



Organización
Internacional
del Trabajo

TENDENCIAS MUNDIALES DEL EMPLEO JUVENIL 2013



Una generación en peligro

Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil, 2013

Una generación en peligro

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013; Una generación en peligro / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2013

ISBN 978-92-2-327483-2 (edición impresa)

ISBN 978-92-2-327484-9 (web pdf)

Oficina Internacional del Trabajo

Empleo juvenil/ desempleo juvenil /desajuste de las competencias /jóvenes/ recesión económica / países desarrollados / países en desarrollo

13.01.3

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, lectura y corrección de pruebas, impresión, edición electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DTP-CORR-WEI-ALC (España)

Índice

Agradecimientos	ix
1. Introducción	1
1.1 Panorama general	1
1.2 Estructura del informe	2
1.3 Principales conclusiones	3
1.3.1 Tendencias mundiales (capítulo 2)	3
1.3.2 Tendencias en las economías avanzadas (capítulo 2)	4
1.3.3 Tendencias en las regiones en desarrollo (capítulo 2)	4
1.3.4 El problema del desajuste de las competencias (capítulo 3)	5
1.3.5 Encuestas de la transición de la escuela al trabajo (capítulos 4 y 5)	5
1.3.6 Políticas de promoción del trabajo decente para los jóvenes (capítulo 6)	7
2. Empeoramiento de la crisis mundial del empleo juvenil	9
2.1 Mercados de trabajo de los jóvenes en las economías avanzadas	12
2.1.1 Calidad del empleo de los jóvenes	14
2.2 Mercados de trabajo de los jóvenes en las regiones en desarrollo	15
2.2.1 Asia Meridional	15
2.2.2 Asia Oriental	16
2.2.3 Asia Sudoriental y el Pacífico	17
2.2.4 Europa Central y Sudoriental (no UE) y CEI	19
2.2.5 América Latina y el Caribe	20
2.2.6 Oriente Medio	21
2.2.7 África del Norte	22
2.2.8 África Subsahariana	22
3. Desempleo juvenil, empleo y desajuste de las competencias en las economías avanzadas	25
3.1 Desajuste de las competencias entre la oferta y la demanda de mano de obra	27
3.1.1 Desajuste de las competencias y desempleo	28
3.2 Desajuste de las competencias por ocupación	29
3.2.1 Incidencia y consecuencias del desajuste	30
3.2.2 Medición	31
3.2.3 Sobreeducación y subeducación en una muestra de países	32
3.3 Empleo y desajuste de las competencias	36
3.3.1 Repercusiones de los factores macroeconómicos en el desajuste de las competencias	37
3.3.2 Repercusiones del género, la edad, el origen migrante y la discapacidad en el desajuste de las competencias	38
3.3.3 Repercusiones de las características familiares en el desajuste de las competencias	38
3.3.4 Repercusiones de la experiencia en el mercado de trabajo en el desajuste de las competencias	38

4. Los mercados de trabajo de los jóvenes en las economías en desarrollo: datos preliminares de las encuestas de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo	39
4.1 Introducción	39
4.2 Medición y análisis de los mercados de trabajo de los jóvenes en las economías en desarrollo	40
4.2.1 La dicotomía de los mercados de trabajo de los jóvenes en las economías desarrolladas y en las economías en desarrollo	40
4.2.2 Marco alternativo para describir los mercados de trabajo de los jóvenes en las economías en desarrollo	42
4.3 Medición de la calidad del empleo	44
4.3.1 Indicadores de la calidad del empleo y predominio del empleo de baja calidad en las economías en desarrollo	44
4.3.2. Desajuste de las competencias	46
4.3.3 Análisis de la satisfacción laboral en las economías en desarrollo	48
5. Transiciones en el mercado de trabajo en las economías en desarrollo . . .	51
5.1 Introducción	51
5.2 Definición de las transiciones en el mercado de trabajo	52
5.3 Etapas de la transición en los países en desarrollo	53
5.3.1 Comparación entre países	53
5.3.2 Análisis detallado de la transición en Liberia.	55
5.4 Vías de transición en el mercado de trabajo y duración de las transiciones	58
5.4.1 Vías de transición en el mercado de trabajo.	58
5.4.2 Duración de las transiciones en el mercado de trabajo	60
6. Políticas para promover el empleo juvenil	65
6.1 Marco mundial para abordar la crisis del empleo juvenil.	65
6.1.1. Estimulación de la demanda y creación de empleo para los jóvenes a través de políticas macroeconómicas favorables al empleo	65
6.1.2 Inversión en educación y formación para promover la empleabilidad y facilitar la transición de la escuela al trabajo	67
6.1.3 Mejora de la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo a través de políticas de mercado de trabajo orientadas	70
6.1.4 Creación de oportunidades profesionales para los jóvenes a través de la promoción de la iniciativa empresarial y del trabajo por cuenta propia	73
6.1.5 Garantía de igualdad de trato y de derechos en el trabajo para los jóvenes	74
6.2 Conclusiones	75
Bibliografía	79
Anexos	
Anexo A. Cuadros mundiales y regionales	85
Anexo B. Cuadros de países de la OCDE	91
Anexo C. Cuadros de desajuste de las competencias	99
Anexo D. Cuadros seleccionados de las SWTS, diez países	106
Anexo E. Nota sobre las proyecciones mundiales y regionales	111
Anexo F. Desajuste de las competencias	115
Anexo G. Tendencias Mundiales del Empleo. Grupos regionales	118

Recuadros

1. Empleo juvenil, una prioridad del G20	6
2. Empleo juvenil a tiempo parcial voluntario e involuntario en Indonesia	18
3. Medición del desajuste de las competencias	26
4. Work4Youth, un proyecto de la OIT en colaboración con la Fundación MasterCard	40
5. Herramientas y marco metodológico del proyecto Work4Youth	51
6. Cómo las LDES complementan los resultados de las SWTS y consolidan su interpretación	57
7. Futuros estudios y productos del proyecto Work4Youth	62
8. Enfoques para impulsar la demanda agregada y promover el empleo juvenil . .	66
9. Plan de acción de empleo juvenil del Perú	67
10. Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado	68
11. La función de los servicios de empleo en la facilitación de las transiciones en el mercado de trabajo	68
12. Adquirir experiencia laboral a través del aprendizaje dual en países europeos seleccionados	69
13. Instrumentos de la OIT para anticipar las necesidades en materia de competencias	70
14. Transición de los jóvenes al empleo formal a través de reformas del mercado de trabajo: el caso de la Argentina	71
15. Garantías juveniles: ¿una respuesta a la crisis de empleo de los jóvenes?	72
16. Programas de empleo para los jóvenes: enseñanzas extraídas de la evaluación .	73
17. Enseñanzas extraídas de programas eficaces de promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes	74
18. Convenios colectivos sobre políticas de empleo juvenil	75
19. Archivos mundiales de información relacionada con el empleo juvenil	76

Gráficos

1. Desempleo juvenil y tasa mundial de desempleo juvenil, 1991-2013	10
2. Estimaciones y proyecciones de la tasa desempleo juvenil (2008-2018)	10
3. Brechas de género mundiales y regionales en las tasas de desempleo juvenil, años seleccionados (tasa femenina menos tasa masculina, puntos porcentuales)	12
4. Desglose de las variaciones en la relación empleo-población, 2007-2012	12
5. Tasas de desempleo juvenil, 2008 y 2012 (segundo trimestre)	13
6. Proporción de jóvenes desempleados que llevan sin trabajar como mínimo seis meses, 2008 y 2011	13
7. Tasas de empleo a tiempo parcial en Filipinas y Tailandia, por sexo, 2008-2012	18
8. Trabajadores jóvenes en el empleo informal en la Federación de Rusia, por sexo y grupo de edad, 2012	20
9. Contexto económico y desajuste de las competencias	26
10. Desajuste de las competencias y tasas de desempleo juvenil en países seleccionados, 2000-2011	29
11. Incidencia media del desajuste de las competencias (todos los grupos de edad)	32
12. Incidencia media del desajuste de las competencias (grupo de edad 15-29) . . .	35
13. Incidencia media del desajuste de las competencias por sexo y grupo de edad . .	35

14. Distribución de la población joven por empleo fijo y ocasional, desempleo (definición amplia) e inactividad en cuatro países menos avanzados (PMA) y cuatro países de ingresos altos	41
15. Comparación entre el marco tradicional y el marco alternativo de la situación en el mercado de trabajo, Armenia y Togo	43
16. Indicadores ampliados que miden la calidad del trabajo	45
17. Distribución de la población joven por etapa de la transición	54
18. Proporción de jóvenes que han hecho la transición del total de la población, por sexo	55
19. Liberia: etapas de la transición (categorías «transición hecha» y «en transición») por nivel de ingresos de los hogares, nivel de estudios y zona geográfica	56
20. Vías de transición a un empleo estable y/o satisfactorio (categoría «transición hecha»)	59
21. Duración de la transición al empleo estable y/o satisfactorio	61

Cuadros

1. Incidencia de la sobreeducación en países europeos	30
2. Incidencia de la subeducación en países europeos	30
3. CIUO: grandes grupos y niveles de competencias	31
4. Incidencia de la sobreeducación por grupo de edad	33
5. Incidencia de la subeducación por grupo de edad	34
6. Tendencias por país de la incidencia del desajuste de las competencias en los jóvenes (15 a 29 años)	36
7. Resultados seleccionados del modelo de sobreeducación correspondientes a los jóvenes	37
8. Resultados seleccionados del modelo de subeducación correspondientes a los jóvenes	37
9. Empleo por características de la educación (proporción del total del empleo)	47
10. Proporciones de trabajadores jóvenes sobreeducados y subeducados en ERY Macedonia y Togo por grandes grupos de ocupaciones, CIUO 88	48
11. Niveles de satisfacción laboral por nivel de estudios, zona de residencia urbana/rural, ingresos de los hogares, empleo fijo/ocasional/informal y sobrecalificación y subcalificación	49
12. Indicadores de la vía de transición para los jóvenes que han hecho la transición, Armenia y Camboya, por sexo	60
13. Duración media de la transición de los jóvenes pertenecientes a la categoría «en transición»	62

Cuadros de los anexos

A1. Desempleo mundial y tasas mundiales de desempleo, jóvenes (15-24), adultos (25+) y total (15+), 2007-2013	85
A2. Tasas de desempleo juvenil, 2008-2018, por región y sexo	86
A3. Variaciones en el desempleo juvenil y en las tasas desempleo juvenil entre 1998 y 2008 y entre 2008 y 2012, por región	87
A4. Tasas de participación en la fuerza de trabajo de los jóvenes, 2008-2018, por región y sexo	88
A5. Relación mundial y relaciones regionales empleo-población juvenil, 2008-2018	89
A6. Relación mundial y relaciones regionales entre las tasas de desempleo de los jóvenes y las de los adultos, 2008-2018	90

B1.	Tasas de desempleo juvenil, segundo trimestre, 2000-2012	91
B2.	Proporción de jóvenes desempleados que llevan sin trabajar como mínimo seis meses, ambos sexos, 2000-2011	95
B3.	Tasas de jóvenes que ni estudian, trabajan o reciben formación (NEET) en las economías de la OCDE, grupo de edad 15-29, 2000-2010	96
B4.	Incidencia del trabajo a tiempo parcial, jóvenes, 2000-2011	97
B5.	Incidencia del trabajo temporal, jóvenes, 2000-2011	98
C1.	Desajuste de las competencias entre la oferta y la demanda de mano de obra, jóvenes, 2000-2011	99
C2a.	Tasa de desempleo de los jóvenes con educación primaria, ambos sexos, 2000-2011	100
C2b.	Tasa de desempleo de los jóvenes con educación secundaria, ambos sexos, 2000-2011	101
C2c.	Tasa de desempleo de los jóvenes con educación superior, ambos sexos, 2000-2011	102
C3.	Tendencias del trabajo juvenil por país: incidencia del desajuste de las competencias y variables macroeconómicas, grupo de edad 15-29	103
C4.	Resumen de los resultados del modelo de sobreeducación	104
C5.	Resumen de los resultados del modelo de subeducación	105
D1.	Información fuente	106
D2.	Indicadores del mercado de trabajo de los jóvenes, diez países SWTS, ambos sexos, grupo de edad 15-29, 2012	106
D3.	Indicadores del mercado de trabajo de los jóvenes, diez países SWTS, hombres, grupo de edad 15-29, 2012	107
D4.	Indicadores del mercado de trabajo de los jóvenes, diez países SWTS, mujeres, grupo de edad 15-29, 2012	107
D5.	Indicadores de la calidad del empleo, diez países SWTS, ambos sexos, grupo de edad 15-29, 2012	108
D6.	Etapas de la transición en el mercado de trabajo, diez países SWTS, ambos sexos, grupo de edad 15-29, 2012 (proporción del total de la población juvenil)	108
D7.	Etapas de la transición en el mercado de trabajo, diez países SWTS, hombres, grupo de edad 15-29, 2012 (proporción del total de la población juvenil)	109
D8.	Etapas de la transición en el mercado de trabajo, diez países SWTS, mujeres, grupo de edad 15-29, 2012 (proporción del total de la población juvenil)	109
D9.	Vías de transiciones finalizadas en el mercado de trabajo, nueve países SWTS, ambos sexos, grupo de edad 15-29, 2012 (proporción del total de los jóvenes que han hecho la transición)	110
D10.	Indicadores de la vía de transición de los jóvenes que han hecho su transición en el mercado de trabajo, nueve países SWTS, ambos sexos, grupo de edad 15-29, 2012	110

Agradecimientos

El informe de las Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil de 2013 fue coordinado por Theo Sparreboom, del equipo de Tendencias del Empleo de la OIT (EMP/TRENDS), dirigido por Ekkehard Ernst. Alexander Tarvid (consultor de la OIT) hizo aportaciones sustantivas al capítulo 3. Sara Elder y Gianni Rosas, del Proyecto Work4Youth desarrollado en el marco del Programa de Empleo Juvenil, prepararon los capítulos 4 y 5 y el capítulo 6, respectivamente. Contribuyeron asimismo Matthieu Cognac, Phu Huynh, Steven Kapsos, Kee Beom Kim, Donna Koeltz, Olga Koulaeva, Rebecka Rask, Dorothea Schmidt, Olga Strietska-Ilina, Julia Surina, Sher Verick y Christina Wieser.

La producción del informe estuvo supervisada por Moazam Mahmood, Director del Departamento de Análisis Económico y del Mercado de Trabajo, y por José Manuel Salazar-Xirinachs, Subdirector General de Políticas. El equipo quiere agradecer los útiles comentarios y sugerencias al proyecto de informe aportados por compañeros de varias oficinas regionales y de país de la OIT: Diego Rei y Cynthia Samuel-Olonjuwon, de la Oficina Regional para África; Guillermo Dema, de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe; James Howard, de la Oficina del Director General; Christine Evans-Klock, Directora del Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empeabilidad, y Laura Brewer, del mismo departamento; Azita Berar-Awad, Directora del Departamento de Política de Empleo, y dos expertos anónimos.

Cabe destacar asimismo a Evangelia Bourmpoula, que preparó las estimaciones mundiales y regionales basadas en los modelos econométricos de las Tendencias Mundiales del Empleo y fue de gran ayuda en la labor de investigación. Leman Yonca Gurbuzer e Yves Perardel, del Programa de Empleo de los Jóvenes, presentaron los datos de las encuestas sobre las transiciones de la escuela al trabajo en forma de tablas, que figuran en los capítulos 4 y 5. La publicación tampoco hubiese sido posible sin las aportaciones de otros miembros del Equipo de Tendencias del Empleo de la OIT como Philippe Blet, Anne Drougard y Alan Wittrup.

El nivel de los análisis realizados en la serie de informes de las Tendencias Mundiales del Empleo se corresponde con el nivel de los datos aportados para su elaboración. Aprovechamos esta oportunidad para agradecer a todas las instituciones que han participado en la recopilación y difusión de información sobre el mercado de trabajo, incluidos los organismos nacionales de estadística y el Departamento de Estadística de la OIT y el proyecto de la Encuesta Social Europea. Alentamos a los países a seguir recopilando y difundiendo datos desglosados a nivel nacional con el fin de mejorar los análisis de las tendencias del empleo que incluiremos en las futuras actualizaciones de este informe.

Nos gustaría expresar nuestro agradecimiento a los compañeros del Departamento de Comunicación e Información Pública de la OIT por su constante colaboración y apoyo en poner en conocimiento de los medios de comunicación de todo el mundo el informe de las Tendencias Mundiales del Empleo.

Por último, la OIT quisiera agradecer el apoyo prestado por la Fundación MasterCard a la presente edición del informe de las Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil, en el marco del proyecto de colaboración Work4Youth.

1. Introducción

1.1 Panorama general

No es fácil ser joven en el mercado de trabajo actual

El debilitamiento de la recuperación mundial en 2012 y 2013 ha agravado la crisis del empleo juvenil, dificultando aún más el acceso al empleo para muchos desafortunados jóvenes que buscan trabajo. Y está dificultándolo hasta tal punto que muchos están renunciado a seguir buscando. La prolongada crisis económica también obliga a la generación actual de jóvenes a ser menos selectivos con los empleos que están dispuestos a aceptar, una tendencia que ya era evidente antes de la crisis. El número de jóvenes que está aceptando trabajos a tiempo parcial o que se encuentra confinado en empleos temporales es cada vez mayor. Los empleos seguros, que en una época eran lo habitual para generaciones anteriores – por lo menos en las economías avanzadas – han pasado a ser más difíciles de conseguir para los jóvenes de hoy.

La tasa mundial de desempleo juvenil, estimada en un 12,6 por ciento para 2013, se acerca al nivel máximo registrado durante la crisis actual. Se calcula que en 2013 hay 73 millones de jóvenes desempleados¹. Al mismo tiempo, el empleo informal entre los jóvenes sigue muy extendido y las transiciones al trabajo decente son lentas y difíciles.

Los costos económicos y sociales del desempleo, del desempleo de larga duración, de la falta de ánimo y de los empleos de baja calidad generalizados para los jóvenes siguen aumentando, socavando el potencial de crecimiento de las economías.

El desajuste de las competencias se suma a la crisis del empleo de los jóvenes

El desajuste de las competencias en los mercados de trabajo de los jóvenes se ha convertido en una tendencia constante cada vez más acusada. La sobreeducación y el exceso de competencias coexisten con la subeducación y la escasez de competencias, y cada vez más con el desfase de la formación adquirida por causa del desempleo de larga duración.

Este desajuste hace que las soluciones a la crisis del empleo juvenil sean más difíciles de encontrar y más lentas de poner en práctica. Además, en la medida en que los jóvenes empleados cuentan con más competencias de las exigidas para el puesto que ocupan, la sociedad está desaprovechando su valioso potencial y perdiendo la posibilidad de mejorar la productividad económica, que sería posible si estos jóvenes ocupasen puestos de trabajo acordes con su nivel de competencias.

En las regiones en desarrollo, donde vive el 90 por ciento de los jóvenes del mundo, el empleo estable y de calidad escasea particularmente

Las regiones en desarrollo se enfrentan a graves problemas en lo que atañe a la calidad del empleo disponible para los jóvenes. El presente informe confirma que en las economías en desarrollo, donde las instituciones del mercado de trabajo, incluida la protección social, son débiles,

¹ Salvo indicación contraria, las cifras que se incluyen en este capítulo se refieren a jóvenes de entre 15 y 24 años de edad.

gran número de jóvenes sigue enfrentándose a un futuro de empleo ocasional e informal. Los trabajadores jóvenes a menudo reciben salarios por debajo de la media y ocupan puestos para los que cuentan con más o con menos competencias de las exigidas para desempeñarlo. En algunas economías en desarrollo, hasta dos tercios de la población joven está infrautilizada, es decir: los jóvenes están desempleados, trabajan en empleos ocasionales, probablemente en el sector informal, o no forman parte ni de la fuerza de trabajo ni están recibiendo educación o formación.

En las economías avanzadas, el desempleo de larga duración ha irrumpido como un peaje imprevisto que tiene que pagar la generación actual de jóvenes

El desempleo juvenil y sus «efectos cicatriz» son especialmente frecuentes en tres regiones: las economías desarrolladas y la Unión Europea, Oriente Medio y África del Norte. En estas regiones, las tasas de desempleo juvenil llevan aumentando desde 2008. El desempleo de los jóvenes aumentó hasta un 24,9 por ciento en las economías desarrolladas y la Unión Europea entre 2008 y 2012, y la tasa de desempleo juvenil alcanzó en 2012 un nivel sin precedentes en los últimos decenios del 18,1 por ciento. Según las proyecciones actuales, en las economías desarrolladas y la Unión Europea la tasa de desempleo de los jóvenes no bajará del 17 por ciento antes de 2016.

Como ya se analizó en la edición de 2010 del informe de las Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil, hay que pagar un precio si se quiere acceder al mercado de trabajo en tiempos de crisis económica. Hemos aprendido mucho sobre las «cicatrices» producidas en el poder adquisitivo futuro y en las vías de transición en el mercado de trabajo (OIT, 2010a). Aunque, tal vez, las cicatrices más importantes sean las de la desconfianza que la generación actual de jóvenes tiene en los sistemas socioeconómicos y políticos. Parte de esta desconfianza se ha manifestado en protestas políticas como los movimientos contra la austeridad en España y Grecia.

Se necesitan soluciones de política creativas y de amplio alcance

Para mejorar los resultados del mercado de trabajo es necesario un conocimiento en profundidad de las cuestiones relativas al empleo y al mercado de trabajo específicas de cada contexto nacional. Para determinar las necesidades concretas de cada país, así como para formular políticas e intervenciones programáticas, es de fundamental importancia hacer análisis de los mercados de trabajo de los jóvenes que hagan especial hincapié en los aspectos que caracterizan las transiciones de este colectivo de la población al trabajo decente.

Para romper el círculo vicioso que mantiene a tantos millones de jóvenes sin educación, confinados en empleos no productivos e inmersos en la pobreza, es preciso impulsar un movimiento global enmarcado en el Llamado a la Acción de la OIT (como se expone en el capítulo 6).

1.2 Estructura del informe

La presente edición del informe sobre las Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil proporciona una puesta al día sobre los mercados de trabajo de los jóvenes en todo el mundo, centrándose tanto en la persistente crisis del mercado de trabajo como en cuestiones estructurales de los mercados de trabajo de los jóvenes².

² Anteriores ediciones del informe de las Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil (2004, 2006, 2008, 2010, 2011 y 2012) están disponibles en el sitio web de la OIT en <http://www.ilo.org/empelm/units/employment-trends/lang-es/index.htm>.

El capítulo 2 sitúa el tema con una visión de conjunto de los mercados de trabajo de los jóvenes a nivel mundial y regional. El capítulo 3 se centra en el desajuste de las competencias en las economías avanzadas. Se examinan las tendencias recientes y se determina cuáles son los grupos más vulnerables al desajuste de las competencias, a saber, los jóvenes en general y las mujeres jóvenes en particular. El capítulo 4 aborda la situación de los jóvenes en las regiones en desarrollo, donde la mano de obra es abundante, el capital escaso y existe una marcada dualidad entre la economía tradicional, que sigue dominando a pesar de la desaceleración, y la economía «moderna». El capítulo propone un modelo para un mayor desglose de los indicadores tradicionales, utilizando datos de los resultados de las encuestas de la transición de la escuela al trabajo realizadas como parte del proyecto Work4Youth, emprendido en colaboración por la Oficina Internacional del Trabajo y la Fundación MasterCard.

El capítulo 5 sigue con el examen de los mercados de trabajo de los jóvenes en las economías en desarrollo, utilizando los microdatos disponibles más recientes, pero centrándose en el tema de las transiciones en el mercado de trabajo. Los nuevos datos sobre las vías y la duración de las transiciones ofrecen una visión única del modo en que los jóvenes hacen la transición del final de la escolarización (o primer acceso a la actividad económica) a un empleo estable en el mercado de trabajo o de cómo, por el contrario, permanecen atrapados en categorías de la actividad económica menos productivas y menos beneficiosas, como el desempleo o el empleo por cuenta propia autodefinido insatisfactorio. El capítulo 6 cierra con una visión general de las opciones de política, basadas en las conclusiones del presente informe, así como en recomendaciones de la OIT formuladas en diversas reuniones internacionales.

1.3 Principales conclusiones

El presente informe concentra gran cantidad de datos e información. El resumen que figura a continuación tiene por objeto ayudar a los lectores en la interpretación de las principales conclusiones y novedades relacionadas con las tendencias del mercado de trabajo de los jóvenes.

1.3.1 Tendencias mundiales (capítulo 2)

La tasa mundial de desempleo juvenil, que había disminuido del 12,7 por ciento de 2009 al 12,3 por ciento en 2011, aumentó de nuevo al 12,4 por ciento en 2012, y ha seguido haciéndolo hasta el 12,6 por ciento registrado en 2013. Se trata de 1,1 puntos porcentuales por encima del nivel previo a la crisis de 2007 (11,5 por ciento).

Para 2018, se prevé una tasa mundial de desempleo juvenil de un 12,8 por ciento, así como un aumento de las diferencias de una región a otra; las mejores cifras previstas para las economías avanzadas servirán de contrapeso al aumento del desempleo juvenil que sufrirán otras regiones, principalmente Asia.

Se calcula que en 2013 hay unos 73,4 millones de jóvenes desempleados, 3,5 millones más que en 2007 y 0,8 millones más que en 2011. El desempleo juvenil creciente y la decreciente participación en la fuerza de trabajo han contribuido a la disminución de la relación mundial empleo-población juvenil a un 42,3 por ciento en 2013, frente al 44,8 por ciento de 2007. Esta disminución se debe, entre otras cosas, al aumento de la escolarización. Se calcula que en 2018, la relación mundial empleo-población juvenil se situará en un 41,4 por ciento.

A escala mundial, la relación entre la tasa de desempleo de los jóvenes y la de los adultos, de un 2,7 por ciento en 2013, apenas ha registrado variaciones en los últimos años. Así pues, los jóvenes siguen teniendo casi el triple de probabilidades que los adultos de estar desempleados, y la tendencia al alza del desempleo en el mundo sigue golpeándoles fuertemente.

La relación mundial empleo-población disminuyó 1 punto porcentual entre 2007 y 2012, debido a la reducción de la participación en la fuerza de trabajo y al aumento del desempleo, aunque los cambios en la estructura demográfica ayudaron a compensar dicha disminución. La contribución del desempleo juvenil a la disminución de la relación empleo-población fue particularmente acusada en las economías desarrolladas y la Unión Europea y en Asia Oriental.

1.3.2 Tendencias en las economías avanzadas (capítulo 2)

Desde 2009, poco se ha avanzado en la reducción del desempleo de los jóvenes en las economías desarrolladas y la Unión Europea en su conjunto. Se calcula que la tasa de desempleo juvenil en 2012 era de un 18,1 por ciento, la misma que en 2010 y la más alta registrada en la región en los dos últimos decenios. Si se toma en consideración la tasa de desánimo del 3,1 por ciento, la tasa de desempleo juvenil ajustada a dicha tasa pasa a ser del 21,2 por ciento. Se prevé que la tasa de desempleo juvenil se mantenga por encima del 17 por ciento hasta 2015, y disminuya al 15,9 por ciento en 2018.

Entre 2008 y 2012, el número de jóvenes desempleados aumentó en más de 2 millones en las economías avanzadas, casi un 25 por ciento. En el segundo trimestre de 2012, la tasa de desempleo juvenil superó el 15 por ciento en dos tercios de los países avanzados. No obstante, se observan considerables diferencias de un país a otro; de hecho algunos países arrojan resultados positivos. La tasa de desempleo de los jóvenes fue de menos del 10 por ciento en seis países de las economías desarrolladas y la Unión Europea en el segundo trimestre de 2012, y tres países registran actualmente tasas de desempleo de los jóvenes por debajo del nivel en el que se situaban en el mismo trimestre de 2008 (Alemania, Israel y Suiza).

Entre 2008 y 2010, la proporción de jóvenes sin trabajo, educación o formación de la totalidad de la población de jóvenes, la llamada «tasa NEET», aumentó en 2,1 puntos porcentuales hasta situarse en un 15,8 por ciento de media en los países de la OCDE. Esto significa que uno de cada seis jóvenes no tenía trabajo, ni estudiaba o recibía formación.

La crisis del empleo juvenil en las economías avanzadas también se refleja en el mayor tiempo que lleva encontrar un trabajo y en la menor calidad del empleo. En la mayoría de los países de la OCDE, un tercio o más de los jóvenes que buscan trabajo llevan desempleados como mínimo seis meses.

En Europa, una proporción cada vez mayor de jóvenes con empleo tienen trabajos atípicos, incluidos empleos temporales y trabajos a tiempo parcial, y los datos apuntan a que una parte considerable de estos jóvenes no trabaja en estas condiciones voluntariamente ni por propia elección. En 2011, el empleo juvenil a tiempo parcial como proporción del total del empleo juvenil en Europa era del 25,0 por ciento. Otro 40,5 por ciento de los jóvenes empleados en la región trabajaba con contratos temporales.

1.3.3 Tendencias en las regiones en desarrollo (capítulo 2)

Las tasas de desempleo juvenil varían mucho de una región a otra. En 2012, las tasas de desempleo juvenil más altas se registraban en Oriente Medio y África del Norte, con un 28,3 y un 23,7 por ciento, respectivamente, y las más bajas correspondían a Asia Oriental (9,5 por ciento) y Asia Meridional (9,3 por ciento). Entre 2011 y 2012, las tasas regionales de desempleo juvenil aumentaron en todas las regiones, excepto en Europa Central y Sudoriental (no UE), los países de la Comunidad de Estados Independientes, América Latina y el Caribe y Asia Sudoriental y el Pacífico. Actualmente, se están observando alentadoras tendencias en relación con el empleo juvenil en países como Azerbaiyán, Filipinas e Indonesia.

Entre 2012 y 2018, se prevé que la relación empleo-población juvenil disminuya en todas las regiones excepto en las economías desarrolladas y la Unión Europea. Las previsiones

apuntan a que la mayor disminución se registrará en las regiones de Asia, donde oscilará entre los 1,1 puntos porcentuales de Asia Meridional y los 2,5 puntos porcentuales de Asia Oriental.

En los países y las regiones con elevados niveles de pobreza y altas proporciones de empleo vulnerable, el problema del empleo de los jóvenes es tanto un problema de mala calidad del empleo como de desempleo. Por ejemplo, en Asia Meridional y África Subsahariana las tasas regionales de desempleo juvenil son relativamente bajas, pero están muy relacionadas con los elevados niveles de pobreza, lo que significa que para muchos jóvenes el trabajo es una necesidad imperiosa. En la India, los datos reflejan que las tasas de desempleo juvenil son más elevadas entre las familias con ingresos superiores a los 1,25 dólares de los Estados Unidos al día que entre las que cuentan con ingresos por debajo de este umbral de pobreza.

La tasa NEET correspondiente a los jóvenes es alta en algunas regiones en desarrollo sobre las que se dispone de datos. En América Latina y el Caribe, por ejemplo, se calcula que en 2008 esta tasa se situaba alrededor del 19,8 por ciento.

1.3.4 El problema del desajuste de las competencias (capítulo 3)

El presente informe examina dos tipos de desajuste de las competencias, y utiliza los niveles de estudios como baremo. El primer tipo consiste en el desajuste entre la oferta y la demanda de competencias profesionales, y se basa en una comparación entre los niveles de educación de los trabajadores con empleo y los de los desempleados. El segundo tipo se refiere al desajuste entre las competencias con que cuentan los jóvenes y las competencias exigidas para los puestos que ocupan.

En las economías avanzadas, los datos apuntan a que los jóvenes que se encuentran en mayor situación de riesgo de desajuste son los que se encuentran en la base de la pirámide educativa, lo que se refleja en las tasas de desempleo relativamente altas de los jóvenes con pocas calificaciones frente a las de los jóvenes altamente calificados. Este tipo de desajuste aumentó entre 2010 y 2011, indicando el deterioro de la posición en el mercado de trabajo de los jóvenes poco calificados.

