

En este capítulo se analiza el impacto que la formación a la que las personas usuarias han accedido ha tenido sobre sus posibilidades de empleo posterior, teniendo en cuenta algunas variables descriptivas como el género y la edad. Así, podemos valorar el posible impacto diferencial de la formación sobre el empleo.

De cada diez personas gitanas formadas, cinco acceden a un empleo posteriormente. Este ratio es más favorable entre los hombres que entre las mujeres –un 59,8%, frente al 50,7% respectivamente–. El ratio global es positivo y va aumentando año tras año, si bien la subida del 2005 con respecto al año anterior es prácticamente la mitad que la que hubo en el 2004 con respecto al 2003. El aumento del ratio se ha producido por igual entre hombres y mujeres. El incremento de estos ratios nos está indicando un aumento de la contratación tras participar en recursos formativos. Tanto para hombres como para mujeres, la inserción laboral tras la formación parece ser más fuerte en las edades de entre 25 y 44 años, si bien para los hombres resulta mayor. Los hombres más jóvenes también adquieren valores altos, muy superiores a los de las mujeres en ese mismo tramo de edad y también en general. Estos datos nos indican, por tanto, que del total de hombres que acceden a algún recurso formativo, prácticamente el 60% accede posteriormente a un contrato de trabajo. En el caso de las mujeres, sería el 50%.

Hasta la fecha, podemos establecer que la formación recibida por las personas usuarias del programa ACCEDER –tanto interna como externa–, está teniendo niveles aceptables de inserción posterior, si bien podrían ser mejorables. Cabe mencionar que el cálculo de este ratio se hace sobre el conjunto de acciones formativas, entre las que se incluyen, no sólo las acciones formativas puramente ocupacionales, sino también aquellas de características prelaborales que sirven para abordar y mejorar ciertas competencias laborales y sociales básicas previas necesarias para acceder a cualquier formación ocupacional y para acceder a un empleo. Desde este punto de vista, es necesario relativizar los ratios de inserción laboral inmediata que se presentan, ya que no todas las acciones formativas tienen ese objetivo inmediato.

Para realmente poder valorar si la formación adquirida en el programa ACCEDER está teniendo un impacto directo o no sobre la contratación laboral posterior, podemos analizar los datos de otras maneras. Se puede, por

ejemplo, poner en relación cifras relativas a la contratación de las personas formadas (cuadro 52) con las cifras relacionadas con la participación de las personas usuarias en los recursos formativos (cuadro 46). De esta manera, vemos cómo el conjunto de personas formadas y contratadas suponen el 30,1% del total de personas gitanas contratadas, mientras que el porcentaje de participación en acciones formativas es del 24%. La diferencia entre ambas cifras –de más de 6 puntos porcentuales– es la que nos permite establecer que existe una relación positiva entre la formación y el acceso al empleo, si bien se trata de una relación un tanto débil, a pesar de ir aumentando año tras año.

Veamos las diferencias de género en la incidencia de la formación sobre el empleo. Se observa cómo las mujeres formadas obtienen un 36,9% de ratio de contratación sobre el total de mujeres contratadas frente al 24,7% de los hombres. Al poner estas cifras en relación a sus tasas de participación en acciones formativas, vemos como la tasa de las mujeres es también más alta que la de los hombres –28,7% y 19,6% respectivamente–. Las diferencias, por tanto, en términos relativos comparados es mayor para las mujeres, lo que indica que la formación tiene un mayor impacto sobre las posibilidades de empleo en el caso de las mujeres –8,2 puntos de diferencia para las mujeres frente a 5,1 puntos de diferencia para los hombres–. Estas diferencias entre género se han agrandado de nuevo, en el año 2005, al tiempo que para ambos géneros, el 2005 ha supuesto aumentar el impacto positivo de la formación sobre sus oportunidades de empleo, aunque las mujeres en mayor medida que los hombres.

Si miramos los grupos de edad de la población formada y contratada, vemos cómo los jóvenes son quienes siguen logrando una mayor inserción: Un 36,7% del total de contrataciones de personas jóvenes frente al 28% de los jóvenes menores de 24 años formados. Siguen destacando, sobre todo, las mujeres formadas entre 16 y 24 años, con una proporción del 45,8% de contratación sobre el total de mujeres contratadas en esa misma categoría, cuando el porcentaje de participación en acciones formativas en ese tramo de edad es del 34,5%. La diferencia de 11,3 puntos es la mayor, a pesar de que también los ratios de participación en formación y los ratios de contratación total son los más altos de cualquier tramo de edad. Esta diferencia se ha visto incrementada en el año 2005. Esto significa, por tanto, que la formación de mujeres jóvenes aumenta las posibilidades que éstas tienen de cara a su inserción laboral posterior en mucha mayor medida que lo aumenta para el resto de personas con diferente edad y de diferente género.

