *et al.*, 2014) estos factores no eran relevantes, podría interpretarse como que la experiencia laboral y el tipo de contrato no influyen a los pocos años de graduarse en la universidad, probablemente porque poca gente presenta una trayectoria laboral madura, donde experiencia significa consolidación y el contrato fijo significa buenas condiciones laborales; pero comienzan a aparecer a medida que pasan los años y algunos individuos llegan a mantener y consolidar su ocupación post-universitaria y otros encadenan períodos de desempleo, precariedad o inserción tardía.

Los primeros se desmarcan de los segundos y la experiencia laboral y el tipo de contrato aparecería pues como factor determinante del salario. Además, el tipo de contrato como factor del modelo presenta una tendencia a aumentar su importancia a medida que pasan los años desde la graduación (coeficiente beta), aunque no es el caso del factor de antigüedad que se mantiene relativamente estable. Esta sería, a nuestro entender, una interpretación plausible de la aparición de estas dos variables a medida que el tiempo entre la graduación y el año de análisis es mayor.

Lo anteriormente apuntado lo observamos en el hecho que el salario que perciben los individuos con contratos temporales a lo largo del período analizado es parecido (cercano a los 9 euros hora), mientras que el salario de los que presentan un contrato indefinido evoluciona positivamente (de los 9 euros hora las cohortes más recientes, a los 15 euros hora en las cohortes de graduados más lejanas). Así mismo los que tienen un contrato temporal, están un mayor número de meses desempleados de media

⁵ Prueba T para muestras independientes que mide la diferencia de medias salariales entre hombres y mujeres.

durante el año anterior, y han cambiado de empleo en una mayor proporción que los que tienen contrato indefinido. Además, entre los que cambiaron de empleo en el último año, los años de experiencia laboral son menores que entre los que no cambiaron de empleo, y a medida que pasa el tiempo esta diferencia aumenta. Son elementos que nos señalan que la aparición del tipo de contrato y de la experiencia laboral como factores discriminantes del salario percibido, se explica por las diferentes trayectorias laborales post-universitarias que polarizan entre los que consolidan su ocupación y los que encadenan períodos de desempleo, cambios de trabajo, contratos temporales, etc. Esta situación se va apreciando a medida que pasa el tiempo y no en los estadios iniciales post-graduación.

Análisis según sexo y edad.

Hasta aquí hemos considerado cada cohorte de graduados como homogénea, es decir, no hemos tenido en cuenta diferentes perfiles de titulados. Compartimos el hecho que los estudiantes universitarios no se pueden entender como un solo grupo social, sino que la diversidad de perfiles que pasan por la universidad hacen necesario abordarlo analíticamente para no caer en conclusiones que podrían ser demasiado generalistas (Navarro-Cendejas, 2013). Por este motivo hemos aplicado nuestro modelo en diferentes "perfiles de titulados" observando si la ausencia de relación entre origen social e inserción laboral encontrada de modo general, varía para alguno de los perfiles. Se han replicado los análisis tanto para hombres como para mujeres, así como para estudiantes que han obtenido su título cerca de la "edad teórica" (23 años o menos), y los estudiantes "no tradicionales" (graduados a partir de los 24 años) que representan entre el 25-30% de la cohorte aproximadamente. Los resultados⁶ son concluyentes: ni el sexo ni la edad de graduación introducen variación alguna en los efectos de los factores de origen social en la inserción laboral, lo que da robustez a lo expuesto anteriormente.

En resumen, de los resultados aquí presentados podemos constatar diferentes elementos: por un lado que el origen social, tanto económico como cultural, no es un factor relevante para entender el salario percibido post-universidad, tampoco a lo largo de los años, ni para cada uno de los perfiles de titulados según sexo y edad de graduación. El sexo como factor también deja de tener un peso importante en la explicación de la inserción laboral. Aparece, a su vez, la idea que a medida que transcurre el tiempo, las trayectorias laborales de los graduados se van distanciando o polarizando, y la experiencia laboral y el tipo de contrato aparecen, ahora sí, como relevantes. Finalmente, la propia ocupación desempeñada se mantiene como factor clave que explica el salario percibido como era de esperar.