Respecto del segundo tipo de desajuste, los datos disponibles de las economías avanzadas muestran que los jóvenes (15 a 29 años) están mucho más expuestos a la sobreeducación que los trabajadores de más de 30 años de edad, y tienen menos probabilidades de estar subeducados. En las economías avanzadas, la sobreeducación entre los jóvenes aumentó 1,5 puntos porcentuales entre 2002 y 2010, reflejando en parte mejoras en el nivel de educación. No obstante, el fuerte incremento de la sobreeducación registrado en los dos últimos años (de 1,4 puntos porcentuales) deja entrever otra consecuencia de la crisis económica: los jóvenes con niveles de educación más altos desempeñan, cada vez más, empleos para los que están sobreeducados. Este fenómeno creciente de sobreeducación apunta a un desplazamiento de los jóvenes de la base de la pirámide educativa. Los jóvenes con niveles de educación más bajos se encuentran al final de la cola, incluso para acceder a aquellos trabajos para los que están mejor calificados. Además de los jóvenes, entre los grupos del mercado de trabajo que a menudo se enfrentan a un elevado riesgo de desajuste se incluyen las mujeres, las personas discapacitadas y los migrantes.

1.3.5 Encuestas de la transición de la escuela al trabajo (capítulos 4 y 5)

Los mercados de trabajo de los jóvenes en las economías en desarrollo son muy distintos de los de las economías desarrolladas. En las economías en desarrollo, la naturaleza ocasional del empleo de los jóvenes y la tendencia a que abandonen pronto sus estudios son las características de los mercados de trabajo de los jóvenes que más directamente los distinguen de los de las economías desarrolladas. Si se comparan con las economías avanzadas, estos países se enfrentan a los desafíos adicionales que suponen el desempleo y los trabajadores pobres, siendo

Recuadro 1. Empleo juvenil, una prioridad del G20

La alarmante situación de los jóvenes en los mercados de trabajo de la mayoría de los países del G20 ha sido el tema de la discusión y las deliberaciones de las cumbres del G20. En la Cumbre de Londres del G-20 sobre Estabilidad, Crecimiento y Empleo (abril de 2009), los líderes adoptaron un plan global para la recuperación y la reforma comprometiéndose «a apoyar a aquellos afectados por la crisis mediante la creación de oportunidades de empleo». También hicieron un llamado a la OIT para que, trabajando con otras organizaciones competentes, hiciese «una valoración sobre las medidas tomadas y las que sean necesarias para el futuro». A esto siguió la Cumbre de Pittsburgh, donde los líderes se comprometieron a situar los empleos de calidad en el centro del proceso de recuperación, decidieron convocar la Primera Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo, y pidieron a la OIT que preparase la estrategia de formación del G20 (véase el recuadro 10).

En la segunda Reunión de los Ministros de Trabajo y Empleo del G20 (París, septiembre de 2011) se debatieron los principales desafíos en materia de empleo a los que se enfrentan los jóvenes en los países del G20 y se insistió en la importante función que desempeñan las políticas destinadas a aumentar tanto la cantidad como la calidad de los empleos para los jóvenes (OCDE y OIT, 2011). Las recomendaciones de los ministros en materia de política, que giraron en torno a la mejora de las políticas activas de empleo, en particular para los jóvenes y otros grupos vulnerables, el establecimiento de pisos de protección social, la promoción de las normas internacionales del trabajo y el fortalecimiento de la coherencia entre las políticas económicas y sociales, fueron secundadas por los líderes en Cannes (noviembre de 2011). La Cumbre también constituyó un grupo de trabajo sobre el empleo con el cometido prioritario para 2012 de centrarse en el empleo de los jóvenes.

El Grupo de Trabajo sobre el Empleo se convocó bajo la Presidencia de México con una solicitud de apoyo a la OIT y otros interlocutores a la revisión de las políticas y los programas de empleo de los jóvenes, en especial los aprendizajes y otras medidas para facilitar la transición de la escuela al trabajo. Las principales conclusiones del Grupo de Trabajo sobre el Empleo respecto de las estrategias para el empleo de los jóvenes en los países del G20 fueron secundadas por los ministros de trabajo y empleo (Guadalajara, mayo de 2012) y por los líderes de la cumbre (Los Cabos, junio de 2012). Las conclusiones incluyen:

i) fortalecer los sistemas de aprendizaje de calidad y otros programas de transición de la escuela al trabajo, en colaboración con los interlocutores sociales; ii) prestar orientación profesional y facilitar la adquisición de experiencia en el lugar de trabajo con miras a promover el trabajo decente; iii) apoyar la implantación de medidas de apoyo a la iniciativa empresarial de los jóvenes; iv) analizar los programas voluntarios de cooperación técnica, de forma bilateral o en colaboración con organizaciones internacionales, como medio para intercambiar «prácticas óptimas» en la promoción del empleo de los jóvenes, y v) solicitar a la OIT, a la OCDE y a otras organizaciones internacionales que colaboren con instituciones nacionales para ayudar a entender mejor la situación de los jóvenes en los países del G20 y aplicar iniciativas nacionales de empleo para los jóvenes con el apoyo de los interlocutores sociales. Los líderes ampliaron el mandato del Grupo de Trabajo sobre el Empleo un año más bajo la Presidencia de la Federación de Rusia.

Los interlocutores sociales participaron activamente en la prioridad del G20 de promover el trabajo de los jóvenes. El B20 (organizaciones empresariales de los países del G20) y el L20 (organizaciones sindicales de los países del G20) instaron a los líderes a abordar la situación del empleo en general y del empleo de los jóvenes en particular con objeto de «evitar el riesgo de que una proporción cada vez mayor de la población pierda confianza en la economía global». También señalaron a la atención de los líderes reunidos en Cannes los elementos clave que pueden dar relevancia a los pisos de protección social definidos a nivel nacional en todos los países, la necesidad de aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la importancia de promover la coherencia de las medidas en el sistema multilateral.

Los jóvenes manifestaron su preocupación por la falta de empleos decentes a través de sus representantes, seleccionados por cada país del G20. En mayo de 2012, los representantes de los jóvenes se reunieron en la Cumbre Y20 (Puebla, México) y formularon una serie de conclusiones para llamar la atención de los líderes del G20 sobre las prioridades mundiales (la estabilidad mundial y la inclusión financiera, el comercio internacional, el desarrollo sostenible y el crecimiento verde, la seguridad alimentaria y el futuro del G20, entre otros). Una serie de conclusiones específicas giró en torno a la creación de empleo de calidad para los jóvenes.

Fuente: Sitio web de la OIT sobre el G20: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/lang--es/index.htm>.

los trabajadores pobres la mayoría de los que integran la economía informal tanto en las zonas rurales como urbanas.

El desempleo juvenil es un problema grave en los países con ingresos bajos. Si utilizamos una definición amplia de desempleo (en la que la búsqueda activa de trabajo no sea un criterio de exclusión), la tasa de desempleo de muchas economías de bajos ingresos se multiplica por dos. De hecho, cuando se aplica esta definición, la tasa media de desempleo amplio de las economías menos desarrolladas suele ser mucho mayor que la de los países con ingresos altos. Además, los jóvenes desempleados de las economías con ingresos bajos no tienen acceso a sistemas de protección social, de los que se benefician sus homólogos de las economías desarrolladas.

El empleo de baja calidad predomina en diez economías en desarrollo examinadas en el capítulo 4. Analizando los valores medios de diez países, hasta ocho de cada diez trabajadores jóvenes están empleados en el sector informal, seis de cada diez no tienen un contrato de empleo estable y un tercio está subcalificado para el trabajo que desempeña, lo que tiene consecuencias tanto en la productividad de la empresa como en la seguridad de los propios

trabajadores. Los elevados niveles de subutilización de la mano de obra joven en las economías en desarrollo son un lastre para el progreso. En las regiones en desarrollo, hasta un 60 por ciento de los jóvenes no tiene trabajo, no estudia, o trabaja en empleos ocasionales. En otras palabras, casi dos tercios de los jóvenes de las economías en desarrollo no aprovechan todo su potencial económico.

Los nuevos datos que presenta el capítulo 5 proporcionan una descripción única de cómo los jóvenes pasan del final de la escolarización (o acceso a la primera actividad económica) a un trabajo estable o, por el contrario, permanecen confinados en categorías de actividad económica informal, de carácter incierto y muy mal remunerada. En los diez países en desarrollo analizados, los hombres jóvenes tienen más probabilidades que las jóvenes de completar la transición a un empleo estable y/o satisfactorio. Los ingresos de las familias, la mayor inversión en educación y el origen urbano también parecen favorecer la transición de los jóvenes en el mercado de trabajo. La rotación entre ocupaciones hasta encontrar aquella que mejor se adecua a las propias características no es una práctica habitual en las economías en desarrollo. Cuando la oferta laboral es escasa, los jóvenes tienden a aferrarse al trabajo que tienen, independientemente de su calidad.

1.3.6 Políticas de promoción del trabajo decente para los jóvenes (capítulo 6)

Los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de los 185 Estados Miembros de la OIT presentes en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de junio de 2012 identificaron cinco áreas clave de política adaptables a las circunstancias nacionales y locales, que figuran en la resolución «La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción»³. Las áreas de política incluyen: i) políticas económicas y de empleo que refuercen la demanda agregada y mejoren el acceso a la financiación; ii) educación y formación que faciliten la transición de la escuela al trabajo y supongan un freno contra el desajuste de las competencias; iii) políticas de mercado de trabajo orientadas a promover el empleo de los jóvenes más desfavorecidos; iv) iniciativa empresarial y empleo por cuenta propia para ayudar a los jóvenes aspirantes a empresarios, y v) derechos laborales basados en las normas internacionales del trabajo para velar por que los jóvenes disfruten de igualdad de trato. En el capítulo 6 se examinan estas áreas de política fundamentales y ejemplos de buenas prácticas con detalles sobre las intervenciones específicas, a la luz de los análisis del presente informe y de las discusiones celebradas en reuniones como las cumbres del G20 (véase el recuadro 1).

³ El texto completo de la resolución de 2012 «La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción» puede encontrarse en el sitio web de la OIT en http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187080/lang-es/index.htm.

2. Empeoramiento de la crisis mundial del empleo juvenil

Desde el aumento sin precedentes registrado en el número de jóvenes desempleados entre 2008 y 2009, la tasa mundial de desempleo juvenil se ha mantenido a niveles muy elevados. Entre 2009 y 2011 disminuyó del 12,7 al 12,3 por ciento. Aumentó de nuevo a un 12,4 por ciento en 2012, y ha seguido aumentando, situándose en un 12,6 por ciento en 2013. Se trata de 1,1 puntos porcentuales por encima del 11,5 por ciento registrado en 2007. Se calcula que en 2013 los jóvenes desempleados en el mundo son unos 73,4 millones, un aumento de 3,5 millones desde 2007 y de 0,8 millones desde 2011 (gráfico 1 y cuadro A1)⁴.

Las proyecciones para 2014 apuntan a que seguirá aumentando, para situarse en un 12,7 por ciento, y no se prevé que la aceleración gradual del crecimiento económico a medio plazo arroje como resultado la mejora de las perspectivas laborales de los jóvenes a escala mundial. En 2018, se prevé que la tasa mundial de desempleo juvenil se sitúe en un 12,8 por ciento (gráfico 2 y cuadro A2). No obstante, es muy probable que aumenten las diferencias de una región a otra; así pues, las mejoras previstas a medio plazo en las tasas de desempleo juvenil de las economías avanzadas se verán contrarrestadas por las tasas de desempleo en otras regiones⁶.

Las diferencias por razón de género en las tasas de desempleo juvenil son pequeñas a nivel mundial y en la mayoría de las regiones. Las tasas regionales de desempleo juvenil son menores para las mujeres en las economías avanzadas y Asia Oriental (gráfico 3 y cuadro A2). Sin embargo, se aprecian considerables brechas entre las tasas de los hombres y las de las mujeres en algunas regiones, como África del Norte y Oriente Medio y, en menor medida, América Latina y el Caribe⁷.

En cambio, en comparación con los adultos, los jóvenes siguen enfrentándose a una situación desfavorable en el mercado de trabajo. A escala mundial, la relación entre la tasa de desempleo de los jóvenes y la de los adultos, de 2,7 en 2013, apenas ha registrado variaciones en los últimos años (cuadros A1 y A6). Así pues, los jóvenes siguen teniendo casi el triple de probabilidades que los adultos de estar desempleados, y la tendencia al alza del desempleo en el mundo sigue golpeándoles fuertemente.

Estas condiciones adversas a las que se enfrentan los jóvenes en el mercado de trabajo también se reflejan en las tasas mundiales de desempleo. Entre 2007 y 2012, la relación mundial empleo-población (la proporción de la población en edad de trabajar que tiene un trabajo) disminuyó 1 punto porcentual. Fue debido a la reducción de la participación en la fuerza de trabajo y al aumento del desempleo, mientras que los cambios en la estructura demográfica provocaban un aumento en la relación empleo-población (gráfico 4).

El desglose por grupo de edad muestra que el desempleo cada vez mayor de los jóvenes y su participación decreciente en el mercado de trabajo representan -0,5 puntos porcentuales

⁴ Tal y como se observa en el gráfico 1, la tasa mundial de desempleo juvenil más alta se registró en 2002, como resultado de la tasa relativamente alta de desempleo juvenil registrada en varias regiones, como América Latina y el Caribe, Asia Sudoriental y el Pacífico y África del Norte.

⁵ Las referencias de todos los cuadros A-G figuran en sus correspondientes anexos A-G.

⁶ Entre las economías avanzadas se incluye la Unión Europea y otras economías desarrolladas; en el anexo G figura una lista de los grupos regionales y los países que los integran.

⁷ Véase también Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres (OIT, 2012b), para una discusión sobre las diferencias de género en las tendencias recientes del mercado de trabajo.

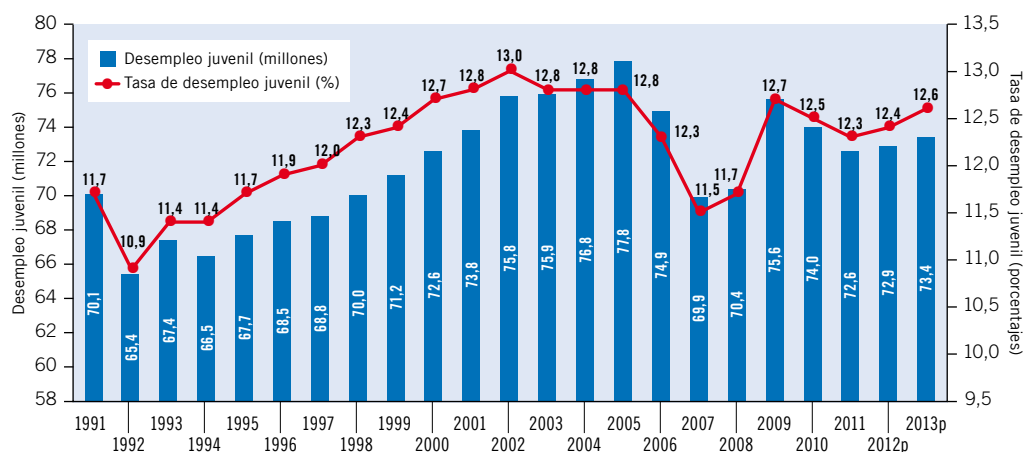
de la disminución general⁸, frente a los -0,8 puntos porcentuales de los adultos en relación con estos dos factores, a pesar de que los jóvenes representaban menos del 20 por ciento de la fuerza de trabajo en el mundo antes de la crisis. En otras palabras, en los resultados, la parte correspondiente al mercado de trabajo de los jóvenes no guardaba proporción con el volumen relativo de la población joven (OIT, 2013a).

A escala mundial, la relación empleo-población correspondiente a los jóvenes disminuyó del 44,2 por ciento en 2008 al 42,3 por ciento en 2013 (cuadro A5). A escala regional, la contribución del desempleo de los jóvenes a la disminución de la relación empleo-población fue particularmente acusada en las economías desarrolladas y la Unión Europea y en Asia Oriental (gráfico 4).

Entre 2012 y 2018, se prevé que las relaciones mundial y regionales empleo-población correspondientes a los jóvenes disminuyan en todas las regiones excepto en las economías desarrolladas y la Unión Europea. Las previsiones apuntan a que las mayores disminuciones se registrarán en las regiones de Asia, donde oscilarán entre los 1,1 puntos porcentuales de Asia Meridional y los 2,5 puntos porcentuales de Asia Oriental (cuadro A5).

Tras una breve recuperación, el desempleo de los jóvenes sigue aumentando en el mundo

Gráfico 1. Desempleo juvenil y tasa mundial de desempleo juvenil, 1991-2013

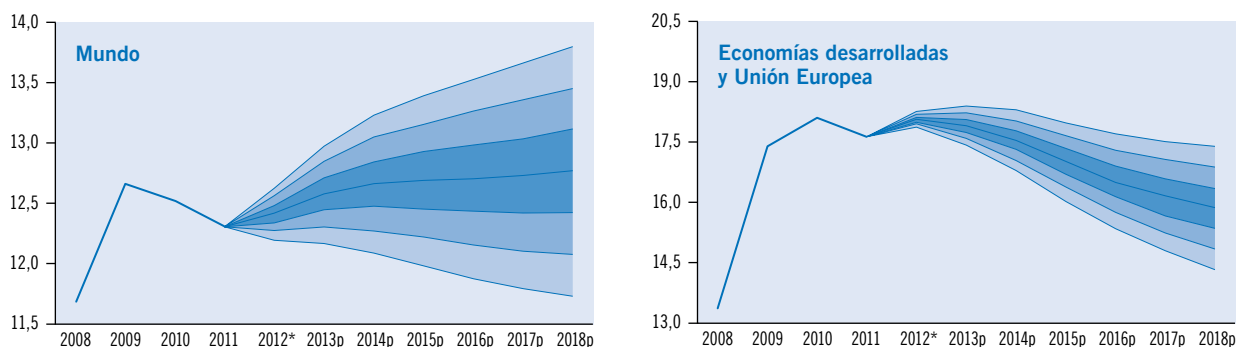


p = proyección.

Fuente: OIT: Modelos Económicos de Tendencias, abril de 2013.

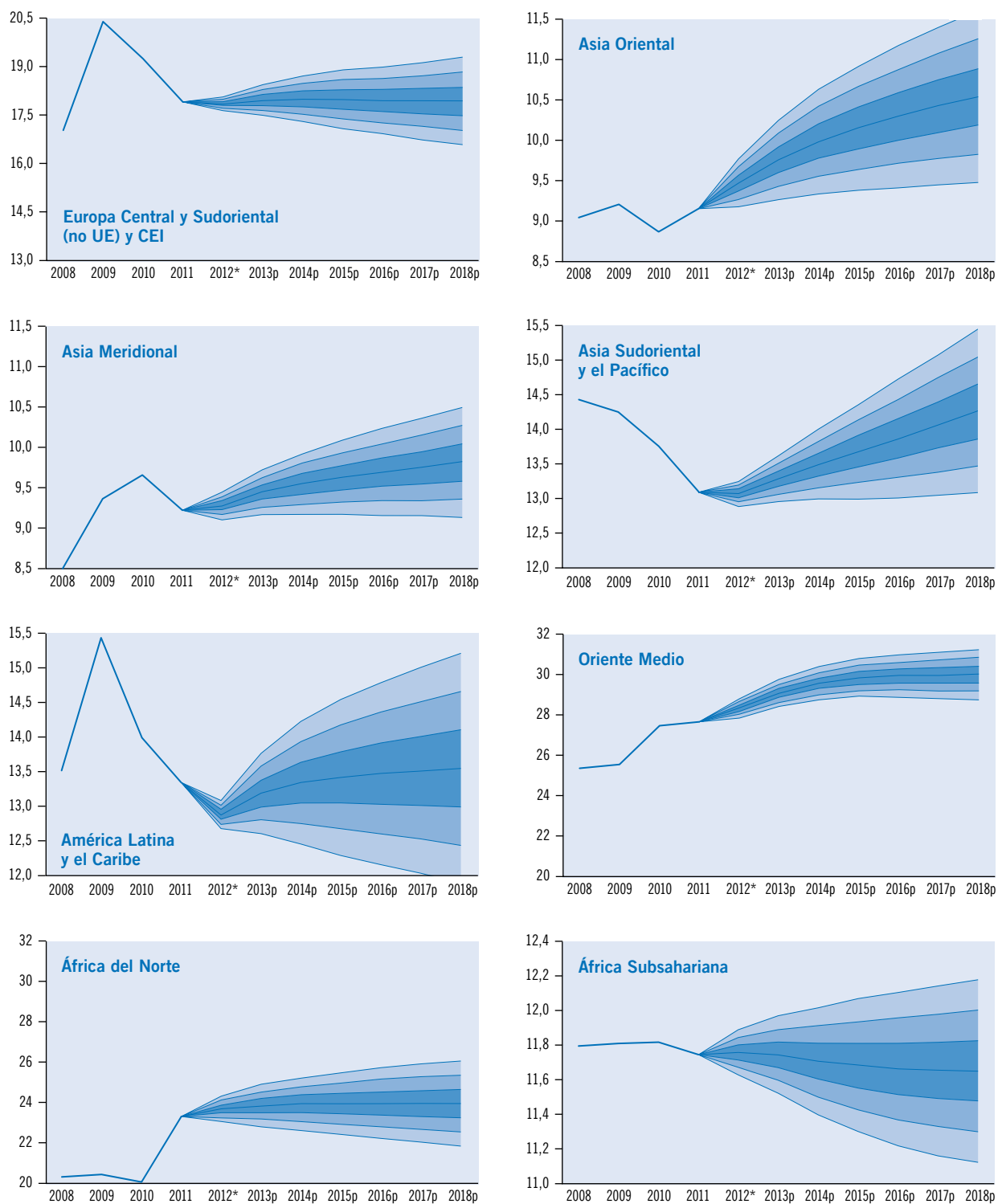
En la mayoría de las regiones, la tasa de desempleo juvenil sigue una tendencia al alza

Gráfico 2. Estimaciones y proyecciones de la tasa de desempleo juvenil (2008-2018, %)



⁸ Parte de esta disminución en la participación de los jóvenes se debe al aumento de la escolarización.

Gráfico 2. Estimaciones y proyecciones de la tasa de desempleo juvenil (2008-2018, %) (fin)



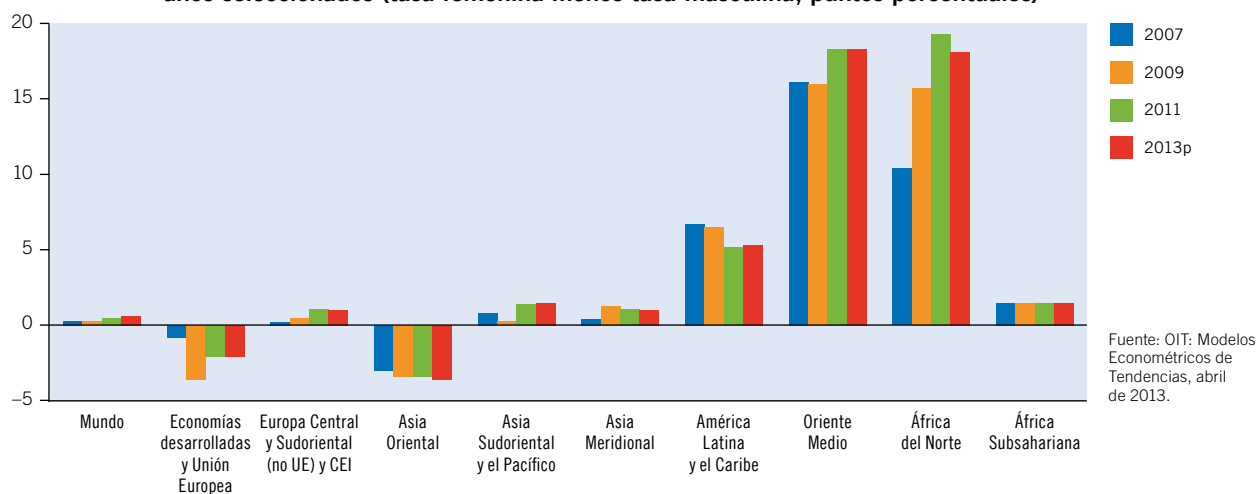
2012* = estimación preliminar; p = proyección.

Las gráficas muestran la evolución de las tasas mundiales y regionales de desempleo entre 2008 y 2012, así como las proyecciones de la tasa de desempleo para el período de 2013 a 2018. Las proyecciones se presentan en forma de gráfico de abanico, e indican la probabilidad de varios resultados para las tasas de desempleo. Cada sombreado de los abanicos corresponde a un tercio del intervalo de confianza en torno a la proyección central (véase el anexo E para información sobre el método utilizado).

Fuente: OIT: Modelos Económicos de Tendencias, abril de 2013.

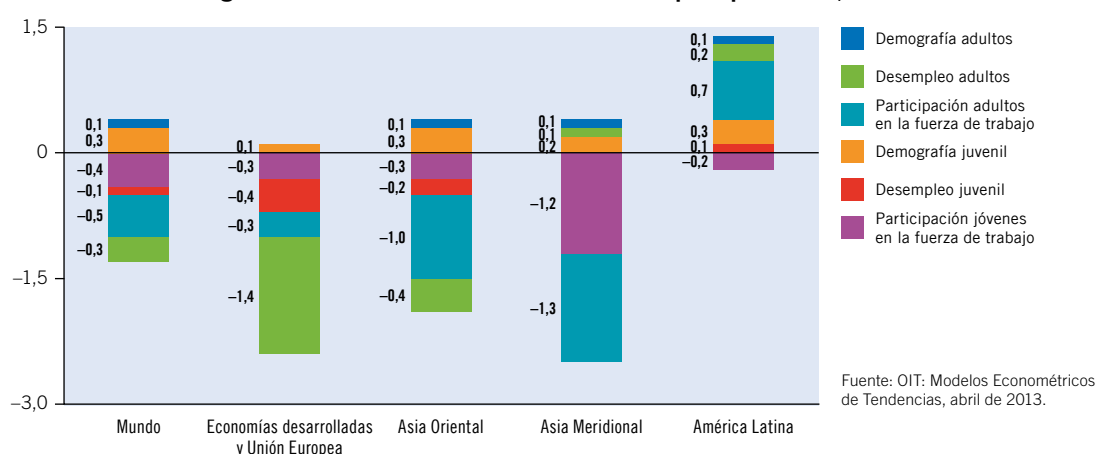
Las brechas de género en las tasas de desempleo juvenil son excepcionalmente importantes en Oriente Medio y África del Norte

Gráfico 3. Brechas de género mundiales y regionales en las tasas de desempleo juvenil, años seleccionados (tasa femenina menos tasa masculina, puntos porcentuales)



Los jóvenes sufren desproporcionadamente de unas condiciones de crecimiento del empleo deficientes

Gráfico 4. Desglose de las variaciones en la relación empleo-población, 2007-2012



2.1 Mercados de trabajo de los jóvenes en las economías avanzadas

Desde 2009, poco se ha progresado en la reducción del desempleo de los jóvenes en las economías avanzadas. Se calcula que la tasa de desempleo juvenil en 2012 era de un 18,1 por ciento, la misma que en 2010, y la más alta registrada en las economías avanzadas en los dos últimos decenios. Según las proyecciones actuales, en las economías avanzadas la tasa de desempleo juvenil no bajará del 17 por ciento antes de 2016 (gráfico 2).

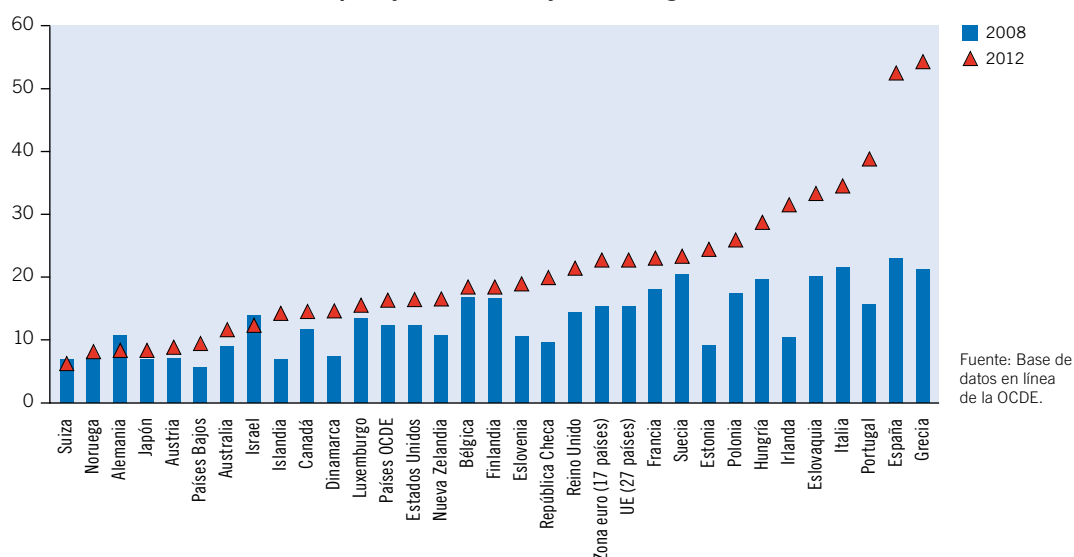
Entre 2008 y 2012, el número de jóvenes desempleados aumentó en más de 2 millones, un aumento de casi un 25 por ciento (cuadro A3). En el segundo trimestre de 2012, la tasa de desempleo juvenil superaba el 15 por ciento en dos tercios de las economías avanzadas, y en España y Grecia, los jóvenes desempleados sumaban más del 50 por ciento de la población joven económicamente activa (gráfico 5). Según datos de la OCDE, la tasa de desempleo juvenil en 2012 registró el valor trimestral más alto de los últimos diez años en por lo menos diez países, al igual que ocurrió en la zona del euro en su conjunto, aunque las experiencias

varían de un país a otro. En el segundo trimestre de 2012, la tasa de desempleo juvenil fue de menos del 10 por ciento en seis países de las economías desarrolladas y la Unión Europea (Alemania, Austria, Japón, Noruega, Países Bajos y Suiza), y en tres países la tasa de desempleo juvenil se situó por debajo del nivel en el que se situaba en el mismo trimestre de 2008 (Alemania, Israel y Suiza) (cuadro B1).

El aumento masivo del número de jóvenes desempleados se refleja en la duración del desempleo. En los países de la OCDE, un promedio de más de un tercio de los jóvenes desempleados en 2011 lo estaban desde hacía como mínimo seis meses, frente a la cuarta parte de 2008. En diez países, como mínimo el 50 por ciento de los jóvenes desempleados llevan buscando un trabajo más de seis meses (gráfico 6). La proporción de jóvenes que llevan seis meses o más desempleados aumentó entre el segundo trimestre de 2008 y el segundo trimestre de 2012 en 19 países, y disminuyó en 12 países.

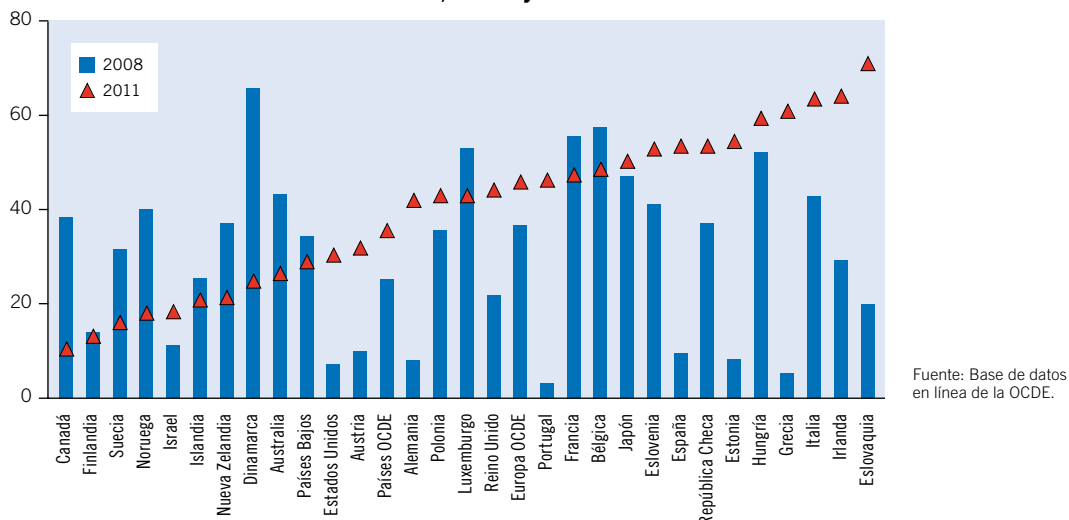
La tasa de desempleo juvenil supera el 15 por ciento en dos tercios de las economías avanzadas

Gráfico 5. Tasas de desempleo juvenil, 2008 y 2012 (segundo trimestre, %)



Más de un tercio de los jóvenes desempleados llevan sin trabajo como mínimo seis meses

Gráfico 6. Proporción de jóvenes desempleados que llevan sin trabajar como mínimo seis meses, 2008 y 2011 (%)



Las tasas de desempleo juvenil altas y con tendencia al alza, junto con los períodos más largos de búsqueda de trabajo, han provocado que muchos jóvenes se desanimen y desistan (véase, por ejemplo, Bell y Blanchflower, 2011). Si se «ajusta» la tasa de desempleo juvenil para incluir a los trabajadores desalentados, en 2012 ésta aumentaría 3,1 puntos porcentuales en las economías avanzadas, situándose en un 21,2 por ciento. El número ajustado de jóvenes desempleados/desalentados aumentaría a 13,0 millones, frente a los 10,7 millones de jóvenes propiamente desempleados de 2012.