En el lado opuesto, podemos observar cómo para determinados perfiles de usuarios/as, la formación tiene, por ahora, un escaso impacto de cara a lograr una inserción laboral posterior inmediata. Si bien es cierto que la formación adquirida puede estar contribuyendo a adquirir competencias básicas que permitan a estas personas, más adelante, lograr acceder a un empleo.

Otra forma¹³ de valorar el impacto de la formación en las oportunidades de empleo posteriores, se puede hacer mediante la comparación de los ratios de contratación media para el conjunto de usuarios/as del programa con los ratios de contratación específicos de los/as usuarios/as que han accedido a la formación. Así, vemos cómo si el ratio global de contratación ha sido en el 2005 de 43,6% mientras que el ratio de contratación de personas que se han formado a través del programa ACCEDER es de 54,5%. La diferencia de más de 10,9 puntos porcentuales nos permite indicar cómo las probabilidades de inserción laboral de una persona usuaria se incrementan hasta más del 50%, mientras que si no acceden a formación, sus posibilidades son un 10% menores. Este análisis, de nuevo, se podría hacer cruzando género y edad, y concluyéndose en términos similares a los que anteriormente se comentaban, al poner en relación ratios de contratación con ratios de participación en acciones formativas. Son distintas maneras de ver lo mismo. Casi 3 puntos más de diferencia con el año 2005.

Atendiendo al ratio del número de contrataciones de las personas formadas, cabe decir que se producen 4 contratos por persona formada, sin que las diferencias de género sean significativas. Este indicador, si lo relacionamos con los ratios de contratos del total de personas usuarias -2,34-, muestra cómo la formación parece que incide sobre el número de contratos por persona. Esta relación positiva de la formación con la inserción posterior, además, está aumentando con el transcurso del Programa de forma sensible.

Se observa, también, cómo las diferencias del ratio de contratos por persona cuando la formación recibida es interna o externa siguen básicamente sin existir, tal y como empezó a ocurrir en el año 2004. Las mayores diferencias por género se encuentran entre los hombres y las mujeres mayores de 45 años contratados que han accedido a la formación externa, obteniendo ellas una media de 2,6 contratos superior a la de los hombres. Las variaciones anuales del ratio de contratos de personas que se forman con respecto al año 2004 son mayores que las producidas en el ratio de contratos del conjunto de usuarios/as.

Si miramos la duración de los contratos de las personas formadas en comparación con las que no lo están, observamos, un año más, cómo los contratos de las personas formadas tienen mayor duración que los de las personas sin formar, aunque las diferencias no son muy amplias -97 días de media de personas no formadas frente a 105 de personas formadas. Hay pequeñas diferencias de género en la duración de los contratos, siendo

13. Una comparación de datos más afinada y, por ello más compleja, pondría en comparación, no sólo el grueso de personas formadas contratadas con respecto al total de personas que participan de recursos formativos, sino que analizaría, del total de usuarios/as, las respectivas tasas de contratación de usuarios/as que han accedido y que no han accedido a la formación, de forma aislada, sin que en el cómputo de la tasa de contratación global queden incluidas también las personas formadas, ya que éstas cifras quedan un tanto desviadas de la tasa real que permitiría una comparación "pura" entre la tasa de contratación de personas formadas y de no formadas. Hecho este análisis de forma paralela a la explotación estadística que se presenta en este Observatorio a través de distintos cuadros, obtenemos unos porcentajes mayores en cuanto a la relación entre formación y contratación posterior cuando se compara con las contrataciones sin formación previa -54,51% frente al 41,53% respectivamente-. Así, la diferencia en la tasa de contratación entre los formados y los no formados, aumenta hasta 12,98 puntos porcentuales de diferencia a favor de la primera. Este dato dobla los 6,1 puntos de diferencia que se obtienen con los datos que nos ofrece el cuadro 52, puesto en relación con el cuadro 46.

mayor en el caso de las mujeres, para las que de media hay 8 días de diferencia en la duración de los contratos de las formadas y las no formadas. Para los hombres, hay 6 días, habiéndose disminuido las diferencias de género en este aspecto.

En general, las diferencias en la duración de los contratos por formación o no de las personas contratadas se ha aminorado a lo largo del transcurso del Programa. En todo caso, y a pesar de que la formación parece tener un impacto mayor en la duración de los contratos laborales, sobre todo en el caso de las mujeres, la conclusión de que existe una relación directa entre formación y mayor duración de los contratos, hay que tomarla con cautela, ya que las diferencias en los datos son demasiado pequeñas.