⁶ Las tablas no se muestran en el artículo por cuestiones de espacio.

Conclusiones

Hemos tenido ocasión de comentar en análisis previos (Planas y Fachelli, 2010; Navarro-Cendejas, 2013; Fachelli *et al.*, 2014) que habíamos hallado algunas evidencias sobre la existencia de un debilitamiento de la influencia de la clase de origen en los titulados universitarios insertos en el mercado laboral a pocos años de haberse graduado, básicamente en un análisis sobre graduados catalanes y particularmente en un trabajo anterior a éste en España para la cohorte de graduados entre 1999 y 2002. Concluimos en este último trabajo que los resultados nos llevaban a pensar que la universidad suaviza las diferencias de clase de origen, pues no se visualizaba el peso del origen social en la inserción laboral temprana del titulado o titulada universitario, tal y como Hout (1988) o Torche (2011), entre otros autores, observaron para diferentes países. Sin embargo nuestras dudas sobre aquellos resultados nos llevaron a plantear un análisis intertemporal, comparando diferentes grupos de graduados entre los años 1975 y 1998, sosteniendo la hipótesis reproductivista que el peso del origen social reaparecerá a medida que pasa el tiempo.

Los resultados han sido contundentes para las hipótesis planteadas. Respecto a la primera de ellas el resultado nos indica que el origen familiar no es un factor discriminante del salario percibido años después de la graduación, contrariamente a lo que las perspectivas teóricas expuestas podían señalar. Las dos variables consideradas como principales indicadores de clase social, no tienen peso alguno en la inserción laboral de este colectivo, al menos por lo que al salario percibido respecta. Estos resultados coinciden con los que hemos ido observando en otros trabajos con datos a nivel catalán y español, y que apunta hacia una universidad que suaviza las diferencias de clase una vez que los titulados están insertos. Efectivamente los elementos vinculados al esfuerzo y logro personal interfieren o neutralizan los elementos de clase, que sin embargo operan como una carga que rezaga o como un activo que potencia los procesos fruto de esfuerzos individuales de la mayoría de la población.

La segunda hipótesis dota a este análisis de una especificidad concreta; plantea la idea que a medida que el espacio temporal entre la graduación y el año de análisis de la situación laboral (2005) aumenta, el origen puede empezar a ser un factor discriminante o incrementar su influencia a la hora de explicar la inserción laboral de los universitarios. Observando los resultados obtenidos, no podemos dar por válida esta afirmación ya que tanto en la cohorte de graduados entre 1995-1998 (en 2005 hace 7 – 10 años que se graduaron) como en la cohorte entre 1975-1978 (27-30 años desde la graduación), tanto el origen económico como el cultural siguen sin tener influencia.

Habiendo refutado nuestras hipótesis cabe hacer una reflexión a nivel general sobre el conjunto de las generaciones analizadas. Todas ellas son graduadas en períodos a partir de la transición post-franquista y todo el período democrático. En este sentido podríamos extender las conclusiones del artículo anterior al resto de las cohortes de graduados, y afirmar que durante la democracia la universidad ha suavizado las diferencias de clase. Analizar esta situación en el período franquista también queda anotada como tarea pendiente.