Otra señal del desánimo que afecta al mercado de trabajo es el crecimiento del número de jóvenes que ni trabajan, ni reciben educación o formación, el llamado grupo NEET. Como no mejoran su empleabilidad futura a través de la inversión en la adquisición de competencias, ni tampoco obtienen experiencia a través del empleo, los NEET están especialmente expuestos a verse excluidos tanto del mercado de trabajo como de la sociedad. Además, el grupo de los NEET ya se encuentra en desventaja por los niveles de educación y los ingresos familiares más bajos (Eurofound, 2011). Entre 2000 y 2008, la tasa NEET media (la proporción del grupo NEET como porcentaje de la población joven de entre 15 y 29 años) disminuyó en 1,4 puntos porcentuales en los países de la OCDE (cuadro B3). No obstante, entre 2008 y 2010, la tasa aumentó en 2,1 puntos porcentuales, para situarse en un 15,8 por ciento. En otras palabras, uno de cada seis jóvenes no tenía trabajo, ni estudiaba o recibía formación. En los países europeos, estas tendencias son más pronunciadas tanto antes como después del punto álgido de la crisis económica. En España, Estonia, Irlanda e Islandia la tasa NEET aumentó más de 5 puntos porcentuales entre 2008 y 2010.

Las consecuencias a largo plazo del desempleo persistentemente alto de los jóvenes son de sobra conocidas y es muy probable que empeoren cuanto más se alargue la crisis del empleo juvenil. Los jóvenes no adquieren experiencia útil en el lugar de trabajo, y corren el riesgo de ir perdiendo competencias profesionales. La experiencia del desempleo en una etapa temprana de la vida profesional de un joven puede tener secuelas en los salarios que seguirán desealutando sus perspectivas de empleo e ingresos incluso decenios más tarde. En un estudio, Kahn (2010) estimaba que un aumento de 1 punto porcentual en el desempleo en los Estados Unidos tiene como consecuencia una disminución de 6 a 7 puntos porcentuales en los salarios de los jóvenes universitarios. Además, aunque el coste en lo que respecta a los salarios pasados disminuye con el paso de los años, sigue siendo importante quince años más tarde. Bell y Blanchflower (2011) demostraron que el desempleo en los jóvenes de veintipocos años afecta negativamente a sus perspectivas de empleo e ingresos, así como a su nivel de salud y satisfacción laboral, incluso dos decenios después. Las experiencias de desempleo tempranas también aumentan el riesgo de desempleo en el futuro y/o de períodos prolongados de empleo inestable (Arumlamplam, Gregg y Gregory, 2001). Estas consecuencias pueden ser el resultado de una pérdida de competencias, pero también pueden deberse a posibles percepciones negativas del empleador ante jóvenes que han pasado largos períodos de tiempo sin trabajar. Además, se considera que estos efectos son más graves para los jóvenes que acceden a la fuerza de trabajo con un nivel de educación secundaria o inferior, puesto que desde un principio se encuentran en una posición de desventaja respecto de los que tienen mejor nivel (véase el capítulo 3). Además de estos efectos negativos en los salarios y en la capacidad para encontrar un empleo en el futuro, el desempleo juvenil puede repercutir negativamente en la satisfacción personal, la satisfacción profesional y los ingresos durante muchos años (Morsy, 2012).

2.1.1 Calidad del empleo de los jóvenes

Cada vez más, los jóvenes trabajan en empleos atípicos, incluidos los empleos temporales y el trabajo a tiempo parcial. El trabajo atípico puede resultar beneficioso para los trabajadores si se trata de un trabajo que obedece al deseo de combinar el trabajo con otras actividades, como los estudios o la prestación de cuidados. La demanda de empleo atípico puede verse inducida

por la necesidad de las empresas de regular el volumen de sus fuerzas de trabajo para ajustarlo al ciclo de negocio o para hacer frente a las puntas de trabajo durante los fines de semana o después del horario laboral habitual. El trabajo a tiempo parcial también puede ser un primer paso antes de acceder a un trabajo a tiempo completo. De modo similar, el empleo temporal puede ser la opción preferida cuando se planifican actividades para el futuro.

Las tasas de empleo parcial oscilan mucho de una economía a otra, reflejando las tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, factores institucionales como la disponibilidad y el alcance de las prestaciones por hijos a cargo, y las consideraciones de los interlocutores sociales (véase, por ejemplo, Buddelmeyer, Mourre y Ward, 2008; OCDE, 2010). No obstante, el crecimiento del trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial, sobre todo desde el punto álgido de la crisis económica mundial, también apunta a que estos tipos de empleo son la única opción disponible para los trabajadores jóvenes (OIT, 2012a). Para muchas empresas, los contratos atípicos son una opción atractiva habida cuenta de la gran incertidumbre en la que llevan operando en los últimos años (OIT, 2013a).

Para la OCDE en su conjunto, la incidencia del trabajo a tiempo parcial de los jóvenes aumentó del 20,8 por ciento de 2000 al 29,3 por ciento de 2011. En los Estados miembros europeos de la OCDE, el trabajo a tiempo parcial de los jóvenes como proporción del total del empleo juvenil aumentó del 18 por ciento en 2000 al 22,3 por ciento en 2008, dando un salto al 25 por ciento en 2011 (un crecimiento de casi un punto porcentual al año) (cuadro B4). En América del Norte, el trabajo a tiempo parcial como proporción del empleo juvenil aumentó del 28,4 por ciento en 2000 al 31,2 por ciento en 2007. Durante la crisis, siguió aumentando hasta el 34,3 por ciento registrado en 2009. Contrariamente a lo ocurrido en los países europeos, la incidencia del trabajo a tiempo parcial disminuyó en 2010 y en 2011. En 2011, el 32,0 por ciento de los jóvenes norteamericanos trabajaba a tiempo parcial.

Análogamente, el ritmo del aumento del trabajo temporal como proporción del total del empleo juvenil en Europa se aceleró de los 0,3 puntos porcentuales al año entre 2000 y 2008 a los 0,6 puntos porcentuales registrados entre 2008 y 2011 (cuadro B5). En América del Norte, el trabajo temporal de los jóvenes disminuyó entre 2000 y 2008, pero ha aumentado ligeramente desde entonces. En 2011, el 40,5 por ciento de los jóvenes europeos tenía contratos de trabajo temporales, frente al 14,5 por ciento de los jóvenes norteamericanos.

2.2 Mercados de trabajo de los jóvenes en las regiones en desarrollo

Las regiones en desarrollo se enfrentan a grandes desafíos en relación con el empleo juvenil, pero también registran grandes variaciones en el alcance y desarrollo del desempleo que afecta a los jóvenes. En 2012, las cifras de desempleo de los jóvenes más elevadas se registraron en Oriente Medio y África del Norte, de un 28,3 y un 23,7 por ciento, respectivamente, y las más bajas en Asia Oriental (9,5 por ciento) y Asia Meridional (9,3 por ciento, véase el cuadro A2). Estas diferencias se deben a multitud de causas, incluidas las condiciones económicas y los factores institucionales. El capítulo 4 ofrece una visión más en profundidad de las particularidades de los mercados de trabajo de los jóvenes en una selección de economías en desarrollo.

2.2.1 Asia Meridional

La tasa de desempleo juvenil en Asia Meridional disminuyó 0,4 puntos porcentuales en 2011, situándose en un 9,2 por ciento, pero aumentó a un 9,3 por ciento en 2012. Las proyecciones para los próximos años sugieren una tendencia al alza en la región, tanto en el caso de los hombres jóvenes como de las mujeres jóvenes (gráfico 2 y cuadro A2). Se prevé que la relación

empleo-población juvenil siga disminuyendo, del 37,2 por ciento registrado 2012 al 36,1 por ciento previsto para 2018. En 2008, la relación empleo-población juvenil era del 40,3 por ciento en Asia Meridional (cuadro A5).

Uno de cada diez jóvenes económicamente activos en Asia Meridional está desempleado. En la región, la necesidad de ganarse la vida obliga a menudo a los desempleados, incluso los jóvenes, a aceptar empleos que de otro modo hubiesen rehusado. Asia Meridional tiene uno de los índices regionales de trabajadores pobres más alto, ya que se calcula que prácticamente uno de cada cuatro trabajadores es pobre. Con frecuencia, el índice de trabajadores pobres correspondiente a los jóvenes es aún más alto. En la India, por ejemplo, que representa tres cuartas partes de la población de Asia, la tasa de trabajadores pobres en 2010 era del 33,7 por ciento para los jóvenes que vivían al nivel de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día, frente al 28,5 por ciento de los adultos. Las tasas globales de desempleo de los jóvenes tienden a aumentar si los ingresos de las familias aumentan. En la India, la tasa de desempleo entre los jóvenes pobres en 2010 era del 9,7 por ciento, frente a la del 10,5 por ciento en el caso de los jóvenes que vivían en familias con un ingreso per cápita por encima de la línea de pobreza de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día. Esta situación es el resultado de las grandes diferencias que existen entre las tasas de desempleo juvenil de las mujeres (12,9 por ciento para las mujeres jóvenes que no son pobres frente al 3,1 por ciento para las mujeres jóvenes que son pobres). La diferencia es mucho menor cuando se trata de hombres, con una tasa de desempleo de los hombres jóvenes pobres (10,0 por ciento) sólo ligeramente superior a la de los hombres jóvenes que no son pobres (9,7 por ciento)⁹.

Las tasas de desempleo en Asia Meridional también tienden a aumentar con el mayor nivel de estudios, lo que en parte guarda relación con los ingresos familiares. En Sri Lanka, la tasa de desempleo más elevada corresponde al colectivo que cuenta como mínimo con educación secundaria superior, del 5,5 por ciento para los hombres y del 11,7 por ciento para las mujeres en el segundo trimestre de 2012. En cambio, la tasa de desempleo en Sri Lanka para las personas que no han completado la educación secundaria inferior es sólo del 1,7 por ciento para los hombres y del 3,3 por ciento para las mujeres (Departamento de Censo y Estadística de Sri Lanka, 2012). Encontramos un patrón similar en la India, donde las tasas de desempleo aumentan en gran medida para los trabajadores altamente calificados, en particular las mujeres. Al mismo tiempo, los empleadores del país tienen problemas para contratar personal: según la Encuesta de 2011 sobre la escasez de mano de obra calificada, el 67 por ciento de los empleadores indios declararon que tenían problemas para cubrir las vacantes¹⁰. Por consiguiente, el desajuste de las competencias parece revestir especial gravedad en Asia Meridional y puede muy bien repercutir en el desempleo juvenil.

2.2.2 Asia Oriental

Las tasas de desempleo juvenil registran valores más elevados en Asia Oriental desde la crisis económica, a saber desde 2008 y 2009. En 2007, la tasa regional de desempleo juvenil era del 7,9 por ciento, pero desde 2008 se acerca al 9,0 por ciento o lo supera. El aumento de los últimos años ha sido más acusado entre los hombres jóvenes (del 10,4 por ciento de 2010 al 11,2 por ciento de 2012) que entre las mujeres jóvenes (del 7,2 por ciento en 2010 al 7,6 por ciento en 2012). Las proyecciones apuntan a una tendencia al alza en el desempleo juvenil en Asia Oriental, con una tasa regional de hasta el 10,0 por ciento prevista para 2014 (gráfico 2 y cuadro A2).

El nivel más elevado registrado por las tasas de desempleo juvenil comparado con el período anterior a la crisis, así como el aumento más reciente, pueden ilustrarse con los indicadores mensuales. En Taiwán, China, por ejemplo, en julio de 2012 el desempleo juvenil era

⁹ Cálculos de la OIT basados en la Encuesta Nacional por Muestreo de la India de 2010.

¹⁰ Disponible en: <http://us.manpower.com/us/en/multimedia/2011-Talent-Shortage-Survey.pdf>.

del 13,0 por ciento, frente al 12,9 por ciento de julio de 2011. Aunque es menor que el 15,6 por ciento registrado en julio de 2009, sigue siendo considerablemente más alto que el 11,3 por ciento de 2007. En Macao, China, la tasa de desempleo juvenil aumentó del 6,5 por ciento en agosto de 2011 al 7,4 por ciento en agosto de 2012, frente al 7,2 por ciento registrado en agosto de 2007. Por el contrario, en la República de Corea la tasa de desempleo juvenil disminuyó del 8,3 por ciento en octubre de 2011 al 7,2 por ciento en octubre de 2012, justo por debajo de la tasa registrada el mismo mes de 2007 (7,3 por ciento; OIT, 2013b).

Las tasas de desempleo de varios países de Asia Oriental son más bajas en el caso de los trabajadores con educación superior¹¹. Durante muchos años, un patrón recurrente en la República de Corea ha sido la tasa de desempleo relativamente alta de las personas con educación secundaria y postsecundaria no superior. En los últimos años, las diferencias entre las tasas de desempleo por nivel de educación han disminuido considerablemente. En 2010, el último año sobre el que se cuenta con datos disponibles, la tasa de desempleo entre los trabajadores con educación secundaria y postsecundaria no superior era del 3,5 por ciento, frente al 3,1 por ciento de trabajadores con un nivel de educación menor y el 3,3 por ciento de los que tenían educación superior (OCDE, 2012).

2.2.3 Asia Sudoriental y el Pacífico

Las tasas de desempleo juvenil en Asia Sudoriental y el Pacífico son considerablemente superiores a las de Asia Oriental y Asia Meridional: la tasa regional en Asia Sudoriental y el Pacífico fue del 13,1 por ciento en 2012. Los jóvenes de esta región parecen estar particularmente amenazados, puesto que se calcula que la relación entre el desempleo de los jóvenes y el de los adultos en 2012 era del 5,2. En otras palabras, los jóvenes de Asia Sudoriental y el Pacífico tienen cinco veces más probabilidades de estar desempleados que los adultos. En 2012, la relación a escala mundial era del 2,8 por ciento y en Asia Meridional del 4,0 por ciento (cuadro A6).

La tasa regional de desempleo juvenil en Asia Sudoriental y el Pacífico seguía una tendencia decreciente entre 2005 y 2011 (gráfico 2 y cuadro A2), pero según las proyecciones actuales, las tendencias regionales del desempleo juvenil aumentarán del 13,3 por ciento en 2013 a más del 14 por ciento en 2017.

Sin embargo, las tendencias del desempleo juvenil han sido alentadoras en dos de los países más poblados de Asia Sudoriental y el Pacífico: Filipinas y Tailandia. La tasa de desempleo juvenil en Filipinas era del 16,0 por ciento en el segundo trimestre de 2012, frente al 16,6 por ciento registrado el mismo período de 2011 y el 18,8 por ciento de 2010. En Indonesia, el desempleo juvenil ha disminuido considerablemente, pasando del 23,0 por ciento de 2011 al 19,6 por ciento de 2012 (OIT, 2013a). En Filipinas, las tasas de desempleo de los hombres jóvenes disminuyeron relativamente con más rapidez durante el mismo período, cayendo 3,2 puntos porcentuales frente a los 2,1 de las mujeres. En cambio, en Indonesia, la tasa correspondiente a las mujeres jóvenes cayó 6,6 puntos porcentuales durante el mismo período, frente a los 3,7 puntos porcentuales en el caso de los hombres.

Desde el inicio de la crisis económica y de empleo mundial en 2008, el trabajo a tiempo parcial parece haberse convertido en una parte importante de los ajustes del mercado de trabajo para los jóvenes de Filipinas, mientras que en otros países, como Tailandia, el trabajo a tiempo parcial sigue una tendencia a la baja. En Filipinas, los jóvenes de entre 15 y 24 años han visto disminuir el desempleo del 18,6 por ciento registrado en abril de 2008 al 17,3 por ciento registrado en abril de 2009, aunque durante dicho período de un año, la proporción de jóvenes que trabajaban a tiempo parcial (menos de 30 horas a la semana) aumentó considerablemente del 26,6 al 32,0 por ciento. Tras una posterior caída del empleo a tiempo parcial en

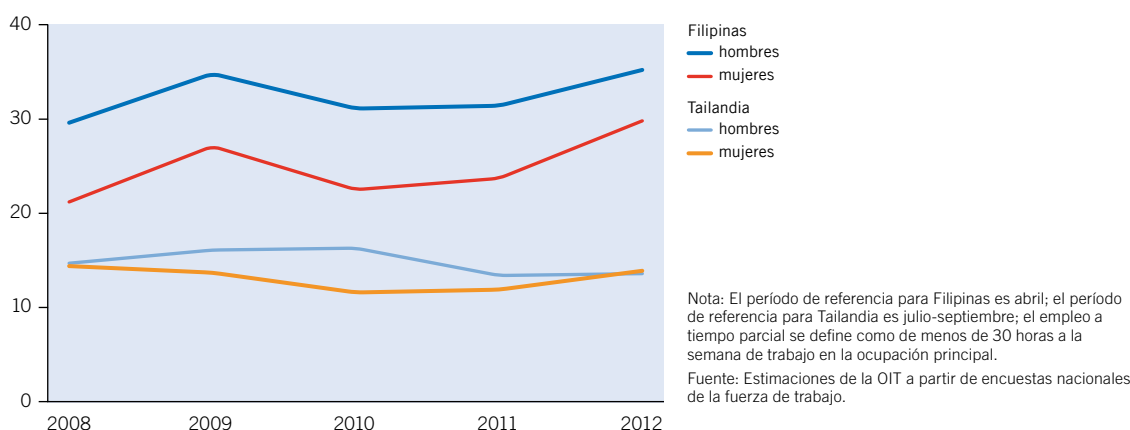
¹¹ Las diferencias en las tasas de desempleo de los trabajadores con niveles de educación distintos son un indicador del desajuste de las competencias. Para más información, véase el capítulo 3 y Johansen y Gatelli (2012).

2010 y 2011, el empleo juvenil a tiempo parcial se disparó de nuevo en 2012 al 33,2 por ciento, un aumento de 2,5 millones de trabajadores. Por otro lado, la proporción de empleo a tiempo parcial es mayor entre los jóvenes filipinos hombres que entre las jóvenes filipinas, aunque desde 2008 el aumento de la tasa de empleo a tiempo parcial de las jóvenes (8,6 puntos porcentuales) ha sido considerablemente más alta que la de los jóvenes (5,5 puntos porcentuales).

En Tailandia, la proporción de jóvenes con trabajos a tiempo parcial es significativamente menor que en Filipinas (gráfico 7). La proporción de jóvenes tailandeses con este tipo de

El trabajo a tiempo parcial es importante para los jóvenes de las economías en desarrollo

Gráfico 7. Tasas de empleo a tiempo parcial en Filipinas y Tailandia, por sexo, 2008-2012 (%)



Recuadro 2. Empleo juvenil a tiempo parcial voluntario e involuntario en Indonesia

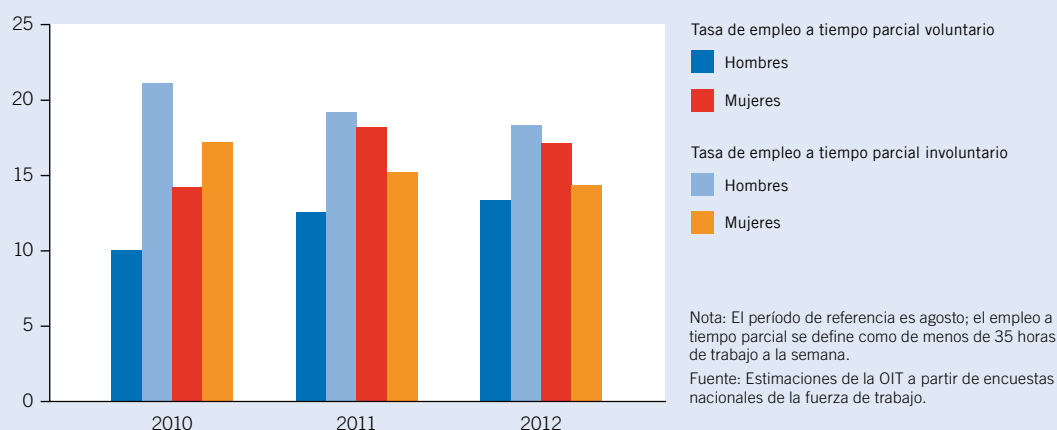
En los últimos años, las tasas de desempleo juvenil en Indonesia han disminuido, pasando del 23,0 por ciento de 2011 al 19,6 por ciento de 2012, mientras que el país ha mantenido tasas de crecimiento sólidas, que han aumentado un 6,2 por ciento en 2012. También en los últimos años, el crecimiento del trabajo a tiempo parcial, que ha supuesto el 36,4 por ciento del aumento del empleo juvenil entre 2010 y 2012, ha desempeñado un papel importante en la expansión del empleo y la reducción del desempleo para los jóvenes de Indonesia.

En 2012, el 31,5 por ciento de los jóvenes con empleo del país trabajaba a tiempo parcial, que en Indonesia representa trabajar menos de 35 horas a la semana. Entre estos

jóvenes trabajadores a tiempo parcial, la mayoría (53,1 por ciento) preferiría trabajar más horas, aunque la proporción que representa de la totalidad de los trabajadores a tiempo parcial ha disminuido sustancialmente del 62,2 por ciento en 2010 al 53,1 por ciento en 2011.

En Indonesia, es más probable que una mujer joven trabaje a tiempo parcial voluntariamente que un hombre joven. La tasa de empleo a tiempo parcial voluntario entre las mujeres jóvenes en 2012 era del 17,1 por ciento, frente a la de los hombres jóvenes que era del 13,3 por ciento. En cambio, la tasa de empleo a tiempo parcial involuntario correspondiente a los hombres jóvenes era del 18,3 por ciento, frente a la de las mujeres jóvenes, del 14,3 por ciento.

Empleo juvenil a tiempo parcial voluntario e involuntario en Indonesia (%)



trabajo ha fluctuado con tendencia a disminuir, pasando del 14,6 por ciento (712.000) en 2008 al 13,7 por ciento (615.000) en 2012, con ligeros aumentos en 2009 y 2012. No obstante, cabe destacar el aumento del empleo a tiempo parcial registrado en los últimos años entre las jóvenes tailandesas, que ha pasado del 13,9 por ciento en 2012 a superar ligeramente la tasa correspondiente a los hombres jóvenes, del 13,6 por ciento. En muchos países, incluida Indonesia, una gran proporción de los trabajadores a tiempo parcial preferirían trabajar a tiempo completo (véase el recuadro 2).

2.2.4 Europa Central y Sudoriental (no UE) y CEI

Junto a Asia Sudoriental y el Pacífico y América Latina y el Caribe, Europa Central y Sudoriental (no UE) y CEI es una de las tres regiones en las que la tasa de desempleo juvenil no aumentó entre 2011 y 2012. La tasa de desempleo juvenil disminuyó del 20,4 por ciento registrado en 2009 al 17,9 de 2011 y 2012, y se prevé que se mantenga ligeramente por encima (18 por ciento) hasta 2018 (gráfico 2 y cuadro A2).

En algunos países con una gran población joven, la situación es mucho peor de lo que reflejan las cifras regionales. En Armenia, a pesar de la recuperación económica, el promedio del desempleo juvenil en 2010 se mantuvo en un 39,1 por ciento, registrando valores incluso mayores en el caso de las mujeres jóvenes. La tasa de desempleo del colectivo de mujeres de entre 16 y 24 años fue del 48,2 por ciento, frente al 32,2 por ciento en el caso de los hombres del mismo grupo de edad (OIT, 2012c, pág. 6). En cambio, Azerbaiyán registró una disminución de la tasa de desempleo juvenil, que pasó del 18,4 por ciento de 1999 al 11 por ciento en 2010 (OIT, 2012d). Una tendencia positiva similar se observó en Turquía, donde la tasa de desempleo juvenil de 2012 era del 17,5 por ciento, frente a la del 25,3 por ciento de 2009 y la del 20,0 por ciento de 2007¹².

En la Federación de Rusia, la tasa de desempleo de los jóvenes en julio de 2012 era del 15,8 por ciento, cuatro veces mayor que la correspondiente al grupo de 30 a 49 años de edad. Las cifras nacionales ocultan grandes disparidades regionales, con tasas de desempleo juvenil que oscilan entre el 5 por ciento de Moscú y el 51,3 y 86,7 por ciento de Chechenia e Ingushetia, respectivamente¹³. Los datos sobre empleo informal obtenidos de la encuesta sobre la transición de la escuela al trabajo (SWTS) de la OIT en la Federación de Rusia en 2012 revelan que el 50,9 por ciento de todos los trabajadores jóvenes estaban empleados informalmente (gráfico 8)¹⁴. Las mujeres jóvenes tenían ligeramente menos probabilidades de estar empleadas informalmente que los hombres (49,7 y 51,9 por ciento, respectivamente), y los más jóvenes más probabilidades que los adultos jóvenes (25-29 años). La proporción de empleo informal en la Ex República Yugoslava de Macedonia, de un 48,4 por ciento en 2012, es similar a la de la Federación de Rusia, pero la de Armenia es mucho mayor, del 64,2 por ciento (cuadro D5). Un análisis de la informalidad entre los jóvenes que viven en los países seleccionados de Europa Oriental y el Cáucaso revela que, en 2009, un tercio del total del empleo juvenil pertenecía a la economía informal.

En los mercados de trabajo de la Federación de Rusia, los desajustes de las competencias revisten gran importancia, ya que la tasa de desempleo de los trabajadores con educación superior es mucho menor que la de los trabajadores con educación básica (4,3 por ciento frente al 16,2 por ciento; OIT, 2013b). El desajuste de las competencias también preocupa mucho en

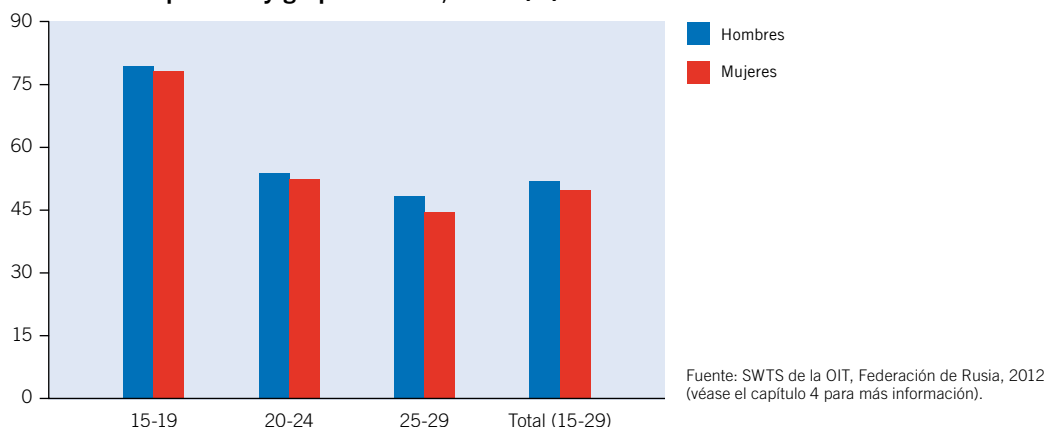
¹² Encuesta sobre la fuerza de trabajo basada en los hogares de 2012, TurkStat (Instituto de Estadística de Turquía).

¹³ *Review of Policies for youth employment in the Russian Federation* (OIT, en prensa)

¹⁴ El empleo informal se mide según las directrices recomendadas por la 17.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Incluye las siguientes subcategorías de trabajadores: a) asalariados que tienen empleos informales, a saber, sin derecho a protección social, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad; b) asalariados en una empresa no registrada con menos de cinco empleados; c) trabajadores por cuenta propia en una empresa no registrada con menos de cinco empleados; d) empleadores en una empresa no registrada con menos de cinco empleados, y e) trabajadores familiares auxiliares.

El empleo informal en la Federación de Rusia representa la mitad de trabajadores jóvenes

Gráfico 8. Trabajadores jóvenes en el empleo informal en la Federación de Rusia, por sexo y grupo de edad, 2012 (%)



otros países de la región (véase también el capítulo 4). Por un lado, no hay bastantes empleos para los jóvenes que han finalizado sus estudios universitarios, y por otro, existe una elevada demanda no satisfecha de técnicos de todos los niveles de competencias y de trabajadores manuales calificados.

Las disparidades de género son evidentes tanto en el desempleo juvenil como en la participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo en Europa Central y Sudoriental (no EU) y CEI. En 2012, la participación de las mujeres jóvenes en la fuerza de trabajo fue del 34,1 por ciento, frente al 49,6 por ciento de los hombres jóvenes (cuadro A4). La brecha de género en las tasas de desempleo juvenil en el mismo año fue de 1,1 puntos porcentuales (gráfico 3).

2.2.5 América Latina y el Caribe

La tasa mundial de desempleo juvenil en América Latina y el Caribe disminuyó del 17,6 por ciento en 2003 al 13,5 por ciento en 2008. La crisis económica mundial provocó un marcado aumento de la tasa hasta un 15,4 por ciento en 2009, pero a partir de 2010, la tasa regional de desempleo juvenil recuperó su trayectoria descendiente para situarse en un 12,9 por ciento en 2012. Las proyecciones actuales apuntan a un aumento del desempleo juvenil a medio plazo¹⁵.

El fuerte crecimiento económico en la región ha mejorado las condiciones sociales y de trabajo, pero los jóvenes no parecen haberse beneficiado plenamente de estas mejoras. La relación entre las tasas de desempleo de los jóvenes y de los adultos, que en 2000 se situaba en un 2,5 por ciento, aumentó gradualmente para situarse, más recientemente, en un 2,8 por ciento. En la Argentina, por ejemplo, la relación era del 3,0 por ciento en los primeros años del pasado decenio, pero aumentó al 3,3 por ciento en 2007, y siguió aumentando a un 3,6 por ciento en 2011. En los últimos años, valores en la línea del 3,0 o superiores parecen ser habituales en el Brasil. Por último, en la República Bolivariana de Venezuela, la relación entre las tasas de desempleo de los jóvenes y de los adultos alcanzó un 2,7 por ciento en 2011, el valor más elevado registrado en los últimos diez años (OIT, 2011a).

Las tasas de desempleo en América Latina y el Caribe a menudo reflejan grandes diferencias entre los trabajadores con niveles de educación distintos, y estas diferencias no siempre favorecen a los que más calificaciones tienen. En el Perú, en julio de 2012, la tasa de desempleo

¹⁵ Las estimaciones regionales que aquí se presentan difieren de las publicadas en *Panorama Laboral* (OIT, 2012j), principalmente debido a las diferencias en la cobertura geográfica. En la actualidad se está trabajando para convergir estas estimaciones.

más elevada, del 7,1 por ciento, se observaba entre los trabajadores con un nivel de educación medio, frente al 6,6 por ciento correspondiente a los trabajadores con un nivel de educación básico o superior. En Chile, los trabajadores con educación secundaria también ostentan la tasa más elevada de desempleo, de un 7,3 por ciento en octubre de 2012 (frente al 4,5 por ciento de los trabajadores con educación primaria y el 5,9 por ciento de los trabajadores con educación superior). De modo similar, en la Argentina, la tasa de los trabajadores con educación secundaria era del 8,6 por ciento en mayo de 2012 (frente al 8,2 por ciento de trabajadores con educación primaria y el 3,1 por ciento de trabajadores con educación superior; OIT, 2013b).