Las contrataciones absolutas de las personas formadas se concentran en las siguientes ocupaciones, que coinciden en gran medida con las ocupaciones donde el conjunto de personas gitanas contratadas –sin haber necesariamente participado en ninguna acción formativa– también se concentran:

- Limpiadores/as
- Albañil-ayudante-peón
- Administrativo/a-recepcionista-teleoperador/a
- Peón industrial
- Educador/a, mediador/a
- Almacenero

Sin embargo, al poner en relación las contrataciones de las personas formadas con las de personas no formadas, observamos cómo el haber accedido a la formación ayuda a encontrar empleo en determinadas ocupaciones más que en otras (observable a través de las tasas relativas de inserción por ocupación de las personas formadas y su comparación, necesariamente superior, a la media obtenida del conjunto de contrataciones de las personas formadas). Veamos en qué ocupaciones la formación tiene mayor incidencia:

- Carretillero/a
- Administrativo/a, recepcionista
- Educador/a, mediador/a
- Carnicero/a, charcutero/a
- Dependiente/a

En general estas ocupaciones son muy similares a las de años anteriores, aunque se ha producido alguna modificación pequeña.

Veamos en qué ocupaciones la incidencia de la formación es menor en la inserción laboral posterior (sobre todo aquellas ocupaciones con un porcentaje de contratación de persona formada inferior a la media general de esa categoría):

- Repartidor/a-mensajero/a-transportista
- Albañil, ayudante, peón
- Agropecuario/a
- Limpiador/a
- Carpintero/a, pintor/a...

Apenas se aprecian diferencias con respecto a las ocupaciones señaladas en el Observatorio 2004, si bien la existencia de pequeñas modificaciones nos vienen a confirmar la constante movilidad de las necesidades formativas que va requiriendo el mercado de trabajo, y por ende, del mayor o menor impacto de la formación sobre la contratación dependiendo del momento.

En conclusión, vemos cómo las acciones formativas que tienen mayor o menor incidencia en el empleo; así, por ejemplo, los cursos de carretilleros o de administrativo/a, recepcionista, o educador/a, mediador/a, resultan especialmente convenientes a la hora de facilitar la inserción laboral de las personas en esa actividad, o dicho de otra manera, suponen un claro elemento facilitador de la consecución de contrataciones laborales en esas ocupaciones concretas. En el caso de los carretilleros viene siendo así desde hace ya varios años; para el resto de formaciones ha habido cierta variabilidad. En el otro extremo, podríamos concluir, también a modo de ejemplo, que acciones formativas como repartidor/a, mensajero/a o transportista, no son necesarias de cara a mejorar las posibilidades de empleo para esa ocupación concreta. Esto también lleva siendo así ya varios años.

CUADRO 51. RATIO: PERSONAS GITANAS FORMADAS Y CONTRATADAS SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS GITANAS FORMADAS, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD (%)

	HOMBRE	VARIAC. ANUAL	MUJER	VARIAC. ANUAL	TOTAL	VARIAC. ANUAL
16-24	58,9	2,8	44,3	3,7	50,8	3,4
25-44	61,4	4,8	56,6	3,4	58,5	4,0
45-64	50,0	4,8	49,4	1,3	49,6	2,6
TOTAL	59,8	3,8	50,7	3,8	54,5	3,7

CUADRO 52. RATIO: PERSONAS GITANAS FORMADAS Y CONTRATADAS SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS GITANAS CONTRATADAS, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD (%)

	HOMBRE	VARIAC. ANUAL	MUJER	VARIAC. ANUAL	TOTAL	VARIAC. ANUAL
16-24	31,0	2,8	45,8	3,0	36,7	3,3
25-44	21,0	2,7	34,0	3,1	27,0	2,9
45-64	13,4	-2,2	21,7	-0,8	18,0	-1,4
TOTAL	24,7	2,1	36,9	2,4	30,1	2,5

CUADRO 53. RATIO: DE CONTRATACIONES SOBRE EL TOTAL DE PERSONAS GITANAS FORMADAS Y CONTRATADAS POR PROCEDENCIA DE LA FORMACIÓN, SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD.

	HOMBRE					MUJER					TOTAL	
	16-24	25-44	45-65	SUBTOTAL	VARIAC. ANUAL	16-24	25-44	45-65	SUBTOTAL	VARIAC. ANUAL		
INTERNA	4,0	4,4	3,3	4,2	0,4	4,8	4,4	4,9	4,6	0,9	4,5	0,7
EXTERNA	3,8	4,1	1,9	3,9	0,3	4,1	4,3	4,5	4,2	0,1	4,1	0,2
NO REGISTRADO	2,9	3,3	1,0	3,0	0,0	3,0	2,4	3,3	2,8	0,0	2,9	0,0
TOTAL	3,8	4,2	2,6	4,0	0,4	4,3	4,3	4,6	4,3	0,5	4,2	0,5

CUADRO 54. MEDIA DE DIAS DE CONTRATACIÓN SEGÚN PERSONA GITANA USUARIA DEL PROGRAMA ACCEDER FORMADA Y NO FORMADA Y GÉNERO.