Pensamos que vale la pena seguir buscando elementos para corroborar los hallazgos de este artículo y en ese sentido nos proponemos analizar esta relación en tiempos de crisis de dos maneras diferentes. Por un lado, replicar el análisis en la Encuesta de Condiciones de Vida del 2011, y observar las cohortes que se superponen entre ambas encuestas. Por otro lado estudiar particularmente algunos titulados catalanes que fueron encuestados en 2001 y re-entrevistados en 2011. También deberíamos tener en cuenta la titulación concreta cursada por el individuo, pues es un factor que se ha remarcado como relevante para la interpretación de la realidad universitaria (Triventi, 2011), pero con la información que disponemos en esta encuesta no podemos realizar ninguna valoración en este sentido. Por último, abordar otros indicadores de inserción laboral diferentes al salario percibido, es esencial para complementar el análisis de la relación entre el origen social y la inserción laboral.

Finalmente, por ahora debemos aceptar que, en los términos analizados en este artículo, la influencia del origen social no ha tenido la oportunidad de filtrarse en la vida ocupacional de los graduados universitarios, al menos en cuanto al salario percibido respecta.

Referencias bibliográficas

- AQU (2008) *Género i inserció laboral del col·lectiu universitari*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU)
- AQU (2012). *Género i inserció laboral. Dones i homes deu anys després de graduar-se, iguals o diferents?*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU)
- BALLARINO, G.; BERNARDI, F. y PANICHELLA, N. (2013) *Educational expansion and return to credentials. A comparison between Italy and Spain*. XI Congreso Español de Sociología: Madrid.
- BECKER, G. (1975). *Human capital*. Nueva York: NBER.
- BERNSTEIN, B. (1988). *Clases, códigos y control*. Madrid: Arkal.
- BLAU, P. y DUNCAN, O. (1967). *The Americal Occupational Structure*. Nueva York: Wiley and Sons.
- BOURDIEU, P. (1984). *Distinction: A social critique of the Judgement of Taste*. Londres: Routledge & Kegan Paul.
- BOURDIEU, P. y PASSERON, J. (1990). *Reproduction in Education, Society, and Culture*. Londres: Sage in association with Theory Culture & Society Dept. of Administrative and Social Studies Teesside Polytechnic.
- BREEN, R. y GOLDTHORPE, J. (1997). Explaining Educational Differentials: Towards a Formal Rational Action Theory. *Rationality & Society*, nº9: 273 – 305.

- BRENNAN, J. y SHAH, T. (2003). Access to what? Converting education opportunity into employment opportunity. Final report. Londres: Center for Higher Education Research and Information.
- CACHÓN, L. (2001). *¿Movilidad social o trayectorias de clase?*. Madrid: Centro de Investigaciones sociológicas.
- CHEVALIER, A. (2007). Education, Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 69 (6): 819-843.
- DUNCAN, O. (1966). Path Analysis: Sociological Examples. *The American Journal of Sociology*, 72 (1): 1-16.
- DUNCAN, O. y FEATHERMAN, D. (1972). *Socioeconomic background and achievement*. Nueva York: Academic Press.
- ERIKSON, R. y GOLDTHORPE, J. (1992). *The Constant Flux*. Oxford: Clarendon Press.
- ERIKSON, R. y JONSSON, J. (1998). Social Origin as an Interest-bearing Asset: Family Background and Labour-market Rewards among Employees in Sweden. *Acta Sociologica*, 41 (1): 19-36
- FACHELLI, S. (2009). *Nuevo modelo de estratificación social y nuevo instrumento para su medición. El caso argentino*. Tesis doctoral leída en Octubre de 2009. Universidad Autónoma de Barcelona.
- FACHELLI, S.; TORRENTS, D. y NAVARRO-CENDEJAS, J. (2014) ¿La universidad española suaviza las diferencias de clase en la inserción laboral? *Revista de Educació*, (364): 119-144.
- GAMBETTA, D. (1987). *Were they pushed or did they jump?* Londres: Cambridge University Press.
- GOLDTHORPE, J. (2007). *On Sociology: numbers, narrative and the integration of research and theory*. California: Stanford Univesity Press.
- GRAHAM, J. W. y Smith, S. A. (2005). Gender differences in employment and earnings in science and engineering in the US. *Economics of Education Review*, 24: 341-354.
- HALLER, A. O. y PORTES, A. (1973). Status attainment processes. *Sociology of Education*, nº46: 51-91.
- HANSEN, M. (2001). Education and economic rewards. Variations by social-class origin and income measures. *European Sociological Review*, 17 (3): 209–231.
- HOUT, M. (1988). More universalism, less structural mobility: the american occupational structure in the 1980s. *American Journal of Sociology*, 93:1358-1400.
- JOY, L. (2003). Salaries of recent male and female college graduates: educational and labor market effects. *Industrial and Labor Relations Review*, 56 (4): 606-621.