En el Perú, los trabajadores con educación secundaria representan el 19 por ciento de los desempleados, pero tanto en la Argentina como en Chile, estos trabajadores representan una proporción mucho más elevada de los desempleados (49 por ciento y 54 por ciento respectivamente; *ibid.*). Por consiguiente, el desajuste de las competencias en estos países parece concentrarse en gran medida en los trabajadores con educación secundaria. En parte, esto se debe a un aumento de la demanda de trabajadores con educación universitaria respecto de los trabajadores con educación secundaria (Menezes Filho, 2013).

El desempleo juvenil en América Latina y el Caribe causa gran preocupación, pero es igualmente preocupante el 19,8 por ciento de jóvenes que han pasado a formar parte de la categoría NEET (OIT, 2010d). Datos de la OIT muestran que la mayor proporción de NEET (51,7 por ciento) de la región se dedicaba a tareas domésticas, el 23,1 por ciento estaba desempleada, y el 25,2 por ciento ni trabajaba ni estudiaba por otras razones. Al no mejorar sus posibilidades de encontrar un empleo en el futuro a través de inversión en calificaciones, ni de obtener experiencia a través del empleo, los NEET están especialmente expuestos a verse excluidos tanto del mercado de trabajo como de la sociedad.

2.2.6 Oriente Medio

Oriente Medio ha registrado la tasa de desempleo juvenil más alta de todas las regiones. Más de uno de cada cuatro jóvenes económicamente activos no tienen trabajo. Se calcula que la tasa de desempleo juvenil en 2012 fue del 28,3 por ciento, y se prevé que aumente gradualmente hasta el 30,0 por ciento en 2018 (gráfico 2 y cuadro A2).

La situación del empleo es particularmente funesta en Jordania y el territorio palestino ocupado, donde el 29,9 por ciento (2011) y el 38,8 por ciento (2010) de los jóvenes de la fuerza de trabajo estaban desempleados. Además, en Arabia Saudita e Irán, el 28,3 por ciento (2012) y el 23,0 por ciento (2008), respectivamente, de los jóvenes de 15 a 24 años de edad que pertenecen a la fuerza de trabajo estaban sin empleo (OIT, 2011a y 2013b).

Junto a África del Norte, Oriente Medio es una de las dos regiones en las que la tasa total de desempleo (de todos los grupos de edad) superó el 10 por ciento en 2012. Habida cuenta de la elevada relación entre la tasa de desempleo de los jóvenes y la de los adultos (3,8), así como de la juventud de la población de esta región, los jóvenes son los que más sufren las consecuencias del desempleo, con un 44,7 por ciento de desempleados. Los jóvenes de la región se enfrentan a la falta de empleo a pesar de su baja participación en la fuerza de trabajo, la menor de todas las regiones (30,3 por ciento en 2012; cuadro A4). Sin embargo, las tasas de participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo varían considerablemente de una parte a otra de la región: en 2011, Qatar registró una tasa de participación del 68,8 por ciento, mientras que la de Jordania fue de un 25,2 por ciento, 2,7 veces menor (OIT, 2011a).

Se observan grandes diferencias por cuestiones de género en la situación laboral de los jóvenes en Oriente Medio. Mientras que la tasa de desempleo de los hombres jóvenes se calculaba en un 24,5 por ciento en 2012, la de las mujeres jóvenes de la fuerza de trabajo se situaba en un 42,6 por ciento. La tasa de desempleo de las mujeres jóvenes es alta a pesar de que su participación en la fuerza de trabajo, de un 13,2 por ciento en 2012, es la más baja de todas las regiones. La participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en Jordania, de sólo

el 9,5 por ciento, es particularmente baja. En cambio, la tasa regional de participación de los jóvenes hombres en la fuerza de trabajo, del 46,5 por ciento, es comparable a las tasas de las economías avanzadas (OIT, 2011a).

2.2.7 África del Norte

Al igual que en Oriente Medio, la tasa de desempleo juvenil en África del Norte, de un 23,7 por ciento en 2012, es muy elevada. La tasa de desempleo de las mujeres jóvenes es incluso mayor, del 37,0 por ciento en 2012, frente a la del 18,3 por ciento de los hombres jóvenes. El desempleo afecta a los jóvenes en mayor medida que a los adultos; la tasa de desempleo de los jóvenes en 2012 fue 3,4 veces superior a la de los adultos. El panorama que se vislumbra para los próximos años es sombrío, con una previsión de desempleo juvenil de cerca del 24 por ciento hasta 2018 (gráfico 2 y cuadro A2).

A pesar de la posición de desventaja de los jóvenes, la proporción de desempleados que representan ha ido disminuyendo (lentamente) con los cambios demográficos, en particular la menor proporción de jóvenes del total de la población. En 2000, una de cada tres personas en edad de trabajar tenía entre 15 y 24 años de edad, pero en 2012 esta proporción había disminuido al 28 por ciento, y está previsto que siga haciéndolo hasta 2015, en que será de una de cada cuatro personas. Las tendencias demográficas son menos importantes cuando se trata de explicar la proporción de mujeres en el total del desempleo (hombres y mujeres), que obedece principalmente a diferencias en las tasas de participación en la fuerza de trabajo. A nivel regional, la tasa de participación de las mujeres jóvenes en la fuerza de trabajo en África del Norte es la segunda más baja registrada en 2012, sólo el 19,7 por ciento de las mujeres jóvenes en edad de trabajar participaban en la fuerza de trabajo, mientras que los hombres jóvenes participaban en un 46,8 por ciento. No se prevé que la brecha entre la participación de los hombres y la de las mujeres disminuya demasiado a medio plazo. Los cálculos apuntan a que en 2017, el 20,1 por ciento de las mujeres jóvenes participará en la fuerza de trabajo.

Se observan grandes diferencias de un país a otro entre el desempleo juvenil de uno y otro sexo. En 2011, las tasas de desempleo juvenil de los hombres y las de las mujeres de Marruecos eran muy similares, siendo la tasa correspondiente a los hombres jóvenes ligeramente superior (18,1 por ciento) a la de las mujeres jóvenes (17,4 por ciento). En Argelia, en cambio, las jóvenes tenían muchas más probabilidades de estar desempleadas que los hombres jóvenes. La tasa de desempleo juvenil de las mujeres era del 37,5 por ciento en 2010, mientras que la de los hombres se situaba en un 18,7 por ciento (OIT, 2011a).

Los desajustes de las competencias son un problema estructural del mercado de trabajo en África del Norte, que puede ilustrarse analizando las tasas de desempleo por nivel de educación. Las tasas de desempleo de las personas con educación superior son de las más altas del mundo, de un 21,4, 18,9 y 17,4 por ciento en 2010 en Argelia, Egipto y Marruecos, respectivamente. En Argelia y Egipto, estos valores son superiores en el caso de las personas con educación primaria o secundaria, lo que refleja un desajuste entre la oferta y la demanda de competencias y educación. En la mayoría de las economías avanzadas la probabilidad de que las personas con un nivel superior de educación se encuentren desempleadas es menor, pero no parece que sea el caso de las economías de África del Norte, ya que las perspectivas de encontrar trabajo para los jóvenes que cuentan con educación superior son escasas.

2.2.8 África Subsahariana

Aunque la tasa regional de desempleo juvenil en África Subsahariana es menor que en la mayoría de las demás regiones, sigue siendo considerablemente mayor que la correspondiente a los adultos. Si se compara con la tasa de desempleo de los adultos, del 5,9 por ciento registrada

en 2012, los jóvenes, con una tasa de desempleo estimada del 11,8 por ciento para el mismo año, tienen el doble de posibilidades de encontrarse sin empleo. Se observan tasas de desempleo juvenil muy superiores a la media en Sudáfrica, donde más de la mitad de la fuerza de trabajo juvenil estaba desempleada durante los tres primeros trimestres de 2012, en Namibia (58,9 por ciento en 2008), en Reunión (58,6 por ciento en 2011) y en Lesotho (34,4 por ciento en 2008; OIT, 2011a y 2013b). Según las tendencias actuales, se prevé que en los próximos años la tasa de desempleo juvenil se mantenga cercana al 11,7 por ciento.

Como en Asia Meridional, la tasa regional de desempleo juvenil relativamente baja de África Subsahariana también parece estar relacionada con los elevados niveles de pobreza. La región tiene la tasa de trabajadores pobres más alta, con diferencia, estimada en un 40,1 por ciento en 2012 al nivel de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día, y el trabajo es una necesidad imperiosa para muchos jóvenes. Al nivel de 2 dólares de los Estados Unidos al día, la tasa de trabajadores pobres aumenta al 64 por ciento; sólo Asia Meridional tiene una tasa de trabajadores pobres comparable (aunque la tasa de trabajadores pobres que vive con 1,25 dólares de los Estados Unidos al día es significativamente menor en Asia Meridional). No obstante, aunque el elevado número de trabajadores pobres persiste en África Subsahariana, las proporciones de trabajadores pobres al nivel de 1,25 y 2 dólares de los Estados Unidos al día han caído en los quince últimos años de niveles máximos de casi 59 y 77 por ciento, respectivamente, en 1994 a su nivel más bajo en 2012 (OIT, 2011a).

Habida cuenta del elevado número de trabajadores pobres y de la alta proporción de empleo vulnerable, el empleo juvenil en África Subsahariana es tanto un problema de calidad como de cantidad del empleo (OIT, 2013a)¹⁶. Los trabajadores asalariados representan casi la mitad del empleo a nivel mundial (48,4 por ciento en 2012), pero esta proporción es sólo del 21,4 por ciento en África Subsahariana, frente al 63,8 por ciento de América Latina y el Caribe y el 49,4 por ciento de Asia Oriental. Muchos jóvenes empiezan su vida laboral como trabajadores familiares no remunerados, una de las dos categorías de empleo vulnerable, y más adelante pasan a ser trabajadores por cuenta propia, la otra categoría. El problema de la mala calidad del empleo se aborda específicamente en el capítulo 4.

El desajuste de las competencias es un problema en África Subsahariana, dado que en muchos países las tasas de desempleo de los trabajadores con un nivel de educación más elevado son bajas si se comparan con las tasas de desempleo de la mano de obra poco calificada. En Sudáfrica, por ejemplo, la tasa de desempleo de las personas con educación superior en 2011 era del 8,8 por ciento, frente a la tasa del 29 por ciento para las personas con educación primaria. Sin embargo, cuando sólo hay un pequeño sector formal y los buscadores de empleo buscan un empleo seguro, las cifras pueden invertirse. En la República Unida de Tanzania, por ejemplo, la tasa de desempleo del colectivo que ha finalizado como mínimo la educación secundaria ha sido pesistentemente mayor que la tasa correspondiente a las personas que tienen niveles de educación menores (OIT, 2010b). Las tasas relativamente altas de personas con niveles de educación más altos no es un indicador de oferta abundante de trabajadores calificados, puesto que la subcalificación está muy extendida en países de bajos ingresos como Tanzania (Sparreboom y Nübler, 2013). En Togo, la tasa de desempleo juvenil en 2012 fue del 7,5 por ciento para los jóvenes de entre 15 y 29 años de edad, pero prácticamente uno de cada cuatro jóvenes con educación postsecundaria no tenía trabajo. Sin embargo, estos últimos representaban sólo el 13,3 por ciento del número total de jóvenes desempleados del país¹⁷.

¹⁶ El empleo vulnerable se define como la suma de los trabajadores por cuenta propia más los trabajadores familiares no remunerados; esta definición presenta algunas limitaciones. 1) empleo asalariado no es sinónimo de trabajo decente, puesto que los trabajadores pueden correr graves riesgos económicos a pesar de ser asalariados; 2) un trabajador puede estar incluido en uno de los dos grupos de trabajadores en situación vulnerable, pero no correr un elevado riesgo económico, especialmente en las economías desarrolladas. Para discusión, véase Sparreboom y Albee (2011).

¹⁷ SWTS – Togo, 2012. Para más información, véase el capítulo 4.

3. Desempleo juvenil, empleo y desajuste de las competencias en las economías avanzadas

La crisis económica mundial ha provocado una reducción masiva del empleo disponible, que a menudo se concentra en un número reducido de sectores. Como resultado, un número de jóvenes aún mayor se ha visto obligado a aceptar trabajos en sectores u ocupaciones en los que no había trabajado antes, o en los que no había previsto trabajar antes de entrar en el mercado de trabajo. Así pues, puede existir un desajuste entre las competencias que tienen los jóvenes y las competencias que piden los posibles empleadores. Un desajuste tal entre la oferta y la demanda de competencias obstaculiza la reasignación de la mano de obra y añade presión a las tasas de desempleo.

Otras formas de desajuste de las competencias y las calificaciones también pueden haber empeorado. Cada vez son mayores las posibilidades de que los trabajadores estén empleados en ocupaciones que subutilizan sus competencias (trabajadores sobrecalificados) o en ocupaciones para las que suelen exigirse competencias que no poseen (trabajadores subcalificados). En ambos casos, el desajuste de las competencias afecta a la satisfacción laboral y a los salarios de los trabajadores, así como a la productividad de las empresas. También puede provocar una mayor rotación de personal (Quintini, 2011). Y, sobre todo, el desajuste de las competencias impide que los países aprovechen todo el potencial de su fuerza de trabajo y limita el crecimiento de la productividad.

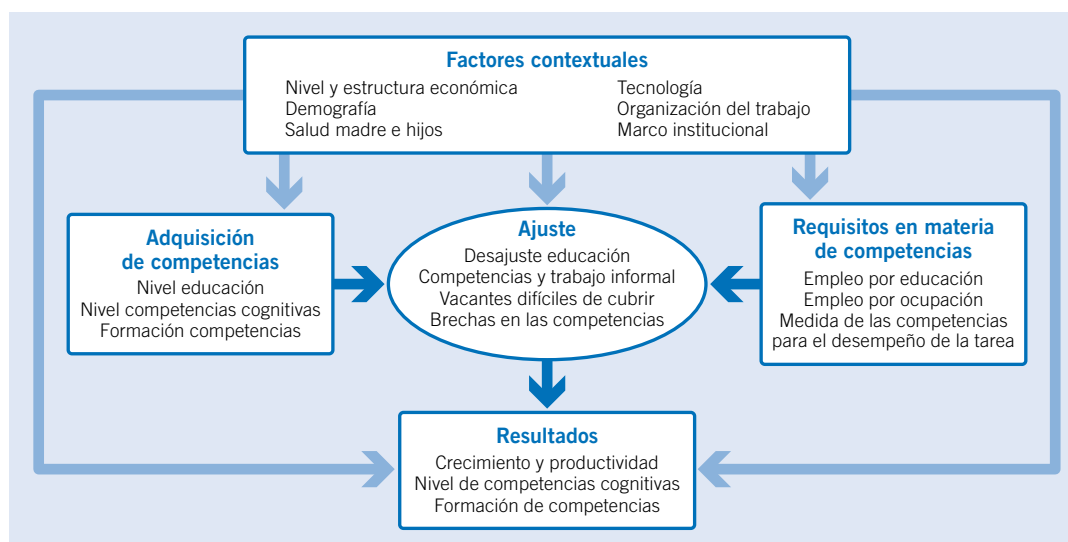
En este capítulo se examina el desajuste de las competencias en los países avanzados, donde el nivel cada vez mayor de educación ha contribuido a que la incidencia de la sobreeducación sea mayor. En el capítulo 4 se abordan cuestiones relacionadas con el desajuste de las competencias en los países en desarrollo, donde la subeducación sigue muy extendida y el nivel de educación es mucho más bajo. Pero tanto en los países avanzados como en los países en desarrollo, el alcance y los tipos de desajustes de las competencias varían mucho, por lo que es necesario aplicar indicadores múltiples.

Debido a la crisis económica, el desajuste de las competencias, que en el mercado de trabajo siempre presenta varias formas, ha despertado una renovada atención en las economías avanzadas. La demanda y la oferta de competencias dependen de una amplia gama de factores, como el nivel de desarrollo económico de un país, los cambios tecnológicos o la demografía. La coincidencia mayor o menor entre la demanda y la oferta de las competencias es un factor decisivo para la configuración de los resultados económicos y del mercado de trabajo, el crecimiento económico, la productividad y la competitividad (gráfico 9). Por consiguiente, la formulación y la implantación de políticas de educación y formación eficaces, incluidos sistemas de educación y formación con capacidad de reacción, son un reto continuo para todos los países. Para hacer frente a este reto, es preciso vincular el desarrollo de las competencias al empleo y al desarrollo económico, implicar a los interlocutores sociales y a las partes interesadas clave en los sistemas de desarrollo de las competencias, y contar con sistemas de información y análisis del mercado de trabajo que sean eficaces¹⁸.

En este capítulo se analizan dos tipos de desajuste de las competencias (véase el recuadro 3 sobre la medición del desajuste de las competencias). El primer tipo se basa en una comparación entre los niveles de educación de los trabajadores empleados y los niveles de educación

¹⁸ Véase la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) de la OIT.

Gráfico 9. Contexto económico y desajuste de las competencias



Fuente: Presentado al Grupo de trabajo del G20 para el desarrollo de los recursos humanos (2012) por el Banco Mundial, la OCDE, la OIT y la UNESCO.

Recuadro 3. Medición del desajuste de las competencias

No existe una definición comúnmente aceptada de «desajuste de las competencias». El desajuste de las competencias es un término amplio que se refiere a varios tipos de desfase entre las competencias ofrecidas y las competencias exigidas en el mundo del trabajo, y se aplica por igual a las personas empleadas y a las personas desempleadas. En la mayoría de los países, las competencias no se miden a través de los programas estadísticos habituales. Por esta razón se utilizan baremos como las calificaciones, los años de escolarización y las ocupaciones. Algunos de los desajustes de las competencias más debatidos se enumeran en el cuadro *infra*.

Cada tipo de desajuste puede medirse de modos distintos, y cada método de medición tiene sus ventajas y sus inconvenientes. Por ejemplo, la medición del desajuste entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo basada en una comparación de las estructuras del nivel de la educación de los trabajadores empleados y de los trabajadores desempleados puede indicar claramente de qué nivel de educación hay carencia, pero no proporciona información sobre los ámbitos de educación para los que hay demanda, lo que significa que tampoco pueden extraerse conclusiones por lo que respecta a la formación profesional o la formación en campos específicos.

En el presente informe se analiza el desajuste en los niveles de educación a partir de dos medidas:

- Una comparación de los niveles de educación de los trabajadores empleados y de los trabajadores desempleados (sección 3.1). En las economías desarrolladas, la comparación a menudo revela la posición relativamente favorable de los jóvenes con niveles de educación más altos, lo que se refleja en las tasas de desempleo más bajas para los que cuentan con educación superior. Como se explica en el capítulo 2, la situación es más diversa en el mundo en desarrollo, donde son habituales las tasas de desempleo más elevadas de los trabajadores que cuentan con niveles de educación más altos.
- El nivel de educación de los trabajadores frente al nivel de educación exigido en las ocupaciones se analiza en la sección 3.2. Se considera que los trabajadores de un grupo específico cuyo nivel se corresponde con el nivel de educación asignado al puesto que ocupan o al que optan están «ajustados» al mismo. Se considera que existen un desajuste cuando cuentan con un nivel de educación inferior (subeducados) o superior (sobreeducados). Por lo general, en el mundo desarrollado, el mayor nivel de educación ha contribuido a la incidencia de la sobreeducación. En muchos países en desarrollo, los niveles de estudios son mucho menores, por lo que la subeducación y la subcapacitación están más extendidas (véase el capítulo 4).

Falta de competencias (exceso)	La demanda (oferta) de un tipo particular de competencia excede la oferta (demanda) de personas que cuentan con dicha competencia.
Brecha entre competencias	El tipo o nivel de competencias es distinto del exigido para desempeñar adecuadamente el trabajo.
Desajuste vertical	El nivel de educación o de calificaciones es inferior o superior al exigido
Desajuste horizontal	El tipo/ámbito de educación o las competencias no son los adecuados para desempeñar el trabajo.
Sobreeducación (subeducación)	Los trabajadores tienen más (menos) años de educación de los que se requieren para el puesto de trabajo.
Sobrecapacitación (subcapacitación)	Los trabajadores tienen más (menos) calificaciones de las que se requieren para el puesto de trabajo.

Para más información, véase Bartlett (2012), Cedefop (2010), y Johansen y Gatelli (2012).

de los trabajadores desempleados. La principal conclusión respecto de este tipo de desajuste es el elevado riesgo de desajuste que corren las personas que se encuentran en la base de la pirámide educacional.

El segundo tipo consiste en el desajuste entre los puestos que ocupan los trabajadores jóvenes y las calificaciones que tienen. Las principales conclusiones en relación con este tipo de desajuste son que los jóvenes (15 a 29 años) están mucho más expuestos a la sobreeducación que los trabajadores de más de 30 años de edad, y tienen menos probabilidades de estar subeducados. Se demuestra asimismo que la crisis económica ha tenido un gran impacto en el desajuste, en especial respecto de la incidencia en la sobreeducación. Además de los jóvenes, entre los grupos del mercado de trabajo que a menudo se enfrentan a un elevado riesgo de desajuste se incluyen las mujeres, las personas discapacitadas y los migrantes.

Ambos tipos de desajuste están relacionados con cuestiones estructurales del mercado de trabajo no necesariamente vinculadas a las tasas de desempleo medidas. La razón es que las variaciones en las tasas de desempleo se deben, en gran parte, a factores económicos cíclicos, y no tanto, a condiciones estructurales. Sin embargo, en países concretos y grupos de mercados de trabajo específicos, el desajuste puede estar relacionado con las tasas de desempleo.

3.1 Desajuste de las competencias entre la oferta y la demanda de mano de obra

El desajuste entre la oferta de competencias y la demanda de competencias puede cuantificarse con un índice de disimilitud¹⁹. Dicho índice está basado en la comparación de la estructura del nivel de educación de los trabajadores empleados y de los desempleados, detectándose el desajuste cuando las tasas de desempleo difieren según los trabajadores tengan un nivel mayor o menor de educación²⁰. El índice oscila entre 0 (cuando no hay desajuste alguno) y 1 o 100 por ciento (desajuste total). Si, por ejemplo, las tasas de desempleo son las mismas, independientemente del nivel primario, secundario o superior de educación de los trabajadores, el índice sería de 0. Si, en cambio, todos los trabajadores con educación primaria y superior tienen trabajo y los que tienen educación secundaria están desempleados, el índice sería del 100 por ciento (véase el anexo F para los detalles sobre el método utilizado). El índice por sí mismo no proporciona información sobre el nivel de educación exigido de forma relativa. También cabe destacar que el índice puede oscilar enormemente a lo largo del tiempo, especialmente en los países más pequeños. Esto se debe a que el índice está basado en tres niveles de educación, y en especial los países más pequeños pueden verse afectados por impactos asimétricos que afecten con más fuerza a los trabajadores de una categoría de competencias, lo que repercute en el índice incluso durante períodos de tiempo cortos.

En los distintos países podemos observar muchos tipos distintos de desajuste de las competencias. En una muestra de 28 países europeos, en 2011 el desajuste de las competencias era de menos del 10 por ciento en ocho países y de más del 20 por ciento en cuatro países (Bélgica, Finlandia, Luxemburgo y Suecia) (cuadro C1). Cabe destacar que este tipo de desajuste no es un indicador de la calidad o capacidad de respuesta de los sistemas de educación y formación. La educación y la formación de alta calidad mejoran la empleabilidad de los trabajadores, por lo que contribuyen al desempleo bajo. Sin embargo, entre los trabajadores desempleados es

¹⁹ El llamado índice de disimilitud de Duncan (ID) es de sobra conocido en otros ámbitos del análisis de los mercados de trabajo; puede decirse que es la medida más utilizada en los análisis sobre segregación por sexo en los mercados de trabajo (Anker, Melkas y Korten, 2003), también se han utilizado índices similares para medir el desajuste de las competencias (como Estevão y Tsounta, 2011).

²⁰ Para información sobre la utilización de las tasas de desempleo por nivel de educación para medir el desajuste de las competencias, véase, por ejemplo, Johansen y Gatelli (2012).

muy probable que haya muchos que no se hayan beneficiado del sistema de educación en la misma medida que los trabajadores que sí tienen un empleo.

Un índice de desajuste alto refleja grandes diferencias en las tasas de desempleo entre jóvenes con niveles de educación distintos. En 2011, Suecia registró una tasa de desempleo juvenil de los jóvenes con educación primaria o inferior tres veces mayor que la de los jóvenes con educación superior, a saber del 38,6 y del 12,4 por ciento, respectivamente (cuadros C2a y C2c). Aunque en Suecia la diferencia es enorme, el patrón del menor desempleo de los trabajadores con un nivel de educación superior se observa en muchos países (OIT, 2012a; OCDE, 2012). También encontramos ejemplos de países con un patrón más parecido de tasas de desempleo por nivel de educación, que se refleja en los valores bajos del índice de desajuste. En Suiza, por ejemplo, el índice en 2011 era del 1,6 por ciento. El mismo año, la tasa de desempleo de los jóvenes con educación primaria era del 7,8 por ciento, frente al 7,5 por ciento de los jóvenes con educación secundaria y el 8,5 por ciento de los jóvenes con educación superior.

Como ya se ha señalado, el nivel de desajuste es relativamente alto en Bélgica, y el aumento de los últimos años refleja el deterioro sufrido en la situación de los trabajadores con un nivel de educación bajo. La tasa de desempleo de los trabajadores con educación primaria en Bélgica aumentó entre 2009 y 2011 (del 30,2 al 31 por ciento), mientras que la tasa correspondiente a los trabajadores con educación secundaria y superior disminuyó (del 20,5 al 15,5 por ciento y del 16,6 al 12,1 por ciento, respectivamente). En 28 países con datos disponibles, el aumento en el índice medio del 13,2 por ciento de 2010 al 13,7 por ciento registrado en 2011 refleja un empeoramiento de la situación de los jóvenes con educación primaria en la mayoría de los países. Entre 2010 y 2011, la tasa de desempleo de los jóvenes con educación primaria aumentó en 18 de los 28 países, mientras que la correspondiente a los jóvenes con educación superior disminuyó en 17 de los 28 países (cuadros C2a y C2c).

3.1.1 Desajuste de las competencias y desempleo

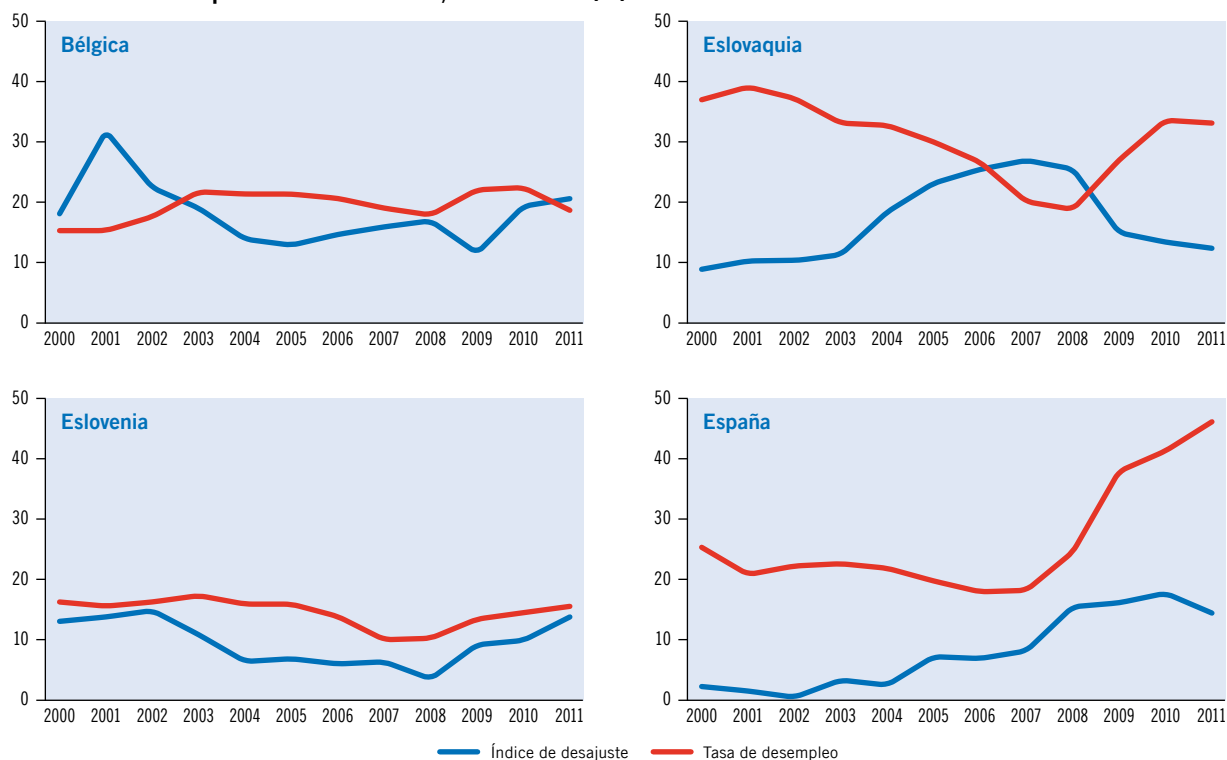
Aunque el desajuste de las competencias dificulta la coincidencia entre los buscadores de empleo y las posibilidades que brinda el mercado de trabajo, no está necesariamente relacionado con las tasas de desempleo. La razón es que las tasas de desempleo vienen determinadas por multitud de factores macroeconómicos. Los países con un fuerte crecimiento económico pueden sufrir desajustes, pero ello puede atraer poco la atención si se crean muchas oportunidades de empleo y el desempleo juvenil disminuye a todos los niveles de las competencias.

Para ilustrar algunos de los posibles patrones, el gráfico 10 traza los movimientos de las tasas de desempleo y el índice de desajuste a nivel de país. En Bélgica y Eslovaquia, el desajuste y el desempleo han evolucionado en sentido contrario, mientras que en Eslovenia y España lo han hecho en paralelo. En España, el índice de desajuste aumentó durante la mayor parte del período entre 2002-2010, mientras que en Bélgica y en Eslovenia el índice aumentó entre 2009 y 2011. En Bélgica, Eslovenia y España el aumento del índice reflejaba un empeoramiento de la posición (relativa) de los trabajadores desempleados con un nivel de educación bajo²¹. Por consiguiente, puede resultar muy provechoso si estos países orientan las políticas de empleo a este grupo de jóvenes desempleados. Velar por que los cambios que se produzcan sean coherentes y controlar los niveles relativamente altos de desajuste de las competencias es importante porque en muchos casos se produce un solapamiento entre grupos desfavorecidos como los NEET y jóvenes con niveles bajos de educación. En Eslovaquia, este tipo de

²¹ Aunque las tasas de desempleo aumentaron para todos los trabajadores, la tasa correspondiente a los trabajadores con educación primaria aumentó más en relación con el nivel de desempleo. En España, por ejemplo, la tasa de desempleo de los jóvenes con educación primaria se multiplicó por más de dos entre 2002 y 2010, lo que no ocurrió con los trabajadores con educación secundaria y superior.

El desajuste de las competencias puede, o no, evolucionar en paralelo a las tasas de desempleo juveniles

Gráfico 10. Desajuste de las competencias y tasas de desempleo juvenil en países seleccionados, 2000-2011 (%)



Fuente: Los cálculos de la OIT se han hecho a partir de datos de Eurostat (véanse anexos C y F).

desajuste disminuyó al tiempo que la tasa de desempleo de los trabajadores con educación secundaria y superior aumentaba (del 24,3 al 30,7 y del 22,4 al 24,0 por ciento, respectivamente) y la tasa de los trabajadores con educación primaria disminuía entre 2009 y 2011 (del 64,5 al 63,6 por ciento). No obstante, en Eslovaquia, la situación de los trabajadores con educación secundaria y superior se mantuvo mucho más favorable que la de los trabajadores con educación primaria.

3.2 Desajuste de las competencias por ocupación

Además del desajuste entre la oferta y la demanda de mano de obra, existe un desajuste entre las competencias que los empleados (jóvenes) tienen y las competencias que se exigen para el trabajo que desempeñan. Los trabajadores pueden estar sobreeducados o subeducados para los puestos de trabajo que ocupan. En muchos países, donde los niveles de educación altos se acompañan de elevadas tasas de desempleo, la preocupación que despierta este segundo nivel de desajuste ha ido en aumento. En términos generales, la sobreeducación se explica por la rivalidad para conseguir un trabajo, que empuja a los trabajadores con más competencias hacia puestos u ocupaciones con remuneraciones bajas a los que suelen optar los trabajadores con un nivel de educación inferior (Karakaya, Plasman y Rycx, 2007). En tiempos de crisis económica y del mercado de trabajo existen muchas posibilidades de que se registre un aumento de este tipo de desajuste de las competencias, así como de sus repercusiones negativas.