	PERSONA FORMADA								PERSONA NO FORMADA								TOTAL		
	HOMBRE			MUJER			TOTAL	MEDIA	HOMBRE			MUJER			TOTAL	MEDIA			
	ABS.	MEDIA	VARIAC. ANUAL	ABS.	MEDIA	VARIAC. ANUAL	ABS	TOTAL	ABS.	MEDIA	VARIAC. ANUAL	ABS.	MEDIA	VARIAC. ANUAL	ABS	TOTAL	ABS.	MEDIA	VARIAC. ANUAL
DURACIÓN REAL	1.913	105	7	2.214	105	1	4.127	105	4.748	99	4	3.044	97	2	7.792	98	11.919	103	4

CUADRO 55. CONTRATACIONES REGISTRADAS DE LAS PERSONAS GITANAS USUARIAS DEL PROGRAMA ACCEDER FORMADAS Y NO FORMADAS POR OCUPACIÓN.

	PERSONA FORMADA			PERSONA NO FORMADA			TOTAL	
	ABS.	%FILA	VARIAC. ANUAL	ABS.	%FILA	VARIAC. ANUAL	ABS.	%FILA
MANIPULACIÓN ALIMENTOS	96	32,7	2,4	198	67,3	-2,4	294	100,0
AGROPECUARIO/A	73	26,6	2,3	201	73,4	-2,3	274	100,0
ALBAÑIL - AYUDANTE - PEÓN	500	25,2	5,2	1.487	74,8	-5,2	1.987	100,0
ADMINISTRAT - RECEPCIONISTA - TELEOPERAD - AZAFATA	373	55,4	7,1	300	44,6	-7,1	673	100,0
COCINERO/A - AYUDANTE/A - PASTELERO/A	163	34,5	7,0	309	65,5	-7,0	472	100,0
CAMARERO/A	243	40,2	2,6	361	59,8	-2,6	604	100,0
CAJERO/A - REPONEDOR/A	235	47,0	8,5	265	53,0	-8,5	500	100,0
CARRETIILLERO/A	40	66,7	-4,4	20	33,3	4,4	60	100,0
DEPENDIENTE/A	262	45,0	8,7	320	55,0	-8,7	582	100,0
ELECTRICISTA	36	30,0	-0,3	84	70,0	0,3	120	100,0
JARDINERO/A	159	34,1	4,4	307	65,9	-4,4	466	100,0
LIMPIADOR/A - BARRENDERO/A	868	29,9	6,9	2.033	70,1	-6,9	2.901	100,0
ALMACENERO/A	267	31,9	5,8	569	68,1	-5,8	836	100,0
PEÓN INDUSTRIAL	309	31,3	3,7	677	68,7	-3,7	986	100,0
REPARTIDOR/A - MENSAJERO/A - TRANSPORTISTA	106	21,0	3,6	399	79,0	-3,6	505	100,0
VIGILANTE - CONSERJE - CELADOR/A	80	29,4	1,3	192	70,6	-1,3	272	100,0
EMPLEAD. HOGAR - AYUDA DOMICILIO	85	42,9	8,1	113	57,1	-8,1	198	100,0
EDUCADOR/A - MEDIADOR/A	294	51,9	5,6	273	48,1	-5,6	567	100,0
VENDEDOR/A AMBULANTE	1	4,5	-7,5	21	95,5	7,5	22	100,0
CARPINTERO/A -PINTOR/A - FONTANERO/A	186	28,8	-0,2	459	71,2	0,2	645	100,0
CARNICERO/A - CHARCUTERO/A - PESCA	85	48,9	-7,8	89	51,1	7,8	174	100,0
OTROS	173	28,6	2,3	431	71,4	-2,3	604	100,0
TOTAL	4.634	33,7	5,2	9.108	66,3	-5,2	13.742	100,0

El porcentaje de contrataciones registradas de personas formadas que aparece en este cuadro es diferente y superior al porcentaje de personas formadas y contratadas que aparece en el cuadro 52. Esto se debe a que en el cuadro 52 los datos se refieren al número de personas, mientras que en el presente cuadro, se refiere al número de contrataciones, que lógicamente, es siempre igual o superior al número de personas, ya que éstas pueden concentrar más de un contrato laboral, y su cómputo relativo, con respecto a los contratos de las personas no formadas, variar.