- JOY, L. (2006). Occupational differences between recent male and female college graduates. *Economics of Education Review*, 25: 221-231.
- LANGA, D. (2005). Las «experiencias académicas» de estudiantes universitarios de diferentes clases sociales. *Témpora*, 8: 159-187.
- MARQUÉS-PERALES, I. Y HERRERA-USAGRE, M. (2010). *¿Somos más móviles? Nuevas evidencias sobre la movilidad intergeneracional de clase en España en la segunda mitad del siglo XX*. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 131: 43-73.
- MERINO, R. Y GARCÍA, M. (2007). *Itineraris de formació i inserció laboral dels joves a Catalunya*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill.
- MORA, J.G. (2008) El éxito laboral de los jóvenes graduados universitarios europeos. *Revista de Educación*, nº extraordinario 2008, 41-58.
- MOREAU, M. Y LEATHWOOD, C. (2006). Balancing paid work and studies: working (-class) students in higher education. *Studies in Higher Education*, 31 (1): 23-42.
- NAVARRO-CENDEJAS, J. (2013). *Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios*. Tesis doctoral leída en Octubre de 2013. Universidad Autónoma de Barcelona.
- PLANAS, J. y FACHELLI, S. (2010). *Les universitats catalanes, factor d'equitat i de mobilitat profesional*. Barcelona: AQU.
- OPHEIM, V. (2007). Equal opportunities? The effect of social background on transition from education to work among graduates in Norway. *Journal of Education and Work*, 20 (3): 255-282.
- RAHONA, M. (2005) “La influencia del entorno socioeconómico en la realización de estudios universitarios: una aproximación en el caso español en la década de los noventa” en *Documento de Trabajo*, num. 215.
- SHAVIT, Y.; YAISH, M. Y BAR-HAIM, E. (2007). The persistence of persistent inequality. En S. Scherer; R. Pollak; G. Otte y M. Gangl (eds.) *From origin to destination: trends and mechanisms in social stratification research*. Frankfurt: Campus Verlag
- STINA LYON, E. (1996). Success with qualifications: comparative perspectives on women graduates in the labour market. *Higher Education*, 31 (3): 301-323.
- TORCHE, F. (2011). Is a college degree still the great equalizer? Intergerational mobility across levels of schooling in the US. *American Journal of Sociology*, 117 (3): 763-807.
- TRIVENTI, M. (2011). Stratification in Higher Education and Its Relationship with Social Inequality: A Comparative Study of 11 European Countries. *European Sociological Review*, (November), 1-14.

TORRENTS, D. (2015). Trayectorias juveniles y factores de la demanda de educación universitaria española para el año 2009. *Papers. Revista de Sociología*, 100 (1): 131-149.

TORRES-MINOLDO, M. Y ANDRADA, M. (2013). Herencia social y logros educativos en Argentina ¿Meritocracia o herencia social?. *Revista Complutense de Educación*, 24 (2), 421-442.

Correspondencia con los autores

Dani TORRENTS VILÀ

Departamento de Sociología

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

Universitat Autònoma de Barcelona

08193 - Bellaterra

e-mail: danitv@hotmail.com

Sandra FACHELLI OLIVA

Departamento de Sociología

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

Universitat Autònoma de Barcelona

08193 - Bellaterra

e-mail: sandra.fachelli@gmail.com