3.2.1 Incidencia y consecuencias del desajuste

Como hay muchas maneras de abordar y de definir la subeducación y la sobreeducación, las estimaciones para este segundo tipo de desajuste de las competencias suelen oscilar mucho. En estudios de países mencionados en el informe, entre el 10 por ciento y un tercio de los trabajadores con empleo están sobreeducados y alrededor del 20 por ciento están subeducados, lo que provoca un desajuste total de entre el 30 y el 50 por ciento de los trabajadores empleados en los países europeos (cuadro 1 y cuadro 2). Sólo existen unos pocos estudios que se centran específicamente en los jóvenes, por lo que las comparaciones entre jóvenes y adultos deben hacerse con cautela. Sin embargo, las conclusiones parecen conformes a los estudios sobre todos los grupos de edad²².

Los estudios realizados también muestran que las personas sobreeducadas se enfrentan a más desventajas que las que cuentan con una educación acorde. En el caso de los trabajadores sobreeducados, están mejor pagados que aquellos cuyas competencias se ajustan a la ocupación, pero su salario no se corresponde con el nivel de educación que tienen. Ganan menos que los trabajadores que tienen su mismo nivel de educación y cuyo trabajo se ajusta a dicho nivel. Los trabajadores subeducados ganan menos que los trabajadores cuyas competencias se ajustan al mismo trabajo, pero más que los trabajadores con su mismo nivel de educación y un puesto que se ajusta a sus competencias (Groeneveld y Hartog, 2004; Hartog, 2000; Rubb, 2003).

Cuadro 1. Incidencia de la sobreeducación en países europeos (%)

	Todos	Hombres	Mujeres	Jóvenes (< 30 años)
Alemania	11,8-60,6	12,3-14,1	10,7-19,1	2,2-12,6
Austria				1,1-9,6
Bélgica	10,5-54,2			21,7-49,1
República Checa				1,5-7,1
España	15,0-37,2			6,5-24,8
Finlandia	11,1			3,3-14,1
Italia	13,9-71,5	14,9	12,8	4,0-19,0
Noruega	16,6-32,6			2,5-20,4
Países Bajos	11,2-30,6	8,7-11,5	12,2-13,6	2,9-41,7
Portugal	12,6-33,0			
Reino Unido	13,0-36,8	25,0	27,0	19,0-53,0
Suiza	14,9	15,0	14,7	

Nota: El cuadro muestra el grado de incidencia de la sobreeducación en cada país según los estudios que figuran a continuación.

Fuente: Barone y Ortiz (2010); Bauer (2002); Brynin y Longhi (2009); Büchel y Battu (2003); Büchel y Van Ham (2003); Budría (2011); Cainarca y Sgobbi (2012); Chevalier (2003); Cutillo y Di Pietro (2006); Dekker, De Grip y Heijke (2002); Groot y Van den Brink (2000); Hartog (2000); Jauhainen (2011); Jensen, Gartner y Rässler (2010); Karakaya, Plasman y Rycx (2007); McGuinness y Bennett (2007); Murillo, Rahona-López y Salinas-Jiménez (2012); Ortiz y Kucel (2008); Støren y Wiers-Jenssen (2010); Sutherland (2012); Verhaest y Omeij (2010); Wirz y Atukeren (2005).

Cuadro 2. Incidencia de la subeducación en países europeos (%)

	Todos	Hombres	Mujeres	Jóvenes (< 30 años)
Alemania	12,1	10,4	15,6	
Bélgica	25,8-32,4			
España	11,0-25,6			
Italia	17,1	17,7	16,3	11,7
Países Bajos	12,0	3,8-16,7	2,1-14,3	
Portugal	17,0-38,0			
Reino Unido	17,0			

Nota: El cuadro muestra el grado de incidencia de la subeducación en cada país según los estudios que figuran a continuación.

Fuente: Bauer (2002); Cainarca y Sgobbi (2012); Groot y Van den Brink (2000); Hartog (2000); Karakaya, Plasman y Rycx (2007); Murillo, Rahona-López y Salinas-Jiménez (2012).

²² Agut, Peiró y Grau (2009); Barone y Ortiz (2010); Betti, D'Agostino y Neri (2011); Chevalier (2003); Frenette (2004); Guironnet y Peypoch (2007); McGuinness y Bennett (2007); Støren y Wiers-Jenssen (2010), y Verhaest y Omeij (2010).

Los trabajadores sobreeducados no ven sus salarios aumentar más rápidamente que los que tienen un trabajo que se ajusta a su nivel de educación (Korpi y Tählin, 2009), pero la sobreeducación se relaciona con la movilidad hacia puestos de más alto nivel (Dekker, De Grip y Heijke, 2002). Sin embargo, la falta de oportunidades profesionales puede tener como consecuencia un compromiso limitado con el lugar de trabajo (Blenkinsopp y Scurry, 2007), y los datos revelan que los trabajadores sobreeducados tienen más probabilidades de ponerse a buscar trabajo (Wald, 2005). Tarvid (2012) llegó a la conclusión de que los universitarios sobreeducados siempre están menos satisfechos con sus empleos que sus homólogos con trabajos acordes a su nivel de educación.

3.2.2 Medición

El desajuste de las competencias debido a sobreeducación o subeducación significa que los trabajadores tienen o más o menos educación que la exigida. El presente informe utiliza una medida común para este tipo de desajuste de las competencias basada en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) (véase, por ejemplo, Quintini, 2011). Esta medida normativa empieza por una división de los grandes grupos de ocupaciones (niveles de la CIUO de un dígito) en cuatro grupos generales (cuadro 3) y asigna un nivel de educación a cada grupo de ocupaciones de conformidad con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE)²³. Se considera que los trabajadores de un grupo específico cuyo nivel se corresponde con el nivel de educación asignado al puesto que ocupan o al que optan están «ajustados» al mismo. Se considera que existe un desajuste cuando cuentan con un nivel de educación inferior (subeducados) o superior (sobreeducados). Por ejemplo, un universitario que trabaja como administrativo (ocupación no manual que requiere pocas calificaciones) está sobreeducado, mientras que un trabajador con educación secundaria que trabaja como ingeniero (una ocupación no manual que requiere un nivel de calificaciones alto) está subeducado.

Una ventaja de la medición basada en la CIUO es que la definición de desajuste no cambia con el tiempo, por lo que los resultados son estrictamente comparables. Una desventaja de esta forma de medir es que, por su estructura, no admite la sobreeducación en los grandes grupos 1 a 3 o la subeducación en el gran grupo 9²⁴.

Los datos utilizados en el presente capítulo proceden de la Encuesta Social Europea, rondas 1 a 5 (Norwegian Social Science Data Services, 2002; 2004; 2006; 2008; 2010). Se trata

Cuadro 3. CIUO: grandes grupos y niveles de competencias

Grandes grupos de la CIUO	Grupo general de ocupaciones	Nivel de competencias
1: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas 2: Profesionales, científicos e intelectuales 3: Técnicos y profesionales de nivel medio	No manual altamente calificado	Enseñanza superior o terciaria (CINE 5-6)
4: Personal de apoyo administrativo 5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	No manual poco calificado	Educación secundaria (CINE 3-4)
6: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros 7: Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios 8: Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	Manual calificado	
9: Ocupaciones elementales	No calificados	Educación primaria (CINE 1-2)

Nota: Ocupaciones militares no incluidas.

²³ La asignación de los niveles de calificación a los principales grupos profesionales está basada en OIT (2012f).

²⁴ Habida cuenta de que los trabajadores de las economías avanzadas suelen, como mínimo, haber finalizado la educación primaria, su situación es distinta de la de los trabajadores de las economías en desarrollo (véase el capítulo 4).

de una encuesta bianual que abarca 30 países, pero la cobertura de cada país depende de cada ronda: de los 34 países sobre los que se dispone de datos, sólo 16 figuran en las cuatro rondas²⁵.

En la mayoría de los contextos, una persona joven se define como la que tiene entre 15 y 24 años de edad, y es la definición que se ha utilizado en el presente informe. A efectos de medir el desajuste en el sentido de sobreeducación o subeducación, el límite superior de edad se amplía hasta los 29 años. Se reconoce así el hecho de que algunos jóvenes siguen formándose después de los 24 años.

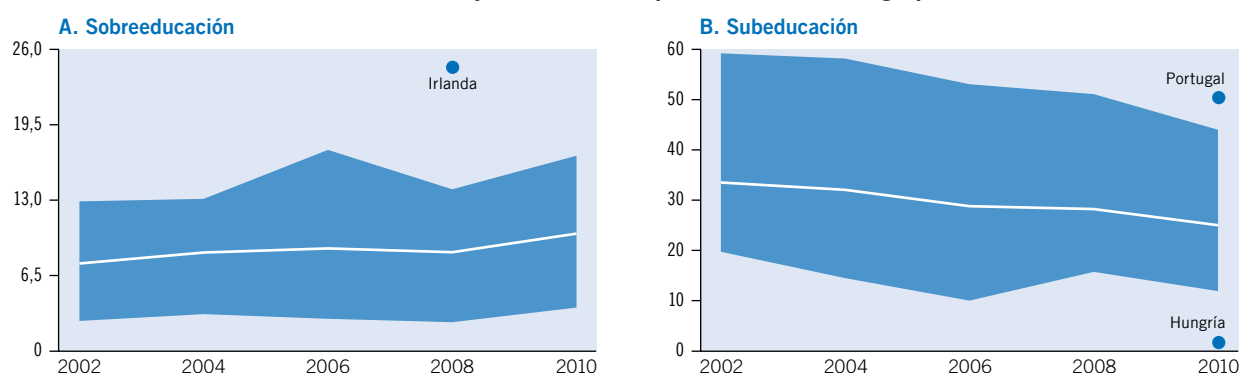
3.2.3 Sobreeducación y subeducación en una muestra de países

Los países difieren mucho en cuanto a patrones de desajuste (cuadro 4 y cuadro 5). La sobreeducación en 2010 osciló entre los valores inferiores al 10 por ciento de siete países (República Checa, Hungría, Países Bajos, Polonia, Portugal, Suecia y Suiza) y los valores superiores al 20 por ciento de Chipre, Federación de Rusia y Ucrania. Análogamente, la subeducación en 2010 se situó por debajo del 10 por ciento en tres países (Hungría, Federación de Rusia y Ucrania), y superó el 30 por ciento en cinco países (España, Países Bajos, Polonia, Portugal y Reino Unido). La sobreeducación está más presente entre los trabajadores de entre 15 y 29 años que entre los de más de 30 años. Lo contrario es aplicable en el caso de la subeducación, que en la mayoría de los países se da con menor frecuencia entre los jóvenes.

La sobreeducación aumentó en la muestra de países entre 2002 y 2010 en 2,6 puntos porcentuales. Habida cuenta de que la evaluación del desajuste de las competencias está basada en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, un aumento de la sobreeducación a lo largo del tiempo refleja en parte un aumento de los niveles de educación de los trabajadores. Sin embargo, es muy probable que el fuerte aumento registrado entre 2008 y 2010 (de 1,5 puntos porcentuales) también refleje la mayor concurrencia por obtener un trabajo asociada a la crisis del empleo. En particular, los puestos no manuales que requieren pocas calificaciones los ocupan cada vez más trabajadores con educación superior (gráfico 11).

La sobreeducación aumenta y la subeducación disminuye en todos los grupos de edad

Gráfico 11. Incidencia media del desajuste de las competencias (todos los grupos de edad, %)



Nota: El gráfico muestra promedios no ponderados basados en datos de países que figuran en las cinco rondas de la ESE (Alemania, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Finlandia, Hungría, Irlanda, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza); la zona sombreada muestra el grado de incidencia en los distintos países. Los puntos señalados fuera de las zonas sombreadas representan países con una incidencia considerablemente diferente del desajuste de las competencias respecto de otros países en una ronda específica de la encuesta. Estos valores atípicos tienen incidencia ya sea por encima de $p_{75} + 1,5 \times RIC$ o por debajo de $p_{25} - 1,5 \times RIC$, donde p_{25} y p_{75} son, respectivamente, los percentiles 25 y 75 de la distribución de incidencia en una ronda dada y RIC es el rango intercuartil (véase, $p_{75} - p_{25}$). Los valores atípicos no se han incluido en los valores medios.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en la Encuesta Social Europea (Norwegian Social Science Data Services, 2002; 2004; 2006; 2008; 2010).

²⁵ Los subgrupos principales de la CIUO con menos de cinco comentarios para un país determinado y ronda de la encuesta no se han incluido en el análisis. Se trata principalmente de directores ejecutivos, personal directivo de la administración pública y miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos (CIUO 11), artesanos y operarios de las artes gráficas (CIUO 73), operadores de instalaciones fijas y máquinas (CIUO 81), y peones agropecuarios, pesqueros y forestales (CIUO 92).

Cuadro 4. Incidencia de la sobreeducación por grupo de edad (%)

	2002			2004			2006			2008			2010		
	Jóvenes (15-29)	Adultos (30+)	Total	Jóvenes (15-29)	Adultos (30+)	Total	Jóvenes (15-29)	Adultos (30+)	Total	Jóvenes (15-29)	Adultos (30+)	Total	Jóvenes (15-29)	Adultos (30+)	Total
Alemania	7,3	13,7	12,9	8,5	11,2	10,8	6,1	9,1	8,7	10,3	10,6	10,6	4,7	11,1	10,1
Austria	3,4	3,6	3,6	4,0	6,0	5,7	3,7	5,9	5,4	8,7	6,4	7,0			
Bélgica	8,2	10,5	10,0	15,5	10,7	11,8	9,7	8,8	8,9	11,8	8,2	8,9	18,5	12,6	13,6
Bulgaria							5,5	8,0	7,6	5,7	7,4	7,1	14,7	10,8	11,2
República Checa	6,0	7,5	7,3	6,4	5,7	5,8				5,4	7,1	6,8	6,8	7,8	7,6
Chipre							22,6	13,5	15,5	21,3	16,8	17,9	33,2	17,6	21,0
Croacia										16,6	11,7	12,8	13,3	12,9	12,9
Dinamarca	15,1	11,4	12,0	12,9	13,0	12,9	6,5	10,9	10,4	7,7	13,3	12,5	8,9	10,6	10,4
Eslovaquia				8,3	8,9	8,7	6,6	9,6	8,9	12,7	9,4	10,0	11,7	11,0	11,1
Eslovenia	7,5	4,6	5,3	9,2	3,9	5,1	6,0	7,5	7,2	14,5	11,5	12,3	14,4	9,2	10,1
España	14,8	7,4	9,2	13,1	7,3	8,8	14,7	7,8	9,7	12,4	9,3	10,0	12,7	11,4	11,6
Estonia				8,0	13,9	12,7	8,9	13,5	12,5	9,8	10,5	10,3	16,5	20,0	19,5
Finlandia	14,1	8,7	9,7	14,9	11,2	11,8	11,9	10,4	10,7	10,4	9,6	9,7	10,6	11,6	11,5
Francia	24,0	5,9	9,7	19,0	6,2	8,3	15,9	9,2	10,4	12,1	8,3	8,9	14,6	9,3	10,1
Grecia	11,3	7,5	8,3	21,8	10,9	12,7				16,2	9,9	11,2	15,3	12,6	13,0
Hungría	4,9	6,8	6,4	8,9	7,4	7,7	11,8	10,2	10,6	23,6	12,5	14,6	10,4	8,7	9,0
Irlanda	21,0	9,9	12,4	15,9	11,9	12,9	28,5	14,7	18,0	38,5	19,9	23,2	18,2	18,1	18,1
Islandia				23,3	14,3	16,4									
Israel	14,4	10,6	11,6							21,0	15,1	16,6	15,0	14,4	14,6
Italia	4,5	1,7	2,1	5,3	4,0	4,2									
Letonia							9,0	13,3	12,2	17,4	17,8	17,8			
Lituania										15,7	30,8	27,7	16,5	16,5	16,5
Luxemburgo	5,6	5,9	5,8	3,8	3,5	3,6									
Noruega	4,9	5,8	5,6	18,4	8,0	9,6	13,5	8,4	9,4	10,6	6,6	7,3	10,9	12,5	12,2
Países Bajos	4,9	2,5	3,0	4,6	4,0	4,1	7,3	4,3	4,8	3,1	2,1	2,3	5,9	3,6	3,9
Polonia	8,7	1,8	3,6	9,5	3,4	5,0	11,4	4,4	6,3	11,9	3,0	5,5	11,6	3,3	5,4
Portugal	4,7	0,9	1,9	3,9	2,5	2,9	4,7	1,7	2,3	7,3	1,9	2,9	9,0	3,5	4,5
Reino Unido	9,4	5,6	6,4	11,2	6,4	7,6	19,9	12,0	13,7	12,0	12,8	12,6	24,0	12,9	15,1
Rumania							8,1	8,9	8,7	14,5	9,0	10,1			
Rusia, Federación de							24,6	34,2	32,1	32,8	34,0	33,7	26,4	34,4	32,6
Suecia	4,3	3,6	3,7	7,0	4,6	5,0	8,8	5,0	5,6	7,9	4,3	4,9	11,1	6,3	7,0
Suiza	4,7	6,5	6,2	7,6	9,7	9,4	4,0	5,3	5,1	4,6	5,6	5,4	3,7	10,4	9,2
Turquía				5,8	5,7	5,8				8,0	7,6	7,7			
Ucrania				38,3	34,6	35,3	40,2	32,5	34,0	20,3	28,4	26,6	30,0	27,7	28,1

Fuente: Cálculos de la OIT basados en la Encuesta Social Europea (Norwegian Social Science Data Services, 2002; 2004; 2006; 2008; 2010).

La subeducación ha disminuido en la muestra de países para todos los grupos de edad. Entre 2002 y 2010 la subeducación disminuyó 7,7 puntos porcentuales, lo que, una vez más, refleja un aumento del nivel de educación de los trabajadores. Pero de modo similar a la sobreeducación, la tendencia a la baja de la subeducación se vio acelerada en los dos años más recientes en los que se realizaron encuestas. Al igual que el fuerte aumento sufrido por la sobreeducación, la importante disminución registrada en la subeducación (de 2,9 puntos porcentuales) coincide con el aumento de la rivalidad por conseguir un empleo observada entre 2008 y 2010.

La dinámica del desajuste de las competencias para los jóvenes (de 15-29 años) difiere bastante de la del conjunto de todos los grupos de edad. Se observan mayores diferencias de un país a otro, aunque los casos extremos no se hayan incluido en el análisis (gráfico 12). Entre

Cuadro 5. Incidencia de la subeducación por grupo de edad (%)

	2002			2004			2006			2008			2010		
	Jóvenes (15-29)	Adultos (30+)	Total	Jóvenes (15-29)	Adultos (30+)	Total	Jóvenes (15-29)	Adultos (30+)	Total	Jóvenes (15-29)	Adultos (30+)	Total	Jóvenes (15-29)	Adultos (30+)	Total
Alemania	34,4	22,6	24,2	33,0	24,1	25,4	33,4	25,0	26,3	29,9	23,8	24,6	44,2	21,3	24,9
Austria	38,1	45,0	43,8	43,0	33,9	35,5	40,2	40,1	40,1	31,1	35,9	34,7			
Bélgica	24,7	28,9	27,9	19,8	29,3	27,2	29,2	29,5	29,4	18,0	29,2	27,2	24,0	24,1	24,1
Bulgaria							21,2	21,6	21,5	21,0	23,7	23,4	18,1	20,1	19,9
República Checa	25,8	24,3	24,5	23,9	27,7	27,1				28,8	25,7	26,3	18,2	20,8	20,3
Chipre							11,6	22,3	19,8	8,9	24,4	20,6	10,8	20,7	18,6
Croacia										13,6	17,1	16,3	6,3	17,5	15,5
Dinamarca	28,3	25,6	26,0	25,0	16,8	18,2	31,8	20,9	22,2	33,1	19,6	21,5	38,6	23,9	25,6
Eslovaquia				22,3	27,9	26,6	17,8	27,8	25,5	22,2	23,8	23,6	27,5	19,4	20,6
Eslovenia	20,1	33,0	29,9	20,6	27,5	25,9	23,3	26,5	25,8	24,8	26,9	26,4	20,2	21,9	21,6
España	37,2	45,6	43,6	40,7	45,1	44,1	46,3	43,4	44,2	42,8	42,6	42,6	35,8	35,5	35,5
Estonia				25,9	24,4	24,7	30,5	24,7	25,9	32,9	29,6	30,2	23,7	20,4	21,0
Finlandia	16,5	34,6	31,2	21,3	27,1	26,2	19,4	23,9	23,0	16,4	24,5	23,1	18,4	23,1	22,4
Francia	9,6	31,7	27,0	15,4	34,9	31,7	11,4	28,3	25,3	22,8	28,5	27,5	16,6	32,2	29,7
Grecia	33,8	48,2	45,2	18,1	38,3	34,9				24,4	37,3	34,6	18,1	30,6	28,7
Hungría	21,5	24,1	23,6	24,2	24,3	24,3	17,3	12,5	13,5	16,9	21,7	20,8	5,5	6,9	6,6
Irlanda	25,4	38,6	35,6	21,9	42,0	36,9	20,9	32,4	29,6	10,5	28,3	25,1	16,6	23,7	22,1
Islandia				34,9	30,0	31,1									
Israel	31,2	31,4	31,4							22,9	28,4	27,0	24,2	27,3	26,5
Italia	45,2	54,7	53,3	35,9	45,5	43,8									
Letonia							25,1	19,4	20,9	13,5	16,8	16,3			
Lituania										12,4	7,5	8,5	13,1	15,4	15,1
Luxemburgo	39,2	41,3	40,9	39,6	45,4	43,8									
Noruega	14,3	25,1	23,1	13,0	24,3	22,5	9,5	21,8	19,4	15,0	20,2	19,3	16,0	15,4	15,5
Países Bajos	46,5	53,5	52,1	41,3	49,0	47,6	49,1	48,4	48,5	39,7	49,2	47,4	45,0	48,2	47,7
Polonia	46,6	58,6	55,6	41,5	54,7	51,1	34,9	54,2	48,9	34,7	49,1	45,1	23,2	45,9	40,1
Portugal	58,7	64,2	62,8	55,7	62,4	60,9	50,9	57,2	55,9	42,9	57,6	54,8	36,6	58,9	54,9
Reino Unido	45,4	47,8	47,3	34,4	48,5	45,1	35,7	36,8	36,6	32,3	33,9	33,6	25,5	34,1	32,4
Rumania							31,1	26,1	27,1	29,4	34,3	33,3			
Rusia, Federación de							11,8	8,6	9,3	8,1	6,5	6,8	9,1	8,3	8,5
Suecia	21,5	39,6	36,9	18,2	35,4	32,5	18,7	34,0	31,6	16,3	33,0	30,0	19,7	25,3	24,5
Suiza	47,4	32,6	34,9	33,6	31,5	31,8	34,4	31,4	31,9	35,8	34,3	34,6	42,2	26,3	29,2
Turquía				43,8	54,1	50,4				48,4	58,1	55,2			
Ucrania				4,0	4,7	4,6	5,5	5,3	5,4	10,0	7,1	7,8	2,4	2,4	2,4

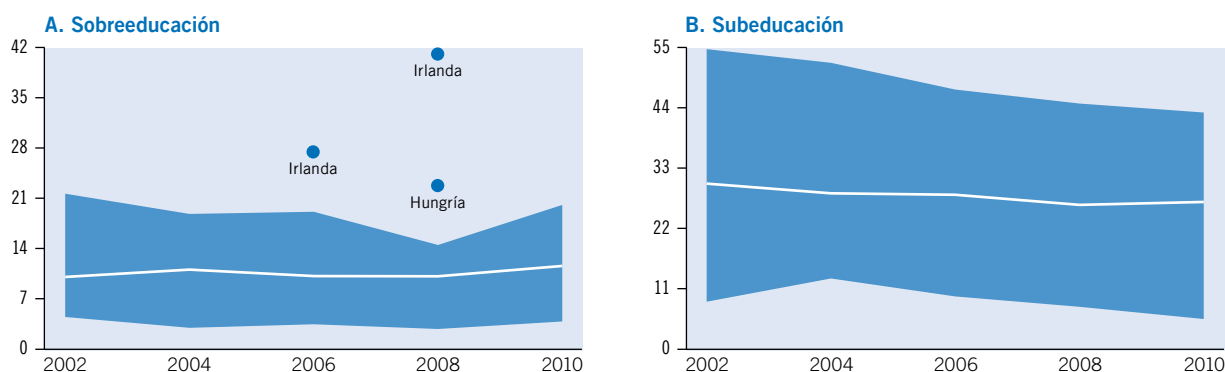
Fuente: Cálculos de la OIT basados en la Encuesta Social Europea (Norwegian Social Science Data Services, 2002; 2004; 2006; 2008; 2010).

2002 y 2010 la sobreeducación de los jóvenes aumentó 1,5 puntos porcentuales, pero entre 2004 y 2008 disminuyó. Análogamente al patrón que encontramos en todos los grupos de edad, la sobreeducación entre los jóvenes aumentó fuertemente durante el punto álgido de la crisis económica entre 2008 y 2010 (en 1,4 puntos porcentuales), pero, a diferencia de la tendencia observada en todos los grupos de edad, la subeducación de los jóvenes también aumentó (en 0,5 puntos porcentuales, frente a la disminución de 3,4 puntos porcentuales registrada entre 2002 y 2010). Este aumento de la subeducación registrado entre 2008 y 2010 puede ser debido a los cambios que se han producido en la estructura ocupacional, en particular el menor crecimiento de los puestos para los que no se exigen calificaciones ocupados por los jóvenes.

Tomando en consideración las diferencias de género que encontramos en el desajuste de las competencias, en los distintos grupos de edad se observa que las mujeres están frecuentemente

La sobreeducación aumenta y la subeducación disminuye entre los jóvenes

Gráfico 12. Incidencia media del desajuste de las competencias (grupo de edad 15-29, %)

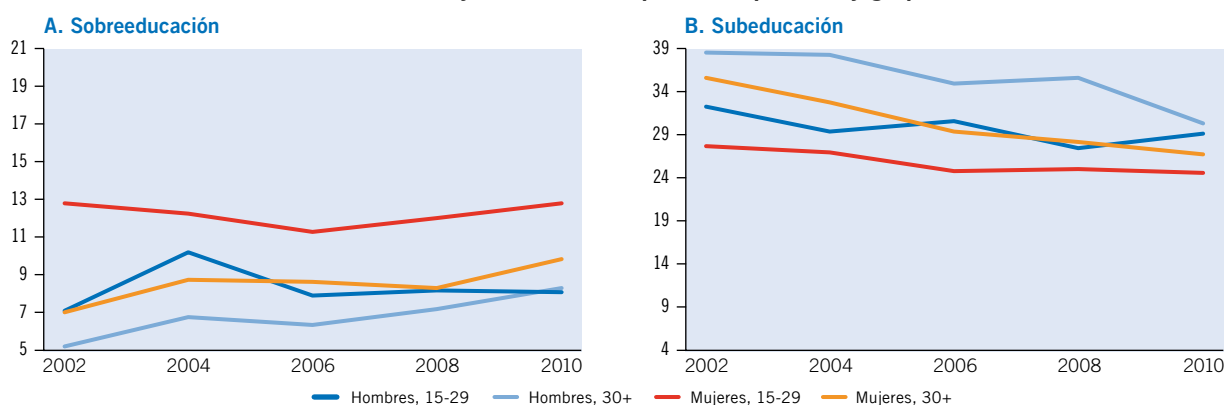


Nota: El gráfico muestra promedios no ponderados basados en datos de países que figuran en las cinco rondas de la ESE (Alemania, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Finlandia, Hungría, Irlanda, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza); la zona sombreada muestra el grado de incidencia en los distintos países. Los puntos señalados fuera de las zonas sombreadas representan países con una incidencia considerablemente diferente del desajuste de las competencias respecto de otros países en una ronda específica de la encuesta. Estos valores atípicos tienen incidencia ya sea por encima de $p_{75} + 1,5 \times RIC$ o por debajo de $p_{25} - 1,5 \times RIC$, donde p_{25} y p_{75} son, respectivamente, los percentiles 25 y 75 de la distribución de incidencia en una ronda dada y RIC es el rango intercuartil (véase, $p_{75} - p_{25}$). Los valores atípicos no se han incluido en los valores medios.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en la Encuesta Social Europea (Norwegian Social Science Data Services, 2002; 2004; 2006; 2008; 2010).

La sobreeducación es más frecuente entre las mujeres jóvenes, mientras que la subeducación se da más entre los hombres jóvenes

Gráfico 13. Incidencia media del desajuste de las competencias por sexo y grupo de edad (%)



Nota: El gráfico muestra promedios no ponderados basados en datos de países que figuran en las cinco rondas de la ESE (Alemania, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Finlandia, Hungría, Irlanda, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza). Los países con una incidencia del desajuste de las competencias muy distinta de la de otros países que han participado en la misma ronda en como mínimo una de las cuatro categorías que se comparan (hombres jóvenes, mujeres jóvenes, hombres adultos y mujeres adultas) están excluidos del cálculo de los valores medios para dicha ronda. Estos valores atípicos tienen incidencia ya sea por encima de $p_{75} + 1,5 \times RIC$ o por debajo de $p_{25} - 1,5 \times RIC$, donde p_{25} y p_{75} son, respectivamente, los percentiles 25 y 75 de la distribución de incidencia en una ronda dada y RIC es el rango intercuartil (véase, $p_{75} - p_{25}$). Los valores atípicos corresponden a Alemania (ronda 1), Bélgica (ronda 5), Dinamarca (ronda 1), Hungría (ronda 4), Irlanda (rondas 3-5) y Reino Unido (ronda 3).

Fuente: Cálculos de la OIT basados en la Encuesta Social Europea (Norwegian Social Science Data Services, 2002; 2004; 2006; 2008; 2010).

sobreeducadas y menos frecuentemente subeducadas en comparación con los hombres, y que ambos resultados permanecen estables a lo largo del tiempo (gráfico 13). Esto coincide con los estudios sobre los factores determinantes de la sobreeducación, que a menudo constatan que las mujeres corren un riesgo mayor de verse afectadas por desajustes de las competencias que los hombres. Estas diferencias por razones de género pueden deberse a varios factores, como las diferencias entre los niveles de educación de unos y otros, los roles tradicionalmente atribuidos a cada sexo y la presión que sufren las mujeres para aceptar puestos de cuidadoras y conciliar la vida laboral y la familiar, aunque la discriminación también puede jugar un papel. Otro factor puede ser que algunos ámbitos del estudio en que las mujeres están muy representadas, como la economía, el derecho y las artes y humanidades, son más propensos a la sobreeducación en el mercado de trabajo (Barone y Ortiz, 2010; Betti, D'Agostino y Neri, 2011; Cutillo y Di Pietro, 2006; Jauhainen, 2011; Wirz y Atukeren, 2005).

Cuadro 6. Tendencias por país de la incidencia del desajuste de las competencias en los jóvenes (15 a 29 años)

	Tendencia de la sobreeducación		Tendencia de la subeducación	
	En aumento	En disminución	En aumento	En disminución
Austria				X
Bulgaria	X			X
Dinamarca	X		X	
Eslovaquia			X	
Eslovenia	X			
España				X
Estonia	X			
Grecia		X		
Hungría				X
Noruega			X	
Polonia				X
Portugal	X			X
Reino Unido				X
Suiza			X	

Las tendencias sólo figuran si se dan en las cuatro rondas, o en las cuatro últimas rondas observables, o en las rondas 3-5.

Nota: Véase anexo C, cuadro C3 para el cuadro completo.

El gráfico 13 también muestra que los jóvenes están más expuestos a sufrir sobreeducación y menos a sufrir subeducación que los trabajadores de más de 30 años, aunque en 2010 la diferencia ya era prácticamente inexistente en el caso de los hombres.

Si se toman en consideración las tendencias específicas de los países en el desajuste de las competencias (en comparación con los valores promedio), observamos que la sobreeducación de los jóvenes ha aumentado de manera constante en cinco países, y ha disminuido sólo en Grecia²⁶. Las tendencias de la subeducación son menos obvias, ya que aumentó de manera constante en cuatro países y disminuyó en siete (cuadro 6).

En conclusión, en esta sección se señala que la crisis económica mundial ha tenido un gran impacto en el desajuste de las competencias, especialmente en la sobreeducación. Cada vez más, jóvenes con un nivel elevado de estudios aceptan empleos que exigen menos calificaciones, lo que probablemente se deba, entre otras cosas, a la escasez de puestos de trabajo.

3.3 Empleo y desajuste de las competencias

En esta sección se presentan algunos factores específicos que afectan al desajuste de las competencias, tomando como base el modelo microeconómico que estudia la correlación entre probabilidad de desajuste y las características personales y familiares de la persona, su experiencia en el mercado de trabajo y las consiguientes variables macroeconómicas del mercado de trabajo: 1) la proporción de empleados jóvenes con educación superior, 2) la tasa de desempleo juvenil, y 3) la proporción de empleados en ocupaciones no manuales que exigen calificaciones altas. El método utilizado se explica en detalle en el anexo F y, una vez más, los datos utilizados proceden de la Encuesta Social Europea, ronda 1 a 5 (Norwegian Social Science Data Services, 2002; 2004; 2006; 2008; 2010). El cuadro 7 presenta los resultados de las correlaciones en la sobreeducación, y el cuadro 8 presenta los resultados de las correlaciones en la subeducación (véanse los cuadros C4 y C5 para resultados más detallados).

²⁶ Algunos factores pueden haber contribuido a la tendencia excepcional observada en Grecia, como los cambios sufridos en la estructura ocupacional debido al impacto de la crisis económica y la migración de trabajadores. El análisis de estos factores rebasa el ámbito del presente informe.

3.3.1 Rerpercusiones de los factores macroeconómicos en el desajuste de las competencias

Los resultados apuntan a que dos de los factores macroeconómicos provocan una parte considerable del aumento del desajuste de las competencias a lo largo del tiempo. Una proporción mayor de personas con educación superior incrementa la incidencia de la sobreeducación y disminuye la incidencia de la subeducación. Parece que un aumento del número de trabajadores con educación superior genera una mayor competencia, aumentando por consiguiente las probabilidades de sobreeducación. La proporción de trabajadores empleados que ocupan puestos no manuales que exigen calificaciones altas tiene un efecto negativo en el riesgo de sobreeducación y un efecto positivo en el riesgo de subeducación.

Puede ser incluso que la tasa de desempleo refleje valores bajos como indicador del riesgo de desajuste de las competencias. Aumenta el riesgo de sobreeducación para los hombres (jóvenes y adultos) fortaleciendo el argumento de que la crisis del empleo ha aumentado la competencia laboral, pero no para las mujeres. Una tasa mayor de desempleo también reduce el riesgo de subeducación para los hombres adultos, pero no incide en el riesgo de subeducación de las mujeres. Así pues, parece que en términos de variables de nivel macroeconómico, el desajuste de las competencias a nivel individual se ve afectado por la distribución ocupacional y educacional de las personas empleadas.

Cuadro 7. Resultados seleccionados del modelo de sobreeducación correspondientes a los jóvenes

	Hombres	Mujeres	Total
Factores a nivel macro			
Graduados educación superior, proporción			
Tasa de desempleo			
Proporción CIUO 1-3			
Demografía			
Edad			
Edad ² /100			
Jóvenes			
Mujeres			
Número de hijos (respecto a sin hijos)			
1			
2			
3+			
Situación en el empleo de la pareja (respecto a sin pareja)			
Desempleados			
Empleados			
Supervisan a otras personas			
Origen migrante (respecto a no migrante)			
Minoría			
Un progenitor migrante			
Ambos progenitores migrantes			
Factores potencialmente negativos			
Estudiante			
Discapacitado			
Estuvo desempleado durante 3 meses			
Estuvo desempleado durante 1 año			
Empleo informal			

Nota: Las celdas rojas muestran efectos negativos considerables (razones de posibilidades (odds ratios) < 1), mientras que las celdas blancas muestran efectos insignificantes y las celdas grises muestran variables que no están incluidas en un modelo dado.

Cuadro 8. Resultados seleccionados del modelo de subeducación correspondientes a los jóvenes

	Hombres	Mujeres	Total
Factores a nivel macro			
Graduados educación superior, proporción			
Tasa de desempleo			
Proporción CIUO 1-3			
Demografía			
Edad			
Edad ² /100			
Jóvenes			
Mujeres			
Número de hijos (respecto a sin hijos)			
1			
2			
3+			
Situación en el empleo de la pareja (respecto a sin pareja)			
Desempleados			
Empleados			
Supervisan a otras personas			
Origen migrante (respecto a no migrante)			
Minoría			
Un progenitor migrante			
Ambos progenitores migrantes			
Factores potencialmente negativos			
Estudiante			
Discapacitado			
Estuvo desempleado durante 3 meses			
Estuvo desempleado durante 1 año			
Empleo informal			

Nota: Las celdas rojas muestran efectos negativos considerables (razones de posibilidades (odds ratios) < 1), mientras que las celdas blancas muestran efectos insignificantes y las celdas grises muestran variables que no están incluidas en un modelo dado.

3.3.2 Repercusiones del género, la edad, el origen migrante y la discapacidad en el desajuste de las competencias

El modelo muestra que los jóvenes (15-29 años) están mucho más expuestos al riesgo de sobreeducación que los trabajadores adultos (+ de 30 años) y tienen muchas menos probabilidades de estar subeducados. Los resultados también reflejan que, según las estadísticas descriptivas antes examinadas, es más frecuente que estén sobreeducadas las mujeres que los hombres. Al mismo tiempo, las mujeres (de todos los grupos de edad) son menos propensas a la subeducación. Estos resultados parecen indicar que las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse en una ocupación que exija menos competencias de las que tienen.

Entre los migrantes, las mujeres jóvenes están en situación de desventaja, pero los hombres jóvenes tienen *menos* probabilidades de estar sobreeducados si sólo tienen un progenitor migrante. Los hombres jóvenes de origen migrante corren más riesgo de encontrarse en situación de subeducación.

La discapacidad aumenta el riesgo de sobreeducación para los hombres jóvenes y las mujeres adultas. La discapacidad también aumenta el riesgo de subeducación para las mujeres jóvenes y los hombres adultos.

3.3.3 Repercusiones de las características familiares en el desajuste de las competencias

A diferencia de lo que pueda parecer; el tener hijos hace que los jóvenes sean menos propensos a la sobreeducación. Sin embargo, los jóvenes con hijos se enfrentan sistemáticamente a un riesgo mayor de subeducación.

El tener una pareja, sea cual sea su situación en el empleo, disminuye el riesgo de sobreeducación para los hombres y mujeres adultos. También reduce el riesgo de sobreeducación para los hombres jóvenes. El vivir en pareja suele aumentar el riesgo de subeducación.

3.3.4 Repercusiones de la experiencia en el mercado de trabajo en el desajuste de las competencias

Los jóvenes que estudian y trabajan corren más riesgo tanto de sobreeducación como de subeducación. El hecho de que la sobreeducación guarde relación con las actividades de aprendizaje parece, a simple vista, obvio, pero la relación con la sobreeducación es más difícil de explicar.

El haber experimentado un desempleo de media duración aumenta el riesgo de sobreeducación y disminuye el riesgo de subeducación (excepto para las mujeres jóvenes). El desempleo de larga duración tiene el mismo efecto en la sobreeducación que el desempleo de duración media, pero no afecta a los jóvenes. Las consecuencias en la subeducación son distintas: a mayor desempleo, mayor riesgo para los jóvenes – tanto hombres como mujeres – y los adultos de encontrarse en situación de subeducación.

El empleo informal, definido como trabajo sin contrato (escrito), aumenta sistemáticamente el riesgo de sobreeducación que corren tanto los jóvenes como los adultos. Una vez más, el efecto en la subeducación es distinto en los hombres y en las mujeres. Por lo general tiene un efecto negativo en las mujeres (jóvenes y adultas) y un efecto positivo en los hombres adultos.

4. Los mercados de trabajo de los jóvenes en las economías en desarrollo: datos preliminares de las encuestas de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo

4.1 Introducción

Cuando entran en el mercado de trabajo, los jóvenes se enfrentan a diversos retos, sobre todo en las economías en desarrollo. No sólo tienen que encontrar un trabajo, de preferencia acorde con sus calificaciones, sino que también quieren establecer una relación laboral duradera y estable que les ayude a progresar en la vida. Para describir estos desafíos y apoyar a los formuladores de políticas en el diseño de instrumentos adecuados que ayuden a los jóvenes en su transición de la escuela al trabajo, la OIT ha elaborado su encuesta sobre la transición de la escuela al trabajo (SWTS), una encuesta basada en los hogares de jóvenes de 15 a 29 años de edad²⁷. En este capítulo y en el siguiente se presentan los resultados para diez países, basados en las encuestas realizadas en 2012 en el ámbito del proyecto Work4Youth, emprendido por la OIT en colaboración con la Fundación MasterCard (recuadro 4)²⁸.

El proyecto de colaboración Work4Youth tiene por objeto aumentar la generación de información sobre el mercado de trabajo relacionada específicamente con los jóvenes, así como trabajar con los formuladores de políticas en la interpretación de los datos, incluidos los relativos a las transiciones en el mercado de trabajo, para el diseño o control de las políticas y los programas sobre empleo juvenil. Los resultados de las encuestas de los 18 países objetivo restantes estarán disponibles durante 2013. La lista de países objetivo aparece en el recuadro 4. Se realizará una segunda ronda de SWTS en cada uno de los 28 países entre 2014 y 2015.

En la sección 4.2 se examinan los problemas que plantea la medición del empleo juvenil en los países en desarrollo. También se introduce la justificación tras la petición de aplicar medidas e instrumentos de medición más orientados en relación con los mercados de trabajo de los jóvenes en las economías desarrolladas. La sección 4.3 presenta un retrato estadístico de los mercados de trabajo de los jóvenes de diez países en desarrollo, mostrando cómo un empleo fijo sigue siendo una quimera, y un empleo de baja calidad la realidad más probable para muchos jóvenes.

²⁷ Si bien en otros contextos «joven» se define como persona de entre 15 y 24 años de edad, a efectos de la SWTS el límite de edad se amplía hasta los 29 años. Se reconoce así el hecho de que algunos jóvenes siguen formándose después de los 24 años. Esta ampliación permite incluir datos sobre la experiencia laboral de los jóvenes tras la finalización de sus estudios.

²⁸ Los diez países examinados en los capítulos 4 y 5 son: Armenia, Camboya, Egipto, Jordania, Liberia, Ex República Yugoslava de Macedonia (en adelante, ERY Macedonia), Malawi, Perú, Federación de Rusia y Togo. Los datos sobre los diez SWTS disponibles hasta la fecha figuran en el anexo D. Tanto los datos brutos como los datos en tablas se pondrán a disposición en una futura base de datos. El resumen detallado de los resultados, junto con las conclusiones y recomendaciones de política, se incluirán en los informes nacionales de cada país en el que se haya realizado una SWTS. La serie de publicaciones «Labour market transitions of young men and women» se incorporará al sitio web del proyecto Work4Youth en www.ilo.org/w4y. Está previsto que los primeros informes, sobre Liberia y ERY Macedonia, estén disponibles en mayo de 2013.

Recuadro 4. Work4Youth, un proyecto de la OIT en colaboración con la Fundación MasterCard

El proyecto Work4Youth (W4Y) es una iniciativa fruto de la colaboración entre el Programa de Empleo Juvenil de la OIT y la Fundación MasterCard. Cuenta con un presupuesto de 14,6 millones de dólares de los Estados Unidos y durará cinco años, hasta mediados de 2016. Su objetivo es «promover oportunidades de trabajo decente para los hombres y mujeres jóvenes a través del conocimiento y la acción». El objetivo inmediato de esta alianza es generar más y mejor información sobre el mercado de trabajo, especializada en los jóvenes de los países en desarrollo, haciendo especial hincapié en las vías de transición en el mercado de trabajo. Los gobiernos y los interlocutores sociales de los 28 países objetivo del proyecto estarán mejor preparados para diseñar políticas y programas eficaces si cuentan con información detallada sobre:

- lo que los jóvenes esperan de las vías de transición y de la calidad del trabajo;
- lo que los empleadores esperan de los candidatos jóvenes;

- qué cuestiones impiden que ambas partes – oferta y demanda – coincidan, y
- qué políticas y qué programas pueden tener unos efectos reales.

Países* objetivo del proyecto Work4Youth:

- **Asia y el Pacífico:** Bangladesh, Camboya, Nepal, Samoa y Viet Nam
- **Europa Oriental y Asia Central:** Armenia, Kirguistán, ERY Macedonia, República de Moldova, Federación de Rusia y Ucrania
- **América Latina y el Caribe:** Brasil, Colombia, El Salvador, Jamaica y Perú
- **Oriente Medio y África del Norte:** Egipto, Jordania y Túnez
- **África Subsahariana:** Benin, Liberia, Madagascar, Malawi, Togo, Uganda, República Unida de Tanzania y Zambia.

* El último país objetivo del Proyecto Work4Youth (28) aún no se ha seleccionado.

4.2 Medición y análisis de los mercados de trabajo de los jóvenes en las economías en desarrollo

Un tema importante que se aborda en este capítulo es que los mercados de trabajo de las economías en desarrollo no se parecen a los de las economías desarrolladas. En las economías en desarrollo la mano de obra es abundante, el capital escaso y existe una marcada dualidad entre la economía tradicional, que sigue dominando a pesar de la desaceleración, y la economía «moderna» (muy patente en las geografías urbanas y rurales) (Campbell, 2013). Las formas atípicas de empleo, como el trabajo en empresas del sector informal, el trabajo jornalero ocasional y las actividades de producción de los hogares, son comunes, mucho más que el trabajo formal, con contrato, salario regular y derechos, en una empresa privada.

El marco analítico de las SWTS se ha construido en torno a indicadores desglosados y con matices que ponen de relieve los desafíos específicos que plantea el mercado de trabajo de los jóvenes en las economías en desarrollo. Se hace hincapié en la cuantificación de áreas de empleo atípico y subutilización de la mano de obra para reflejar mejor la realidad de los mercados de trabajo de los jóvenes de estas economías. Las SWTS no se centran tanto en los vínculos con la producción económica, sino más bien en los vínculos con el bienestar económico de la población joven²⁹. Los indicadores deberían ser capaces de indicar si los jóvenes consiguen o no lo que esperan del mercado de trabajo y generar información al respecto.

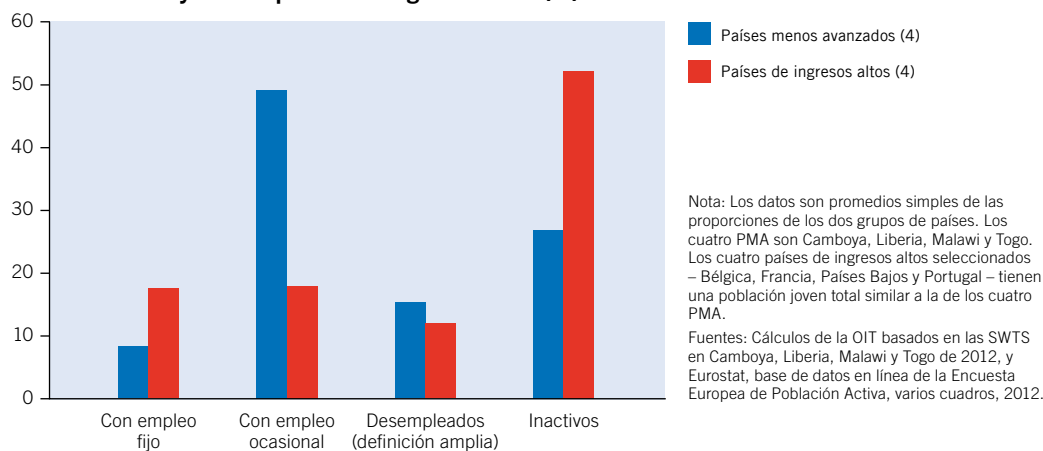
4.2.1 La dicotomía de los mercados de trabajo de los jóvenes en las economías desarrolladas y en las economías en desarrollo

El gráfico 14 sugiere que las experiencias en el mercado de trabajo y la calidad de los empleos difieren considerablemente entre los países desarrollados y los países en desarrollo. Compara datos agregados sobre situaciones del mercado de trabajo de los jóvenes de cuatro países menos

²⁹ El marco analítico de las SWTS se diseñó pensando en los esfuerzos que están desplegándose actualmente para adaptar el marco estadístico internacional a la población económicamente activa. En la próxima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, organizada por el Departamento de Estadística de la OIT, que se celebrará en Ginebra en octubre de 2013, se discutirá ampliamente la revisión de las directrices uniformes para medir la población económicamente activa y sus subcomponentes. El carácter del debate y los supuestos básicos de la reforma están resumidos en OIT (2013c).

Los niveles de desarrollo económico se reflejan en las proporciones de jóvenes con empleos ocasionales y sin empleo

Gráfico 14. Distribución de la población joven por empleo fijo y ocasional, desempleo (definición amplia) e inactividad en cuatro países menos avanzados (PMA) y cuatro países de ingresos altos (%)



avanzados (PMA) – Camboya, Liberia, Malawi y Togo – con datos agregados de cuatro países europeos de ingresos altos (Bélgica, Francia, Países Bajos y Portugal). Los dos grupos se presentan según la distribución de la población joven en las cuatro categorías siguientes: *a)* jóvenes con empleo fijo, definidos como aquellos trabajadores asalariados con un contrato de duración indefinida (en el caso de los países de ingresos altos) o un contrato de más de 12 meses de duración (en el caso de los PMA) más los trabajadores por cuenta propia con empleados (empleadores)³⁰; *b)* jóvenes con empleo ocasional, definidos como aquellos trabajadores asalariados con un contrato de duración limitada, es decir, que finaliza tras un período de tiempo (menos de 12 meses en el caso de los PMA y sin definir en el caso de los países de ingresos altos), trabajadores autónomos sin empleados (trabajadores por cuenta propia) y trabajadores familiares auxiliares; *c)* jóvenes desempleados (definición amplia), definidos como aquellas personas sin trabajo y disponibles para trabajar durante la semana anterior al período de referencia, y *d)* jóvenes inactivos restantes.

Del gráfico 14 pueden extraerse dos conclusiones. En primer lugar, las principales diferencias entre los jóvenes de las economías en desarrollo y los de las economías desarrolladas se encuentran en las proporciones de empleo ocasional y de inactividad de unos y otros. En segundo lugar, las tasas de desempleo son extraordinariamente similares cuando se utiliza la definición amplia. La explicación a las variaciones entre las proporciones de empleo ocasional y de inactividad está en los niveles de educación. En las economías desarrolladas, la mayoría de los jóvenes asisten a la escuela y finalizan, como mínimo, la educación secundaria. En las economías en desarrollo, las tasas de escolarización siguen siendo bajas y los niveles de educación extremadamente bajos, ya que sólo una pequeña parte finaliza la educación secundaria. Los niveles medios de educación entre los jóvenes en Camboya, Liberia, Malawi y Togo en 2012 fueron del 66,2 por ciento con educación primaria o menos, del 33,7 por ciento con educación secundaria, y del 4,1 por ciento con educación superior.

En las economías desarrolladas, la mayoría de los estudiantes lo son a tiempo completo y en las estadísticas constan como económicamente inactivos, lo que hace subir la tasa de inactividad de los países de ingresos altos hasta el 50,3 por ciento. En muchas economías en desarrollo, la mayoría de los jóvenes que hubiesen estudiado si hubiesen nacido en una economía desarrollada tienen empleos ocasionales (49,6 por ciento). En la categoría de los jóvenes

³⁰ La utilización de los conceptos de empleo fijo y de empleo ocasional a lo largo de esta sección se basa en datos sobre la situación en el empleo y sobre el empleo por tipo de contrato y duración del mismo.

con empleos ocasionales, la mayoría (85,0 por ciento) son trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares. En cambio, en las economías desarrolladas, de cada diez trabajadores con empleos ocasionales nueve son asalariados con trabajos temporales, y uno es autónomo.

En el marco analítico de las SWTS, se prefiere utilizar la definición amplia de desempleo. Las personas desempleadas, tal como se definen en las normas internacionales, tienen que cumplir tres criterios: *a)* no trabajaban en el período de referencia, *b)* estaban disponibles para trabajar, si se les hubiese ofrecido un empleo en la semana anterior al período de referencia, y *c)* han estado buscando trabajo activamente durante como mínimo 30 días (por ejemplo, inscribiéndose a una oficina de colocación o contestando a una solicitud de trabajo). La diferencia entre la definición amplia de desempleo (también llamado «desempleo amplio») y la definición estricta es la rigurosidad del criterio *c)* relacionado con la «búsqueda de trabajo». Según las normas internacionales, «en situaciones en que los medios convencionales de búsqueda de empleo son insuficientes, en que el mercado laboral está bastante desorganizado o es de alcance limitado, en que la absorción de la mano de obra es, en el momento considerado, inadecuada, o en que la fuerza de trabajo está compuesta principalmente por personas con empleo independiente»³¹, la definición estándar de desempleo puede aplicarse suprimiendo el criterio de búsqueda de empleo.

En la mayoría de las economías desarrolladas, para poder beneficiarse de la prestación por desempleo, los jóvenes tienen que demostrar que han buscado trabajo activamente, inscribiéndose en una agencia de colocación o respondiendo a vacantes. Muy pocas economías en desarrollo ofrecen prestaciones por desempleo a sus poblaciones. Por consiguiente, los jóvenes están poco motivados para buscar trabajo activamente, puesto que, por un lado, consideran que no hay ningún trabajo al que se puedan incorporar enseguida y, por otro, los mercados de trabajo, en su mayor parte, son altamente informales. Es mucho más probable que una persona sin trabajo espere a enterarse de manera informal de algún puesto ocasional que no que busque activamente trabajo. La ampliación del criterio de búsqueda activa de trabajo de la definición de desempleo puede tener un efecto significativo en los resultados de las economías de bajos ingresos que carecen de protección social. La tasa agregada de desempleo (definición amplia) para los cuatro PMA se sitúa en un 20,7 por ciento. Este valor duplica con creces el resultado que incluye la búsqueda activa de trabajo como criterio de la definición de desempleado (la tasa agregada de desempleo – definición estricta – es del 9,3 por ciento).

Estos resultados ponen de manifiesto la premisa según la cual la ampliación del criterio de búsqueda en la medición de las tasas de desempleo incide mucho en los resultados y en su interpretación³². La cifra demuestra que la falta de empleo entre los jóvenes es una cuestión importante en las economías de bajos ingresos, sobre todo si se tiene en cuenta la falta de protección social. De hecho, la proporción de personas desempleadas (definición amplia) en el grupo de países menos adelantados de la muestra es incluso mayor que la de los países de ingresos altos (15,2 y 12,1 por ciento, respectivamente).

4.2.2 Marco alternativo para describir los mercados de trabajo de los jóvenes en las economías en desarrollo

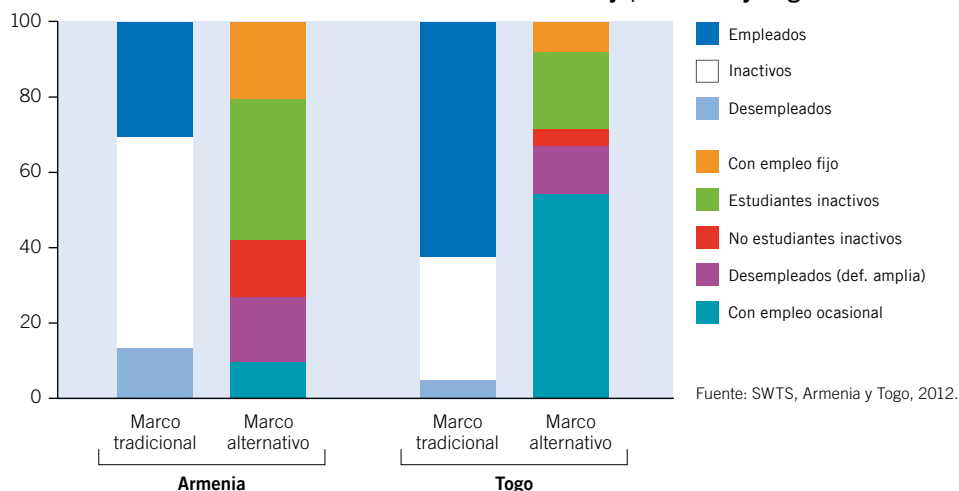
Como se ha señalado, el marco analítico de las SWTS se ha construido alrededor de indicadores desglosados y con matices que intentan destacar ámbitos de empleo atípico y de subutilización de la mano de obra. Si se comparan los indicadores normalizados del mercado de trabajo – los que reflejan sólo el volumen de las categorías generales de actividad económica – con un mayor desglose de los indicadores disponibles a través del acceso a las series

³¹ Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, del empleo, del desempleo y del subempleo, adoptada por la decimotercera Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, octubre de 1982.

³² Véase también Sparreboom (1999).

Sólo el nuevo marco detecta la totalidad del alcance de la población joven subutilizada en las economías en desarrollo

Gráfico 15. Comparación entre el marco tradicional y el marco alternativo de la situación en el mercado de trabajo, Armenia y Togo



de datos microeconómicos de las SWTS, es posible configurar un panorama más detallado de los desafíos a los que se enfrentan los jóvenes en las economías en desarrollo. En Armenia, por ejemplo, la distribución tradicional de la población joven en tres categorías generales de actividad económica – empleo, desempleo e inactividad – indica que el 13,3 por ciento de los jóvenes armenios está desempleado en la actualidad (véase el gráfico 15, panel izquierdo). Una tercera parte de los jóvenes armenios está empleada, pero la mayoría, el 56,1 por ciento, está inactiva. Esto da a entender que la mayoría del grupo de edad de 15 a 29 años en Armenia sigue escolarizada, por lo que está clasificada como inactiva. El problema surge cuando estos jóvenes dejan la escuela y se enfrentan, con toda probabilidad, a largos períodos de desempleo antes de encontrar un trabajo.

En cambio, si se utilizan indicadores del mercado de trabajo de los jóvenes en Armenia con más matices, el panorama que se desprende es mucho más negativo. El desglose confirma que la mayoría de los jóvenes inactivos aún asiste a la escuela, pero que otro 15,4 por ciento de los jóvenes ni forma parte de la fuerza de trabajo ni recibe formación o educación (NLFET)³³. Estos jóvenes ni contribuyen a la producción económica ni invierten en su capital humano a través de educación o formación, aunque es importante señalar la contribución de los jóvenes que permanecen voluntariamente en sus hogares para cuidar de sus hijos y atender sus hogares. Además, el 10,1 por ciento de los jóvenes está confinado en empleos ocasionales y el 16,8 por ciento está desempleado según la definición amplia de desempleo (véanse las definiciones en la sección 4.2.1). Estos datos apuntan a que en lugar de centrarse en el potencial de mano de obra desaprovechado del 13,3 por ciento, a los formuladores de políticas debería preocuparles que hasta el 42,3 por ciento de los jóvenes puede considerarse incluido en la categoría de mano de obra subutilizada³⁴. En otras palabras, el área objetivo de control y evaluación de problemas potenciales del mercado de trabajo de los jóvenes se ha multiplicado por más de tres.

Cuando la clasificación detallada se aplica a economías de bajos ingresos en desarrollo, como Togo, el panorama del mercado de trabajo cambia rotundamente. Es entonces cuando la necesidad de ir más allá de las clasificaciones tradicionales del mercado de trabajo se hace más clara. El gráfico 15 muestra que en Togo sólo trabaja el 62,4 por ciento de los jóvenes,

³³ La categoría es similar a la de los NEET presentada en el capítulo 2, pero no incluye a los desempleados.

³⁴ La tasa de subutilización de la mano de obra se calcula sumando las proporciones de jóvenes en empleos ocasionales, desempleados (definición amplia) y que no forman parte de la fuerza de trabajo ni reciben formación o educación (no estudiantes sin empleo).

sólo el 5,0 por ciento está desempleado y otro 32,6 por ciento está inactivo. Si no se tienen en cuenta los aspectos relativos a la calidad del empleo, esta imagen instantánea del mercado de trabajo de los jóvenes en Togo parece buena. Y si se compara con la clasificación tradicional en Armenia, puede parecer que la situación de los jóvenes armenios es peor.

Sin embargo, el panorama cambia drásticamente si se toma en consideración algún aspecto relacionado con la calidad del empleo y cuando la definición más amplia de desempleo pasa a incluir a las personas que han renunciado a buscar un puesto de trabajo. Basándose en este criterio, apenas un 8,0 por ciento de los jóvenes de Togo tiene un empleo fijo, aunque el 21,0 por ciento son estudiantes inactivos, que es de esperar estén aumentando su capital humano para mejorar sus perspectivas de empleo. Las demás categorías son, si cabe, menos positivas: el 54,3 por ciento de los jóvenes tiene empleos ocasionales poco productivos, el 12,6 por ciento está desempleado (definición amplia) y el 4,9 por ciento no pertenece a la fuerza de trabajo ni está recibiendo educación o formación (NLFET). Si sumamos los jóvenes empleados en formas de trabajo atípicas, los desempleados y los inactivos, la tasa de subutilización de la mano de obra de los jóvenes de Togo es hoy del 71,9 por ciento, una cifra que debería preocupar a los formuladores de políticas.

4.3 Medición de la calidad del empleo

4.3.1 Indicadores de la calidad del empleo y predominio del empleo de baja calidad en las economías en desarrollo

Las SWTS también permiten medir la calidad de los puestos de trabajo a los que tienen acceso los jóvenes. La serie de gráficas incluidas en el gráfico 16 tiene por objeto clasificar la calidad del empleo en los mercados de trabajo de los jóvenes. Se utilizan cinco indicadores distintos, que corresponden a cinco dimensiones del trabajo, a saber, salario, calificaciones, estabilidad, formalidad y satisfacción³⁵:

- la proporción de trabajadores por cuenta propia y empleados remunerados con salarios o ingresos mensuales por debajo de la media³⁶ (mal remunerados);
- la proporción de trabajadores sobreeducados o subeducados³⁷ (desajuste de las competencias);
- la proporción de trabajadores con un contrato de menos de 12 meses, trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares³⁸ (empleo ocasional);
- la proporción de trabajadores en el empleo informal³⁹ (empleo informal), y
- la proporción de trabajadores que no están satisfechos con su puesto de trabajo (empleo no satisfactorio).

³⁵ Los países se han seleccionado como representación de todas las regiones en desarrollo.

³⁶ Los salarios mensuales de los trabajadores y los ingresos diarios, mensuales u otros ingresos de los trabajadores por cuenta propia se han convertido a importes semanales para poderlos comparar. Los trabajadores familiares auxiliares (no remunerados) no están incluidos en el cálculo.

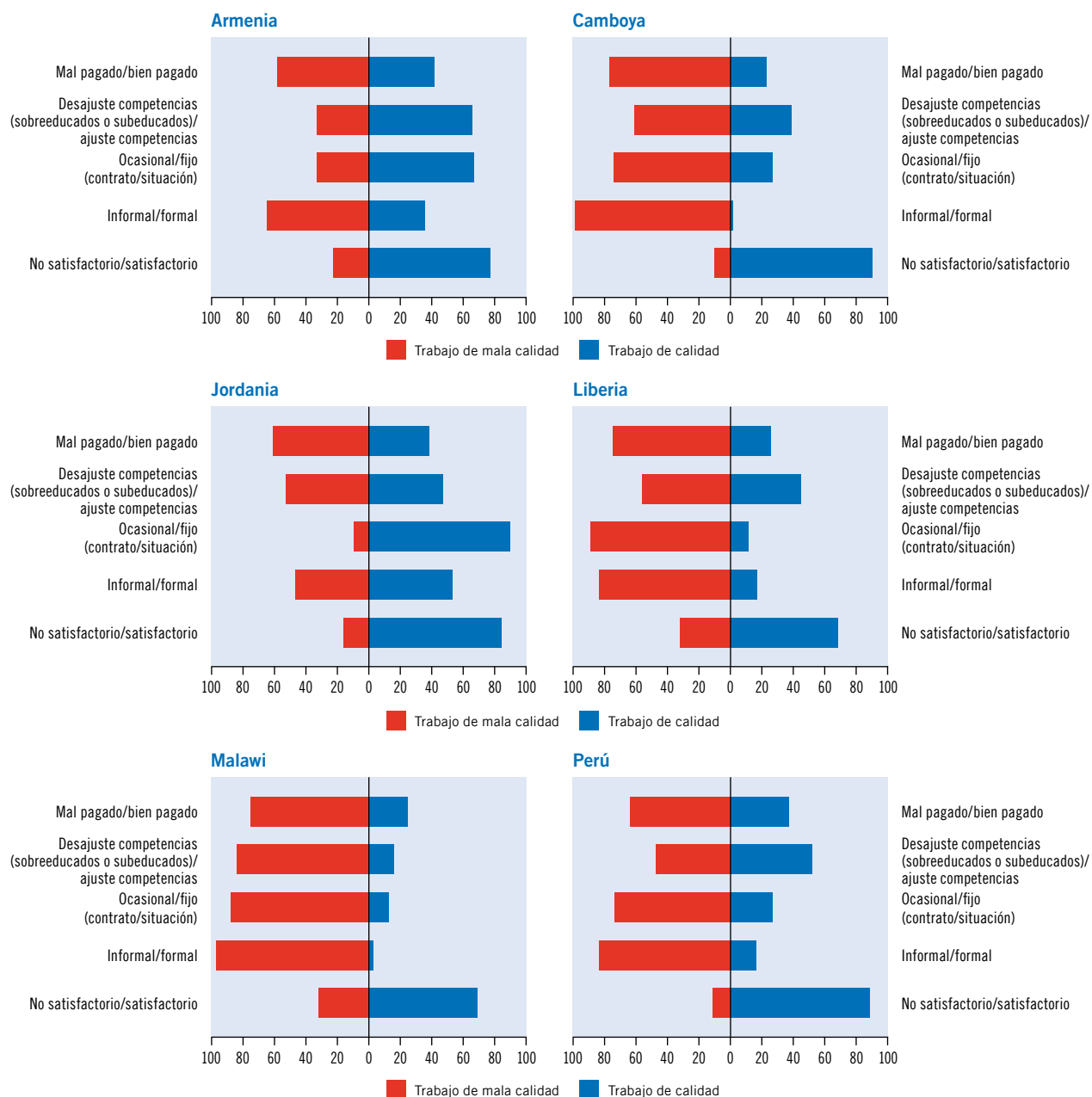
³⁷ El método aplicado es el del enfoque normativo basado en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) descrito en el capítulo 3. El cuadro 3 proporciona la correspondencia entre los códigos de la CIUO y los códigos de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE).

³⁸ Los miembros de las cooperativas de productores y las personas que no es posible clasificar por situación en el empleo también están incluidos en la categoría de «empleo ocasional». El empleo ocasional y el empleo informal están muy relacionados por la inclusión de ambas categorías en los trabajadores por cuenta propia.

³⁹ El empleo informal se mide según las directrices recomendadas por la 17.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Incluye las siguientes subcategorías de trabajadores: a) asalariados que tienen empleos informales, a saber, sin derecho a protección social, vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad; b) asalariados en una empresa no registrada con menos de cinco empleados; c) trabajadores por cuenta propia en una empresa no registrada con menos de cinco empleados; d) empleadores en una empresa no registrada con menos de cinco empleados, y e) trabajadores familiares auxiliares.

Las economías en desarrollo de bajos ingresos con instituciones del mercado de trabajo débiles y sin protección social muestran una fuerte tendencia hacia el empleo juvenil de poca calidad

Gráfico 16. Indicadores ampliados que miden la calidad del trabajo (%)



Nota: Los indicadores son proporciones del total del desempleo de los jóvenes (15-29 años), excepto a) las proporciones de trabajadores con ingresos por debajo de la media, ingresos medios e ingresos por encima de la media, que son proporciones únicamente de empleados y de trabajadores por cuenta propia, y b) trabajadores sobreeducados y subeducados, que son porcentajes de empleados jóvenes que han finalizado su educación (no se incluyen los estudiantes que trabajan).

Fuente: SWTS, varios países, 2012.

El eje derecho de cada gráfica del gráfico 16 representa los indicadores de empleo de mejor calidad, basándose en el nivel medio o superior a la media de los salarios, competencias, estabilidad, formalidad (seguridad) y satisfacción. En los países de ingresos bajos⁴⁰ – Camboya, Liberia y Malawi – y también en el Perú (un país de ingresos medios superiores), se observa una tendencia clara a los empleos de mala calidad, con la interesante excepción de la satisfacción laboral. Por lo que parece, la situación en el trabajo de los jóvenes de los países en desarrollo

⁴⁰ Clasificación del Banco Mundial por nivel de ingresos, revisión de julio de 2011.

tiene que ser muy mala para que expresen su descontento. De hecho, la aparente contradicción de que un joven que trabaja en un empleo que le aporta pocos ingresos, poca estabilidad y poca seguridad se declare satisfecho probablemente refleje el optimismo de los jóvenes, la cultura nacional y la capacidad de la población para adaptarse a realidades en las que escasean los buenos empleos. Es posible que la importancia que conceden a tener un empleo – sea el que sea – supere las consideraciones en torno a la calidad del mismo. Esta cuestión se aborda más adelante en la siguiente subsección.

En todos los países analizados, hay más jóvenes con salarios por debajo de la media, que jóvenes con salarios medios o por encima de la media. La situación es similar en Camboya, Liberia, Malawi y Perú, con dos tercios de los jóvenes empleados clasificados como mal pagados. El empleo ocasional también preocupa en todos los países estudiados. En el gráfico 16, las proporciones de empleo informal oscilan entre el 46,8 por ciento de Jordania y el 98,3 por ciento de Camboya. Si observamos los promedios de los diez países de las SWTS, hasta ocho de cada diez trabajadores tienen empleos informales, seis de cada diez no tienen un contrato fijo de trabajo, cinco de cada diez están subeducados o sobreeducados para el trabajo que ocupan, y seis de cada diez trabajadores jóvenes reciben salarios por debajo de la media.

Existe una fuerte correlación entre la proporción de jóvenes en empleos ocasionales y la proporción de jóvenes en el empleo informal debido al solapamiento de las definiciones de ambas categorías. Esta correlación es evidente en todos los países, excepto en Armenia y Jordania. La razón de estas dos excepciones tiene que ver con las subcategorías del empleo informal. El empleo informal tiene dos subcategorías: 1) personas con un empleo informal en el sector formal: aquellas que trabajan y reciben una remuneración en una empresa registrada, pero que no cotizan a la seguridad social ni reciben las prestaciones correspondientes o licencias anuales o por enfermedad; y 2) personas que trabajan en el sector informal: aquellas que están trabajando con o sin remuneración en una empresa no registrada. Tanto en Armenia como en Jordania predomina la primera categoría, las personas empleadas informalmente en el sector formal, mientras que en los demás países los jóvenes empleados en el sector informal prevalecen sobre los empleados informalmente en el sector formal. La subcategoría de las personas que trabajan en el sector informal está estrechamente relacionada con la gran proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares no remunerados que encontramos en la categoría del empleo ocasional (véase el recuadro 14, ejemplo de la lucha de un país para reducir la informalidad entre los trabajadores jóvenes, y la sección 6.1.4, sobre los mecanismos de apoyo a los emprendedores jóvenes, que pueden proporcionar la oportunidad a los jóvenes trabajadores por cuenta propia mal pagados de mejorar su productividad.).

Jordania es un caso único entre los países que figuran, ya que cuenta con una proporción muy baja de trabajadores con empleos ocasionales (9,1 por ciento). En Jordania, la proporción de trabajadores jóvenes por cuenta propia – una subcategoría del empleo ocasional – del total del empleo juvenil es sólo del 2,8 por ciento. Esto contrasta en gran medida con la proporción media del 28,0 por ciento de los nueve países restantes.

4.3.2 Desajuste de las competencias

En el gráfico 16 figuran los indicadores de sobreeducación y subeducación para los países incluidos en las SWTS. El método aplicado es el del enfoque normativo basado en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), presentado en la sección 3.2.2. El cuadro 9 proporciona la distinción entre categorías «no ajustadas», que están agrupadas para su presentación en gráficas, así como la distinción del empleo por nivel de educación.

Los resultados señalan la correlación existente entre los niveles de educación y los niveles calculados de sobreeducación y subeducación cuando se miden siguiendo el enfoque normativo basado en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO). De los países con proporciones considerables de jóvenes empleados con calificaciones altas (nivel secundaria

Los trabajadores jóvenes sobreeducados se resienten de no poder aprovechar su potencial productivo. El potencial productivo de la economía se resiente a su vez de la gran proporción de jóvenes subeducados

Cuadro 9. Empleo por características de la educación (proporción del total del empleo, %)

	Sobreeducados	Subeducados	Educación primaria o inferior	Educación secundaria	Educación superior
Armenia	21,6	11,4	0,0	57,1	42,9
Camboya	4,2	56,4	61,8	33,6	4,7
Egipto	11,1	33,9	31,0	49,3	19,6
Jordania	9,4	43,0	47,2	18,3	34,6
Liberia	9,3	45,7	44,9	49,7	5,3
ERY Macedonia	19,0	14,4	15,5	58,3	26,3
Malawi	1,7	81,8	83,3	14,8	1,9
Perú	30,1	17,4	18,7	48,7	32,6
Federación de Rusia	13,8	31,0	6,9	39,7	53,5
Togo	3,6	54,7	54,5	42,6	2,9

Fuente: SWTS, varios países, 2012.

y superior), cuatro registran proporciones elevadas de jóvenes sobreeducados (Armenia un 21,6 por ciento, ERY Macedonia un 19,0 por ciento, Perú un 30,1 por ciento y Federación de Rusia un 13,8 por ciento). Egipto y Jordania son casos atípicos, tienen niveles de educación altos (19,6 y 34,6 por ciento de jóvenes con educación superior que trabajan en Egipto y Jordania, respectivamente), pero un nivel de sobreeducación comparativamente bajo (11,1 y 9,4 por ciento) y niveles altos de subeducación (33,9 y 43,0 por ciento).

Una explicación posible para este fenómeno de desajuste inverso en Egipto y Jordania es la fuerte discriminación por razones de género en las ocupaciones que existe en ambos países. Aunque las mujeres jóvenes están logrando niveles altos de educación, siguen enfrentándose a dificultades a la hora de ser contratadas en empleos que se ajusten a sus calificaciones. En cambio, Camboya, Liberia, Malawi y Togo tienen una proporción elevada de jóvenes que trabajan y que tienen niveles de educación bajos (nivel inferior a secundaria), lo que se refleja en el gran número de jóvenes subeducados en puestos de trabajo que requieren un nivel de calificaciones más alto.

La subcalificación en los países de bajos ingresos tiene como resultado un menor crecimiento de la productividad y una capacidad escasa de diversificación económica. La inversión en formación en el puesto de trabajo de los trabajadores subeducados podría repercutir considerablemente en los niveles de confianza y en el potencial de aprendizaje de los trabajadores jóvenes, al tiempo que aumentaría los niveles de productividad de la empresa (véase la sección 6.1.2).

El desajuste de las competencias no afecta a todas las ocupaciones por igual. En el cuadro 10 se presenta la proporción de sobreeducación y de subeducación por grandes grupos de ocupaciones de la CIUO para dos de los países, ERY Macedonia y Togo. Se han escogido estos dos países pues uno es un ejemplo de economía en desarrollo con instituciones del mercado de trabajo sólidas y un nivel de educación alto, y el otro de economía con instituciones débiles y niveles de educación bajos. Cabe señalar que una limitación del cálculo basado en la CIUO detectada en la sección 3.2.2 es la incapacidad de generar datos sobre sobreeducación para los grupos de ocupaciones que requieren más calificaciones (grandes grupos 1-3). A diferencia de las economías más avanzadas, la subeducación es evidente en las ocupaciones elementales. Esto es debido a que no todos los trabajadores de ERY Macedonia y Togo han finalizado la educación primaria (calificación CIUO para el grupo 9).

En el cuadro 10 se aportan datos que apoyan la afirmación de que muchos jóvenes con un nivel de educación alto en ERY Macedonia están viéndose obligados a aceptar trabajos para

Algunos jóvenes con un nivel elevado de calificaciones se ven obligados a aceptar trabajos en ocupaciones elementales y como administrativos, pero otras ocupaciones tienden a incluir proporciones de trabajadores jóvenes subeducados, lo que puede tener consecuencias en la productividad de la mano de obra

Cuadro 10. Proporciones de trabajadores jóvenes sobreeducados y subeducados en ERY Macedonia y Togo clasificados por grandes grupos de ocupaciones, CIUO 88 (%)

Categorías de los grandes grupos (CIUO 88)	ERY Macedonia		Togo	
	Sobreeducados	Subeducados	Sobreeducados	Subeducados
1: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas	0,0	35,3	0,0	0,0
2: Profesionales, científicos e intelectuales	0,0	2,1	0,0	52,5
3: Técnicos y profesionales de nivel medio	0,0	54,2	0,0	95,8
4: Personal de apoyo administrativo	40,6	6,9	17,6	20,9
5: Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	13,8	9,1	1,0	52,9
6: Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	7,1	26,5	1,1	63,4
7: Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	0,7	14,7	0,8	56,2
8: Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	2,6	25,6	0,0	0,0
9: Ocupaciones elementales	63,4	2,7	41,7	4,1

Fuente: SWTS, ERY Macedonia y Togo, 2012.

los que cuentan con demasiadas calificaciones, como administrativos, comerciales u obreros (ocupaciones elementales). Por otro lado, también hay jóvenes que ocupan puestos para los que no cuentan con un nivel de educación suficiente. Los técnicos y profesionales de nivel medio (gran grupo 3) son los que tienen más posibilidades de estar subeducados (54,2 por ciento), pero hay un tercio (35,3 por ciento) de los jóvenes con puestos superiores o de dirección que están subeducados, al igual que uno de cada cuatro trabajadores calificados agropecuarios y operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores.

En Togo la sobreeducación es habitual entre los jóvenes que ocupan puestos de nivel básico (41,7 por ciento) y de tipo administrativo (17,6 por ciento), pero en otras ocupaciones la situación es más bien de subeducación. Este fenómeno no sorprende, ya que algo más de la mitad de los jóvenes que trabaja en Togo ha finalizado su educación a nivel de educación primaria o inferior. La incidencia de la subeducación en todos los grandes grupos de ocupaciones es elevada, a excepción de los grupos 1, 8 y 9. En particular, la gran mayoría de los técnicos y profesionales de nivel medio (gran grupo 3) tienen calificaciones inferiores a la norma que establece la clasificación CIUO (CINE 5-6).

4.3.3 Análisis de la satisfacción laboral en las economías en desarrollo

Para entender mejor por qué los jóvenes se muestran satisfechos con sus trabajos a pesar de la poca calidad de éstos (gráfico 16), a continuación se incluye un análisis detallado de los matices de las tasas de satisfacción laboral. El objetivo es determinar qué características personales, familiares o del puesto de trabajo están más relacionadas con la satisfacción laboral⁴¹. Los resultados que figuran en el cuadro 11 muestran algunas ligeras variaciones en las tasas de satisfacción en función de las variables. Por ejemplo, en todos los países excepto Egipto,

⁴¹ Las respuestas «muy satisfechos», «en general, satisfechos» se combinan con la categoría general de «satisfechos».

**Los jóvenes urbanos con más ingresos parecen algo más propensos a mostrarse satisfechos con su trabajo.
La informalidad y otras características del trabajo de calidad arrojan resultados ambiguos**

Cuadro 11. Niveles de satisfacción laboral por nivel de estudios, zona de residencia urbana/rural, ingresos de los hogares, empleo fijo/ocasional/informal y sobrecalificación y subcalificación (%)

	Armenia	Camboya	Egipto	Jordania	Liberia	ERY Macedonia	Malawi	Perú	Federación de Rusia	Togo
Educación finalizada a nivel de primaria o inferior	–	87,5	80,5	81,6	68,8	55,9	69,3	90,1	88,3	71,0
Educación finalizada a nivel de secundaria o superior	77,6	94,5	69,8	88,2	64,6	73,2	66,2	89,4	93,4	69,9
Zona de residencia urbana	82,5	94,0	71,4	83,9	70,3	82,2	63,4	89,4	92,0	70,7
Zona de residencia rural	63,9	88,9	74,3	87,2	66,0	60,2	69,5	n.a.	89,8	69,0
Promedio de ingresos de los hogares superior a la media	89,2	97,9	80,7	88,1	78,2	88,5	78,1	94,9	97,1	82,8
Promedio de ingresos de los hogares inferior a la media	60,8	84,5	64,6	63,7	60,3	53,1	67,4	73,4	80,0	66,6
Con empleo fijo	86,5	89,8	87,7	86,9	69,4	91,3	59,7	89,9	91,9	73,5
Con empleo ocasional	60,2	90,1	70,1	60,8	68,1	52,8	70,4	89,2	84,0	70,0
Con empleo informal	70,9	89,9	71,1	72,5	68,2	57,7	68,8	88,1	87,8	69,6
Se sienten sobrecalificados	69,9	87,7	52,6	53,0	49,4	64,2	53,8	81,9	78,3	52,3
Se sienten subcalificados	75,0	86,2	74,2	67,0	63,1	67,6	60,8	83,6	87,7	65,2

– = insignificante.

n.a. = no aplicable, el Perú sólo incluye áreas urbanas.

Fuente: SWTS, varios países, 2012.

Jordania y Malawi, los jóvenes que trabajan tienen mayores probabilidades de encontrarse satisfechos con su trabajo si viven y trabajan en zonas urbanas que si lo hacen en entornos rurales. También se observa una relación con los ingresos de los hogares: a mayores ingresos de la familia, mayor es la satisfacción laboral. Por último, los jóvenes que se sienten subcalificados en su trabajo tienden a mostrarse menos satisfechos con su empleo que los jóvenes que se sienten sobrecalificados⁴².

En cambio, la seguridad del empleo, en lo que atañe a las condiciones del contrato, arroja resultados ambiguos en relación con su efecto en la satisfacción laboral. En los tres países donde el acceso al empleo fijo es más fácil (y, por consiguiente, está más vinculado a las expectativas) – Armenia, ERY Macedonia y Jordania – los jóvenes con empleos fijos están mucho más satisfechos con sus empleos que los que tienen empleos ocasionales. En el resto de los países, donde la proporción de empleo formal es menor, se observan menos diferencias entre las tasas de satisfacción laboral de las dos categorías⁴³.

⁴² Esto se basa en una pregunta de percepción del cuestionario de las SWTS más que en la aplicación de los cálculos correspondientes a los jóvenes sobreeducados y subeducados examinados en la sección 4.3.2. A los jóvenes entrevistados se les preguntó si consideraban que su educación/calificaciones eran importantes para desempeñar su trabajo.

⁴³ Los resultados ambiguos en relación con la satisfacción laboral y las características del empleo, incluidos los sectores formal e informal, están fundamentados por estudios recientes del Banco Mundial. Los estudios sobre las características de la satisfacción (profesional y personal) en Ghana concluyeron que a los trabajadores no parece afectarles que su trabajo sea asalariado formal, por cuenta propia sin empleados o en la administración pública. Únicamente los asalariados con empleos informales se muestran poco satisfechos, aunque esta conclusión no parece muy fundamentada y pierde su validez si se condiciona al salario. Sorprendentemente, las ventajas no salariales que aporta la formalidad en el empleo no parecen incidir sobre la utilidad. (Falco *et al.*, 2012).

5. Transiciones en el mercado de trabajo en las economías en desarrollo

5.1 Introducción

Las SWTS proporcionan datos adicionales importantes que no proporcionan las encuestas tradicionales de la fuerza de trabajo. En primer lugar, a través de preguntas sobre la actividad económica previa de los jóvenes que responden, proporcionan indicadores sobre las transiciones en el mercado de trabajo en las economías en desarrollo y sobre las vías que se toman para dichas transiciones. Hasta entonces, faltaban indicadores sobre las transiciones en el mercado de trabajo o, en el mejor de los casos, eran deficientes. Las SWTS, junto con las encuestas en las empresas sobre la demanda de mano de obra (LDES) intentan cubrir esta brecha (véase el recuadro 5 para más información sobre las razones del enfoque dual de la encuesta). La LDES sólo se hizo en dos de los diez países analizados, por lo que sólo se debatirá brevemente en este capítulo, que se concentrará más en mostrar algunas de las posibilidades de investigación que brindan las SWTS.

La sección 5.2 presenta la definición de transición en el mercado de trabajo utilizada en el marco analítico de las SWTS y proporciona detalles sobre el método utilizado para medir las etapas de la transición. La sección 5.3 pone a prueba el método utilizado, presentando estadísticas sobre las etapas de la transición de los jóvenes en los países analizados en el proyecto y examina qué características de los jóvenes aportan ventajas para conseguir un empleo estable o satisfactorio. Por último, la sección 5.4 examina más en detalle la vertiente dinámica de las transiciones y aporta información sobre la duración de las transiciones.

Recuadro 5. Herramientas y marco metodológico del proyecto Work4Youth

Los datos actuales sobre el mercado de trabajo no explican por qué la transición de la escuela al trabajo de los jóvenes puede resultar, hoy en día, un proceso largo y difícil. Al mismo tiempo, el objetivo de mejorar las transiciones de los jóvenes es una de las principales prioridades de política en la mayoría de los países. Como respuesta a este evidente vacío de información, la OIT ha desarrollado un marco de estudio: el concepto de «Estudio de la transición en el mercado de trabajo». Este concepto contempla tanto las cuestiones relativas a la oferta como a la demanda, por lo que incluye dos encuestas. En primer lugar, una encuesta detallada de los hogares, que abarca a los jóvenes de entre 15 y 29 años, a nivel nacional, para generar información sobre la situación en que se encuentra el mercado de trabajo, la historia de las actividades económicas y las percepciones y aspiraciones de los jóvenes (encuesta sobre la transición de la escuela al trabajo (SWTS) de la OIT).

Esta visión que proporciona de la oferta se equilibra con una segunda encuesta, destinada a medir la demanda de mano de obra, en particular de trabajadores jóvenes. La encuesta en las empresas sobre la demanda de mano de obra (LDES) estudia cuáles son las necesidades actuales y futuras en materia de mano de obra de las empresas y los

puntos de vista de los directores de las mismas sobre las competencias generales de los trabajadores jóvenes disponibles que buscan trabajo. Sin esta visión de la demanda, las SWTS sólo ofrecen vías indirectas y complejas para llegar a las ocupaciones que abundan o escasean en la oferta actual de mano de obra (por ejemplo, observando las tasas de desempleo por ocupación). En cambio, las LDES van directamente al núcleo de la cuestión, detectando dónde se encuentran las vacantes, las vacantes previstas para los dos próximos años, y tal vez lo más importante, detectando las vacantes difíciles de cubrir. Esta información puede ser de gran utilidad para los formuladores de políticas a la hora de diseñar o revisar programas de formación profesional. También será de gran valor para los servicios de empleo y los consejeros especializados en orientación profesional, ya que adapta su asesoramiento a los estudiantes o personas que buscan trabajo en relación con las especialidades en las que más probabilidades tienen de encontrar trabajo.

Para más información sobre las encuestas, con cuestionarios y planes de tabulación, véanse los diversos módulos de la *Methodological Guide* (Guía Metodológica), disponible en: www.ilo.org/w4y.

5.2 Definición de las transiciones en el mercado de trabajo

La transición en el mercado de trabajo de los jóvenes no sólo se refiere al período de tiempo que transcurre entre su salida de la escuela (habiendo finalizado o no su educación) y su primer trabajo, sino que también incluye aspectos cualitativos, como la estabilidad del trabajo (medida por el tipo de contrato). La SWTS se diseñó de tal forma que aplica una definición más estricta de «empleo estable» que la habitual⁴⁴. Partiendo de la premisa de que una persona no ha «hecho la transición» hasta que tiene un trabajo que cumple con los criterios básicos de estabilidad, determinados por la duración del contrato de trabajo, el marco de la SWTS incorpora a la definición de transición en el mercado de trabajo un nuevo elemento, relacionado con la calidad. Sin embargo, según se aprecia en el capítulo 4, sólo una muy pequeña proporción de los jóvenes de las economías en desarrollo conseguirá alguna vez estabilidad en el empleo, y si la «meta final» no se ajusta a la realidad, tal vez sea porque las estadísticas no están formuladas de manera lo suficientemente amplia. De ahí que se decidiese analizar la satisfacción laboral e incluirla en el concepto de transición en el mercado de trabajo.

Más concretamente, la transición en el mercado de trabajo⁴⁵ se define como el paso de una persona joven (15 a 29 años) del final de la escuela (o entrada en la primera actividad económica) al primer empleo estable o satisfactorio. El empleo estable se define en relación con el contrato de trabajo (escrito u oral) y la duración del mismo (más de 12 meses). Al incorporar desde un principio la cuestión del contrato, queda excluida automáticamente la situación en el empleo de los trabajadores por cuenta propia, ya que en su caso la relación de trabajo no está definida por un contrato. Lo contrario de empleo estable es empleo temporal, o empleo asalariado de duración limitada. El concepto de empleo satisfactorio es subjetivo y se basa en la propia evaluación de la persona que lo ocupa. Implica que la persona que responde considera que el trabajo «encaja bien» en la trayectoria laboral deseada y en el momento en que se encuentra. Lo contrario es el empleo no satisfactorio, que conlleva el sentimiento de insatisfacción.

Basándose en esta definición de transición en el mercado de trabajo, las etapas de la transición son las siguientes:

- I. Transición hecha** – Una persona joven que ha «hecho la transición» es la que actualmente tiene:
 - a) un empleo estable, satisfactorio o no satisfactorio, o
 - b) un empleo satisfactorio pero temporal, o
 - c) un empleo por cuenta propia satisfactorio.
- II. En transición** – Una persona joven sigue «en transición» si se encuentra en una de las siguientes situaciones:
 - a) actualmente empleada (definición amplia), o
 - b) actualmente empleada en un empleo temporal y no satisfactorio, o
 - c) actualmente trabaja por cuenta propia y no está satisfecha, o
 - d) actualmente está inactiva y no asiste a la escuela ni recibe formación, aunque tiene intención de buscar trabajo más adelante.

⁴⁴ Para una visión general de los conceptos de medición de la transición que utilizará Eurostat para sus Estados miembros, véase Boateng, Garrouste y Jouhette (2012).

⁴⁵ Evitar la utilización del término «de la escuela al trabajo» junto a «transición» es intencional. Si nos centramos en los jóvenes que hacen la transición de la escuela al mercado de trabajo, quedaría excluida la proporción de jóvenes sin escolarizar, que en algunos países sigue siendo considerable. Al tomar como punto de partida la primera experiencia en la actividad económica de la persona joven, la OIT incluye a este subsector en los indicadores de la transición. Para evitar posibles confusiones en la terminología, el autor prefiere hablar de transiciones de los jóvenes en el mercado de trabajo en lugar de transiciones de la escuela al trabajo, que sólo incluiría a una parte de los jóvenes.

- III. Transición no iniciada** – Una persona joven cuya «transición aún no se ha iniciado» es la que se encuentra en una de las siguientes situaciones:
- a) sigue en la escuela y está inactiva (estudiantes inactivos), o
 - b) actualmente inactiva y no asiste a la escuela ni recibe formación (no estudiantes inactivos), y no tiene intención de buscar trabajo.

De esta clasificación cabe destacar dos elementos. En primer lugar, las etapas de la transición se mueven entre los límites de la actividad económica según se define en el marco conceptual de la fuerza de trabajo⁴⁶. La categoría con la «transición hecha» incluye un subgrupo de jóvenes clasificados como empleados; el resto de los empleados se incluyen en la categoría «en transición», que también incluye a los desempleados según la definición estricta de desempleo, y a una parte de los inactivos (a saber, los que no tienen trabajo, están disponibles para trabajar pero no están buscando trabajo activamente⁴⁷ y los estudiantes inactivos con intención de unirse a la fuerza de trabajo más adelante); y la categoría con la «transición no iniciada» constituye la parte restante de la población inactiva.

En segundo lugar, con las etapas de la transición no se pretende constituir un marco normativo. Debido a la inclusión de los jóvenes autónomos o con trabajos temporales que se declaran satisfechos, no puede decirse que todos los jóvenes incluidos en la categoría de los que han completado la transición lo hayan hecho a un «buen» trabajo. De hecho, la mayoría de los jóvenes autónomos – trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares – se encuentran entre los trabajadores mal pagados de la economía informal, por lo que aparecen en el lado de los trabajos de «mala» calidad de las gráficas del gráfico 16. Y, por definición, integran el grueso de los empleados ocasionales del país. Aún así, han manifestado un cierto grado de satisfacción en su trabajo, y es muy probable que ya hayan hecho la transición en el sentido de que seguirán perteneciendo a la categoría de los autónomos hasta el final de su vida laboral.

Puede decirse que las etapas en que se clasifica la transición siguen un concepto dinámico. Una persona está «en transición» hasta que logra una posición estable en el mercado de trabajo, cuando tiene un trabajo que probablemente conserve, independientemente de si es bueno o malo. Para un marco normativo, puede aplicarse un desglose del empleo, a saber, empleo fijo y empleo ocasional, como se presenta en el capítulo 4.

5.3 Etapas de la transición en los países en desarrollo

5.3.1 Comparación entre países

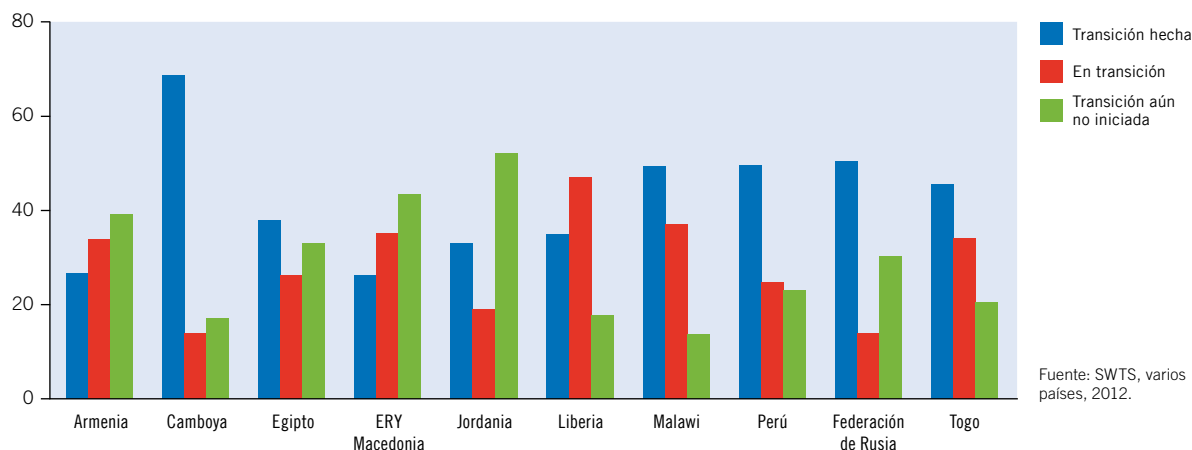
¿Por qué etapas de la transición pasan los jóvenes y cuáles son las características de los jóvenes que la han hecho? El gráfico 17 presenta la distribución de la población joven por etapas de la transición en diez países SWTS (las distribuciones por sexo figuran en el anexo D). Las diferencias que se observan en las proporciones correspondientes de un país a otro dificulta la extracción de conclusiones claras. Los jóvenes que han hecho la transición son mayoría en Camboya, Egipto, Malawi, Perú, Federación de Rusia y Togo, pero las categorías que se sitúan en segundo lugar varían, y sólo Camboya refleja una gran diferencia entre la proporción de jóvenes con la transición hecha (68,6 por ciento) y las demás categorías. Liberia es el único país en el que la mayor parte de los jóvenes están «en transición» (47,1 por ciento). Los jóvenes

⁴⁶ Las directrices internacionales para medir las estadísticas de la población económicamente activa, establecidas por la 13.ª Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo en 1982, proporcionan el marco para medir a quién se considera empleado y a quién desempleado según los límites de producción económica establecidos por los sistemas de cuentas nacionales.

⁴⁷ Esta es la parte añadida a la definición estricta de «desempleados» para conformar la definición amplia.

La distribución de los jóvenes en las distintas etapas de la transición en el mercado de trabajo varía de un país a otro

Gráfico 17. Distribución de la población joven por etapa de la transición (%)



que aún no han iniciado su transición son mayoría en Armenia, ERY Macedonia y Jordania, lo que probablemente sea un reflejo de las elevadas tasas de escolarización⁴⁸.

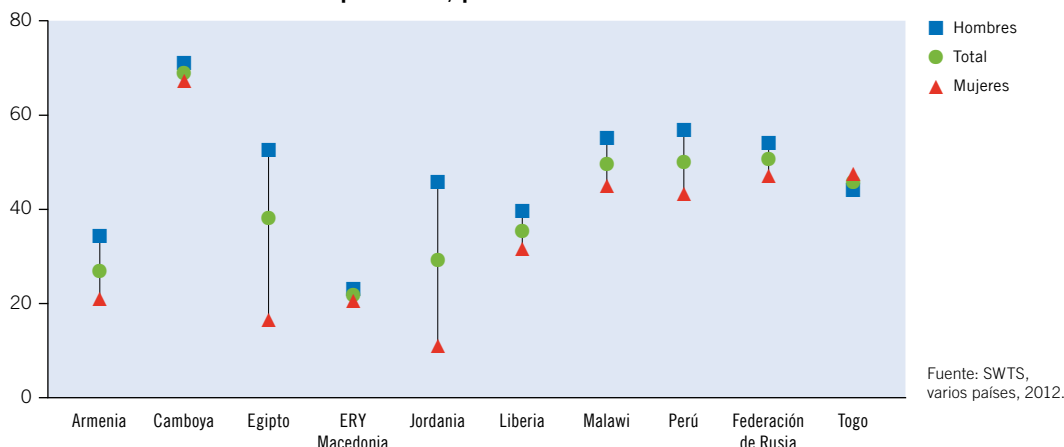
En lugar de comparar la distribución de las etapas de la transición entre los países, las subcategorías de la transición pueden compararse de un país a otro y obtener perspectivas muy útiles (véase el cuadro D6). Por ejemplo, en Camboya, Egipto, Liberia, Malawi, Perú y Togo, todos ellos países de bajos ingresos excepto Egipto y Perú, que son países de ingresos medianos bajos y de ingresos medianos altos, respectivamente, la mayor parte de los jóvenes que han completado la transición son trabajadores por cuenta propia o tienen trabajos temporales y están satisfechos. En cambio, en Armenia, Jordania, ERY Macedonia y la Federación de Rusia, la mayoría de los jóvenes que han hecho la transición han conseguido una situación laboral estable. Camboya también tiene una buena proporción de jóvenes con un empleo estable (18,6 por ciento) pero, a diferencia de estos países, tiene una proporción muy pequeña de jóvenes en transición (13,9 por ciento). Las razones que explican esta situación son dos: en primer lugar, muy pocos camboyanos jóvenes están desempleados, aunque se aplique la definición amplia de desempleo, y en segundo lugar, los jóvenes camboyanos casi siempre se declaran satisfechos con su trabajo. Liberia tiene una gran proporción de jóvenes desempleados (definición amplia) (28,9 por ciento) y una reducida proporción de jóvenes con empleos estables (4,1 por ciento). Excluyendo estas dos diferencias, las estructuras de los mercados de trabajo de los jóvenes de Liberia, Malawi y Togo son bastante similares, en especial por lo que respecta a la proporción de un tercio de los jóvenes que se manifiesta satisfecho con su condición de trabajador por cuenta propia.

Los hombres jóvenes tienen mayores probabilidades de completar la transición en el mercado de trabajo (gráfico 18). En todos los países menos en Togo, la proporción de hombres que ha hecho la transición es ligeramente mayor que la de mujeres. Con mucho, las mayores diferencias entre proporciones de mujeres jóvenes y de hombres jóvenes que han hecho la transición se observan en los países del Oriente Medio y África del Norte, Egipto y Jordania, de 36,1 y 34,8 puntos porcentuales, respectivamente. Al mismo tiempo, las proporciones de mujeres jóvenes con la transición hecha, de un 16,2 por ciento en Egipto y de un 10,7 por ciento en Jordania, están muy por debajo de la de otros países. En Armenia, Malawi y Perú también se observan brechas entre hombres y mujeres, de entre 10 y 14 puntos porcentuales.

⁴⁸ La edición de 2008 del informe de las Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil incluye datos sobre las tasas brutas de escolarización por países y regiones.

Los hombres jóvenes tienen más probabilidades de hacer la transición a un empleo estable o satisfactorio

Gráfico 18. Proporción de jóvenes que han hecho la transición del total de la población, por sexo (%)



En todos los países, la proporción de hombres con empleo estable es superior a la de mujeres (cuadros D7 y D8). Tal vez la mayor diferencia por razón de género la encontramos en la probabilidad que tienen las mujeres jóvenes frente a los hombres jóvenes de permanecer fuera del mercado de trabajo, sin estudiar, aunque con la intención de participar en el mercado de trabajo en el futuro. Esta brecha de género es especialmente evidente en Armenia, ERY Macedonia y Perú. Estas mujeres jóvenes son probablemente madres, que permanecen temporalmente fuera del mercado de trabajo para cuidar de sus hijos. En la mayoría de los países (excepto ERY Macedonia, Jordania y Federación de Rusia), las mujeres jóvenes tienen muchas más probabilidades que los hombres de encontrarse desempleadas (definición amplia).

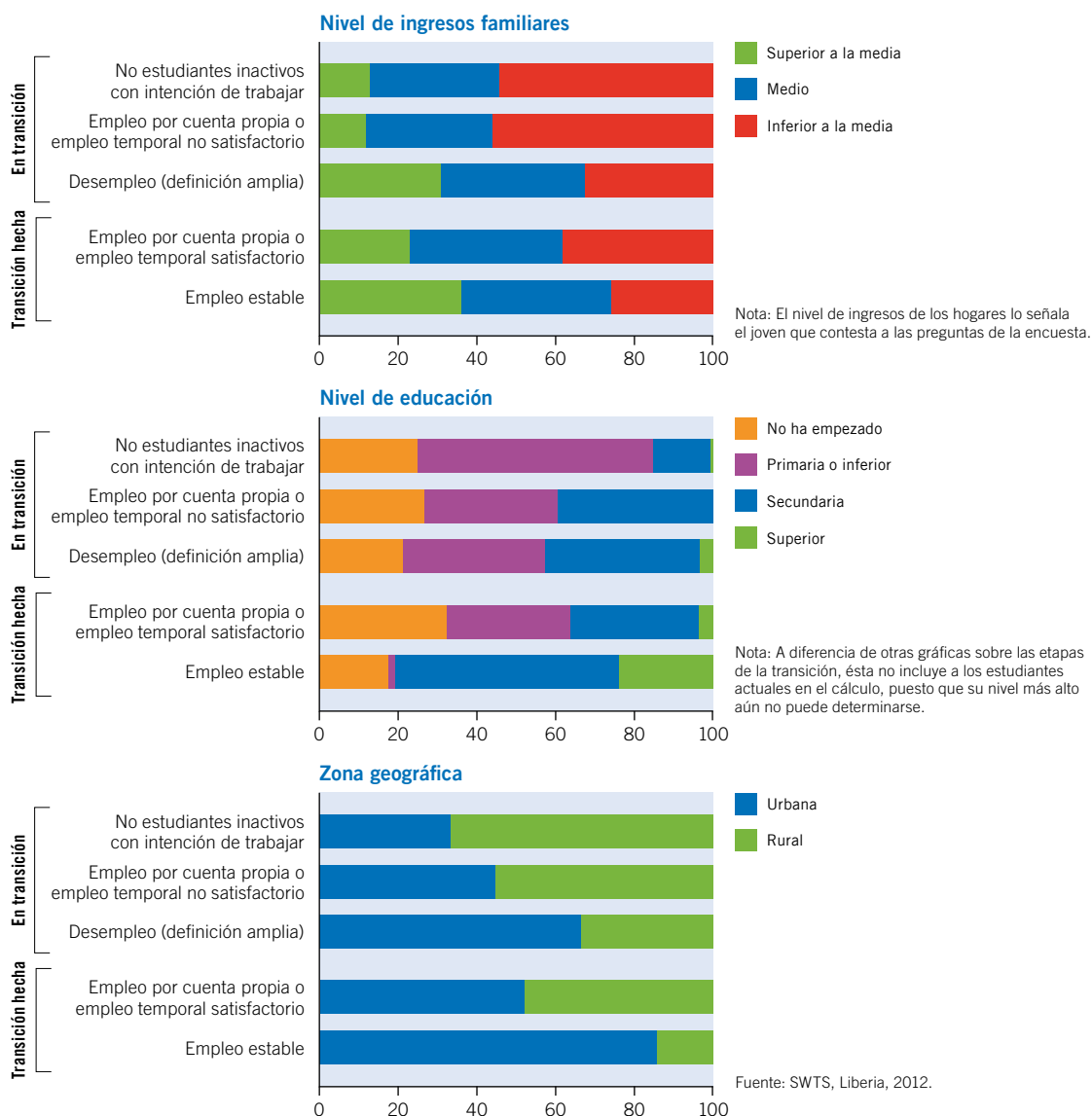
5.3.2 Análisis detallado de la transición en Liberia

Para demostrar el impacto que otras variables, además del sexo, tienen en los indicadores de las etapas de la transición, el siguiente análisis se concentra en sólo un país: Liberia⁴⁹. El gráfico 19 desglosa las dos etapas de la transición económicamente activas – los jóvenes que han hecho la transición y los jóvenes que aún la están haciendo – por nivel de ingresos familiares, nivel de educación y zona geográfica rural/urbana. No es de extrañar que los jóvenes procedentes de hogares con un nivel de ingresos por encima de la media tengan más probabilidades de hacer la transición a un empleo estable. Aunque no parece existir relación alguna entre el nivel de ingresos familiares y el desempleo, cabe asumir que sólo los hogares con más ingresos pueden mantener a los miembros más jóvenes durante el desempleo. Las proporciones de jóvenes desempleados (definición amplia) son muy similares, de un 30,9 por ciento en los hogares con ingresos por encima de la media y de 32,0 por ciento en los hogares con ingresos por debajo de la media. Por último, los jóvenes de los hogares con menos recursos tienen muchas más probabilidades que los de los hogares con más recursos de encontrarse en situación de trabajo por cuenta propia o trabajo temporal (satisfactorio o no satisfactorio) o de estar inactivos. Las respuestas de política orientadas a facilitar las transiciones de los jóvenes más desfavorecidos se analizan en la sección 6.1.3.

⁴⁹ El informe de la SWTS *Labour market transitions of young women and men in Liberia* estará disponible en junio de 2013. Invitamos a los lectores a consultar el informe para entender mejor el contexto de las condiciones económicas y del mercado de trabajo generales del país.

Los ingresos de las familias, la inversión en educación y el origen urbano también favorecen la transición de los jóvenes en el mercado de trabajo en Liberia

Gráfico 19. Liberia: etapas de la transición (categorías «transición hecha» y «en transición») por nivel de ingresos de los hogares, nivel de estudios y zona geográfica (%)



En Liberia, el nivel de educación de los jóvenes repercute fuertemente en que hayan hecho o no la transición. Prácticamente todos los jóvenes del país con un título de educación superior han hecho la transición y, dentro de esa categoría, pertenecen a la proporción que ha conseguido un empleo asalariado estable. En Liberia, el contar como mínimo con una calificación de nivel de secundaria es un requisito para poder conseguir un empleo estable. Estos resultados están fundamentados por los de la encuesta en las empresas (LDES) realizada simultáneamente con la SWTS de Liberia⁵⁰. La encuesta en las empresas concluyó que un 47,7 por ciento de las empresas prefiere contratar a una persona joven con un título superior o formación profesional postsecundaria para una vacante profesional/directiva y un 33,8 por ciento para un puesto relacionado con la producción (Vansteenkiste, De Mel y Elder, en prensa). (Para más

⁵⁰ Es importante señalar que las ventajas que reflejan los resultados de la transición por la procedencia urbana, los ingresos de los hogares y los mayores niveles de educación no son exclusivas de Liberia. Los análisis de los nueve países SWTS restantes muestran resultados similares.

Recuadro 6. Cómo las LDES complementan los resultados de las SWTS y consolidan su interpretación

Las LDES (como se señala en el recuadro 5) ofrecen un medio de recoger datos sobre la demanda actual y sobre la demanda prevista de mano de obra juvenil.

En el caso de Liberia*, las LDES muestran que en los próximos dos o tres años deberían crearse numerosas oportunidades de empleo en el país para profesores de educación secundaria, profesionales de enfermería, directores gerentes, técnicos de ingeniería civil, analistas de sistemas, técnicos de ingeniería electrónica, contables y otros profesionales calificados de nivel superior (Vansteenkiste, De Mel y Elder, en prensa). Cabe señalar que las ocupaciones cuya demanda va en aumento se

ajustan razonablemente bien a los ámbitos de estudio en los que los estudiantes actuales quieren centrarse (salud y bienestar, 24,6 por ciento; ciencias sociales, 23,6 por ciento; ingeniería/fabricación/construcción, 14,9 por ciento, y educación, 13,6 por ciento). Así pues, hay esperanza de que en el futuro los jóvenes que vayan a entrar en el mercado de trabajo en Liberia puedan hacer una transición relativamente fácil al empleo estable. Pero el principal desafío al que se enfrenta el país nunca ha estado en los jóvenes con más educación, sino más bien en los que menos educación tienen, y que permanecen confinados en el trabajo por cuenta propia (gráfico 19).

* De los diez países SWTS analizados en los capítulos 4 y 5, hasta la fecha se han realizado LDES en dos: Liberia y Malawi.

información, véase el recuadro 6.) Los jóvenes con educación primaria o inferior (incluidos los no escolarizados) predominan en las categorías de estudiantes inactivos y de jóvenes que trabajan por cuenta propia y en empleos temporales (satisfactorios o no satisfactorios). La participación en programas nacionales de aprendizaje (véase el recuadro 12) puede ayudar a los jóvenes con menos educación del país a labrarse un futuro con trabajo estable.

Los resultados están distribuidos más equitativamente en el caso de los desempleados: el 57,5 por ciento de los desempleados tiene un nivel de educación inferior a la secundaria y el 42,5 por ciento tiene como mínimo educación secundaria. Una vez más, los resultados correspondientes a los desempleados contradicen en cierto modo lo que puede esperarse, a saber, que no parece que los jóvenes con mayor nivel de competencias sean menos propensos a estar desempleados que los jóvenes con un nivel de competencias menor, sino más bien que las dos categorías tienen las mismas probabilidades de encontrarse sin trabajo.

El seguir estudiando no garantiza que vaya a conseguirse «un buen puesto de trabajo» en Liberia, aunque sí que es un requisito para aspirar a un empleo asalariado estable. La demanda de jóvenes con educación superior sigue siendo considerable en el país. De hecho, la LDES confirma que la oferta nacional no alcanza a cubrir la demanda, y que algunas empresas recurren a la importación de mano de obra extranjera para cubrir las vacantes de nivel más alto. Es interesante comparar estas conclusiones con las de los países del Oriente Medio y África del Norte, donde el desempleo entre los universitarios sigue siendo alto (OIT y PNUD, 2012).

El gráfico 19 también refleja que los jóvenes de las zonas urbanas tienen más probabilidades que los de las zonas rurales de hacer la transición a un empleo estable; cabe destacar que estos datos están corroborados por el análisis de los datos procedentes de los diez países. La relación es prácticamente de nueve a uno a favor de los jóvenes urbanos. Los jóvenes urbanos también tienen más probabilidades de estar desempleados (relación de dos jóvenes urbanos desempleados por cada joven rural desempleado) y menos probabilidades de ser estudiantes inactivos con la intención de trabajar en el futuro (relación de un joven urbano inactivo por cada dos jóvenes rurales inactivos). Las proporciones de jóvenes que trabajan por cuenta propia o en trabajos temporales de manera satisfactoria o no satisfactoria están distribuidos de manera más equitativa entre las dos zonas geográficas.

Resumiendo, en Liberia los jóvenes que mejores expectativas tienen de hacer su transición en el mercado de trabajo son los trabajadores jóvenes hombres de hogares con más recursos y que han finalizado, como mínimo, la educación secundaria. Se han hecho análisis similares en otros países SWTS, que corroboran la universalidad de las características que favorecen la transición con éxito de los jóvenes en las economías en desarrollo.

5.4 Vías de transición en el mercado de trabajo y duración de las transiciones

5.4.1 Vías de transición en el mercado de trabajo

Las SWTS permiten un análisis de las vías de transición en el mercado de trabajo al identificar la categoría que el joven que responde ocupa en el mercado de trabajo antes de hacer la transición a un empleo estable o satisfactorio. El gráfico 20 muestra que en los nueve países analizados (los datos sobre las vías de transición no se han procesado en el caso del Perú), la gran mayoría de los jóvenes con empleo hicieron la transición directamente a un empleo estable o a un trabajo por cuenta propia o temporal satisfactorio. Esto significa que no hubo períodos intermedios antes de incorporarse a su empleo actual, que se considera estable, por las condiciones del contrato, o satisfactorio, en el caso de un trabajo temporal o por cuenta propia.

En el gráfico 20 se observa que la rotación entre ocupaciones hasta encontrar aquella que mejor se adecua a las propias características no parece ser una práctica habitual en las economías en desarrollo. En las economías de bajos ingresos de la muestra – Camboya, Egipto (ingresos medianos bajos), Liberia, Malawi y Togo – la mayoría de los jóvenes que hicieron una transición directa, la hicieron a un trabajo por cuenta propia satisfactorio. La gran proporción de jóvenes que pertenece a esta subcategoría en los cinco países ayuda a explicar la incidencia del porcentaje superior al 40 por ciento de las transiciones directas (véase el cuadro D6). Otra conclusión importante es que entre el 20 y el 30 por ciento de los jóvenes de las cinco economías de bajos ingresos que hicieron una transición directa tenían menos de 15 años, es decir, eran niños trabajadores. Los mercados de trabajo de las economías de ingresos comparativamente superiores, a saber, Armenia, ERY Macedonia, Federación de Rusia y Jordania, registran comportamientos distintos⁵¹. En estos países, la mayoría de los jóvenes que han hecho una transición directa han pasado directamente al empleo estable. Al mismo tiempo, en los cuatro países era mayor la proporción de jóvenes que buscaron activamente un empleo (lo que significa que estaban clasificados como desempleados) antes de acceder a su empleo actual⁵².

Algunos jóvenes que han hecho la transición (siempre menos de un tercio) la han hecho desde un trabajo no remunerado en una empresa familiar o han tenido otros trabajos remunerados o por cuenta propia como empleadores. Tal vez la conclusión más interesante sea el reducido número de jóvenes que ha conseguido pasar de un trabajo por cuenta propia a un trabajo estable o satisfactorio. Como mucho, sólo un 10,1 por ciento de los jóvenes de Malawi pasaron de un trabajo por cuenta propia a un trabajo en el que se sentían más satisfechos. Otra conclusión interesante es el porcentaje invariablemente muy bajo de jóvenes que ha pasado a un trabajo estable o satisfactorio desde la inactividad, lo que plantea la existencia de la «trampa de la inactividad».

El cuadro 12 presenta indicadores de la vía de transición en Armenia y Camboya para proporcionar una visión más detallada de cómo los jóvenes de estos países han llegado a la etapa de «transición hecha»⁵³. Si para obtener la duración media del proceso de transición se incluye a los jóvenes que han hecho la transición directamente al empleo estable y/o satisfactorio (38,3 por ciento en Armenia y 45,3 por ciento en Camboya, véase el gráfico 20), el resultado es una duración de algo más de un año para los jóvenes de Armenia (14,9 meses) y de 9,8 meses para los jóvenes de Camboya. Si en el cálculo no incluimos a los jóvenes que han hecho la transición directamente, los resultados son muy distintos. En los dos países, para los que no pasaron directamente a un empleo estable y/o satisfactorio, la vía de la

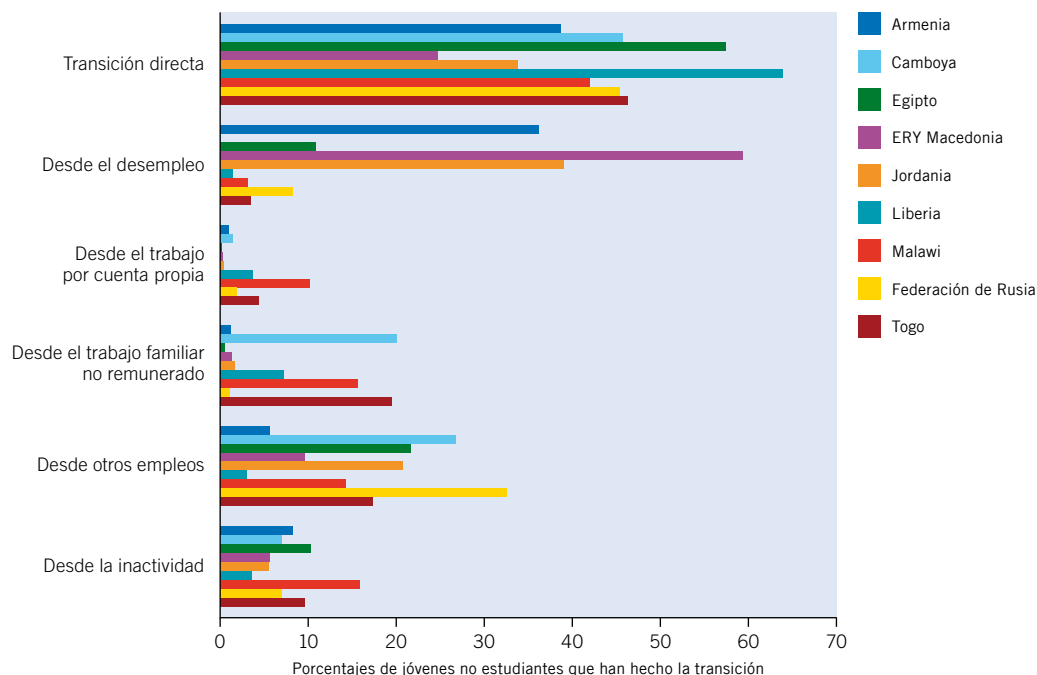
⁵¹ Los países están clasificados con «de ingresos medianos altos» a excepción de Armenia, que está clasificada como «de ingresos medianos bajos». Clasificación del Banco Mundial por nivel de ingresos, revisión de julio de 2011.

⁵² Se aplica la definición estricta de desempleo, según la cual la persona desempleada busca activamente un empleo.

⁵³ Como en el cuadro 8, la comparación es entre una economía en desarrollo con instituciones del mercado de trabajo relativamente sólidas y niveles altos de educación (Armenia) y una economía con instituciones débiles y niveles de educación bajos (Camboya).

La rotación entre ocupaciones hasta encontrar aquella que mejor se adecua a las propias características no parece ser una práctica habitual en las economías en desarrollo

Gráfico 20. Vías de transición a un empleo estable y/o satisfactorio (categoría «transición hecha»)



Nota: «Otros empleos» incluye empleos temporales no satisfactorios para los que han hecho la transición a empleos estables o empleos por cuenta propia o temporales satisfactorios, y empleos por cuenta propia como empleador o trabajador asalariado para los que han hecho la transición a empleos por cuenta propia o empleos temporales satisfactorios. Únicamente en el caso de Armenia, «otros empleos» también incluye a personas que han hecho la transición directamente del ejército. Armenia tiene un servicio militar obligatorio (2 años) para los hombres jóvenes. Fuente: SWTS, varios países, 2012.

transición no fue especialmente tortuosa, pero sí muy larga. El joven armenio medio tardó un promedio de 24,9 meses en hacer la transición, con casi dos períodos de inactividad económica (desempleo o empleo) o inactividad antes de finalizarla. Los hombres jóvenes armenios pasaron por algún período más de actividad que las mujeres jóvenes, aunque hay que tener en cuenta el servicio militar obligatorio para los hombres, que contaría como un «período de actividad». Por el contrario, en Camboya el número de períodos de actividad durante la transición es menor, de una media de 1,4, pero el tiempo transcurrido en transición es más del triple que el de los jóvenes armenios. El joven camboyano medio que no hizo una transición directa a un trabajo estable y/o satisfactorio pasó 63,7 meses, más de cinco años, en transición.

En Armenia, los jóvenes que han estado desempleados antes de completar la transición pasaron una media de 15,5 meses buscando trabajo. Las mujeres jóvenes pasaron por períodos de desempleo más largos que los hombres jóvenes. En ambos países la tendencia es que los jóvenes que han completado la transición hayan pasado por un período de trabajo temporal y por uno de trabajo por cuenta propia. La diferencia entre los dos países sigue siendo la duración de los períodos de empleo. Los jóvenes camboyanos pasaron una media de 30,3 meses, o 2,5 años, de trabajo temporal antes de completar la transición, frente a los 12,1 meses, o un año, de los jóvenes armenios. Los períodos de trabajo por cuenta propia fueron más largos para ambos países, de 54,7 meses (4,5 años) de media en Camboya y 16,8 meses (1,4 años) de media en Armenia. En ambos países los hombres jóvenes pasaron por períodos de trabajo temporal más largos, mientras que las mujeres jóvenes pasaron por períodos más largos de trabajo por cuenta propia, presumiblemente en la categoría de trabajadores familiares no remunerados.

El tiempo transcurrido en el desempleo antes de completar la transición es relativamente corto; no obstante, es muy probable que los jóvenes que han pasado de un trabajo temporal a un trabajo por cuenta propia pasen un período de tiempo considerable en dicha actividad antes de dar por concluida la transición

Cuadro 12. Indicadores de la vía de transición para los jóvenes que han hecho la transición, Armenia y Camboya, por sexo

	Armenia			Camboya		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Duración media transición (transiciones directas incl.) (meses)	14,9	15,6	15,2	9,8	6,5	12,7
Duración media transición (transiciones directas no incl.) (meses)	24,9	14,5	25,0	63,7	58,5	66,3
Promedio actividades intermedias	1,8	2,2	1,3	1,4	1,4	1,4
Promedio períodos desempleo	1,1	1,1	1,1	–	–	–
Duración media períodos desempleo (meses)	15,5	13,1	18,2	–	–	–
Promedio períodos empleo temporal	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0
Duración media períodos empleo temporal (meses)	12,1	13,2	9,3	30,3	37,6	26,6
Promedio períodos empleo por cuenta propia	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0
Duración media períodos empleo por cuenta propia (meses)	16,8	16,6	27,4	54,7	54,0	55,2

– = no fiable, la muestra es demasiado reducida.

Nota: Los indicadores de la vía de transición no incluyen a los jóvenes que han hecho una transición directa, a menos que se indique lo contrario.

Fuente: SWTS, Armenia y Camboya, 2012.

5.4.2 Duración de las transiciones en el mercado de trabajo

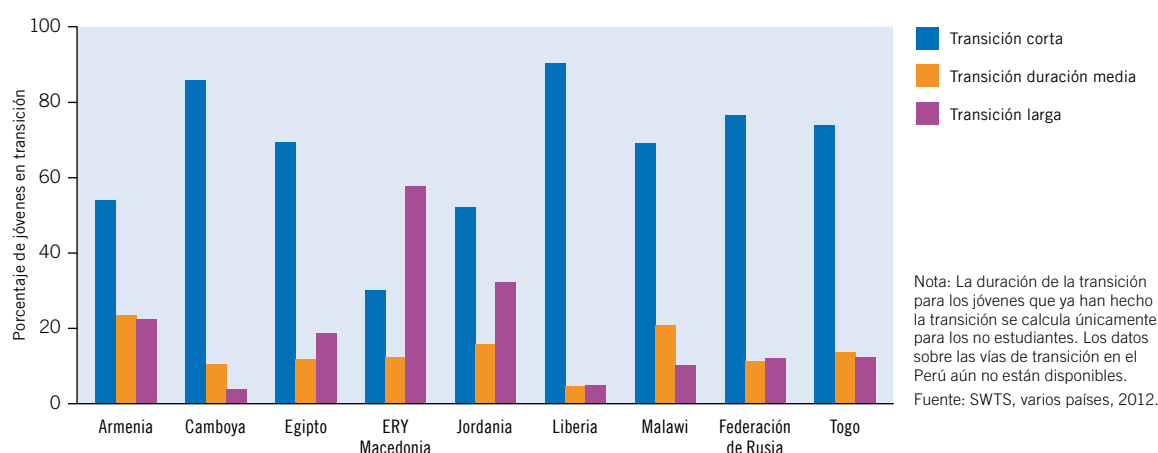
Por último, las SWTS también permiten analizar la duración media de las transiciones. En el cuadro 12 ya se ha presentado la duración media de las transiciones en Armenia y Camboya⁵⁴. Las transiciones pueden clasificarse por duración siguiendo este esquema, diseñado por la OIT:

- I. Transición corta** es aquella en la que, antes de conseguir el empleo satisfactorio/estable que tiene, el joven ha pasado por:
 - una transición directa, o
 - un período (o períodos acumulados) de empleo estable o satisfactorio sin períodos de desempleo o inactividad, o
 - un período (o períodos acumulados) de empleo de un año de duración o menos sin períodos de desempleo o inactividad, en los que el trabajo era por cuenta propia o temporal y no satisfactorio, o
 - un período de desempleo con o sin períodos de empleo o inactividad de tres meses de duración o menos, o
 - un período de inactividad de un año de duración o menos.
- II. Transición media** es aquella en la que, antes de conseguir el empleo satisfactorio/estable que tiene, el joven ha pasado por:
 - un período (o períodos acumulados) de trabajo por cuenta propia o temporal no satisfactorio de entre uno y dos años, sin períodos de desempleo o inactividad, o
 - un período de desempleo con o sin períodos de empleo o inactividad de entre tres meses y un año de duración, o
 - un período de inactividad superior a un año.

⁵⁴ Para consultar datos sobre la duración de las transiciones en otros países, véase el cuadro D10.

Los períodos de transición son cortos para la mayoría de los jóvenes de las economías en desarrollo. Sólo en Armenia, donde muchos jóvenes inician su transición partiendo del desempleo, el tiempo que «tardan» en conseguir un empleo estable o satisfactorio es largo

Gráfico 21. Duración de la transición al empleo estable y/o satisfactorio



III. Transición larga es aquella en la que, antes de conseguir el empleo satisfactorio/estable que tiene, el joven ha pasado por:

- un período (o períodos acumulados) de trabajo por cuenta propia o temporal no satisfactorio de dos años o más sin períodos de desempleo o inactividad, o
- un período de desempleo con o sin períodos de empleo o inactividad de un año de duración o más.

En los nueve países que figuran en el gráfico 21, la mayoría de las transiciones en el mercado de trabajo de los jóvenes fueron transiciones directas (como refleja el gráfico 20), por lo que se clasificaron como transiciones «cortas»⁵⁵. Sólo en Armenia, ERY Macedonia y Jordania las transiciones «largas» representaron más de un 20 por ciento (22,5 por ciento, 57,6 por ciento y 32,1 por ciento, respectivamente). En estos países, una parte considerable de los jóvenes que han hecho la transición buscaron empleo durante más de 12 meses o trabajaron en empleos temporales o por cuenta propia no satisfactorios durante como mínimo dos años antes de encontrar el empleo estable y/o satisfactorio actual. Las elevadas tasas de desempleo juvenil (definiciones amplia y estricta) en los tres países apuntan a que la mayoría de los jóvenes pasaron su transición como desempleados de larga duración (véase el cuadro D2). En otros países, la proporción de jóvenes que pasaron por transiciones largas fue baja, de menos del 13 por ciento.

En cambio, los jóvenes que permanecieron en transición probablemente lo hicieron durante largo tiempo. El tiempo de transición en los nueve países oscila entre los 44,4 meses, o cerca de cuatro años, de Egipto, y los 95,9 meses, u ocho años, de Togo⁵⁶ (cuadro 13).

⁵⁵ Como se demuestra en la discusión asociada al cuadro 12, la duración media de las transiciones, si en el cálculo se incluye a los jóvenes que han hecho una transición directa, puede ser mucho menor que la duración media calculada sin incluirlos. En el futuro valdría la pena aplicar la clasificación de la duración de la transición a las medidas por separado, y comparar también el esquema de la duración en el caso de los jóvenes que han hecho la transición a un trabajo estable con el de los jóvenes que han hecho la transición a un trabajo por cuenta propia o temporal satisfactorio. Los datos sobre la duración de la transición para las dos subcategorías figuran en el cuadro D10.

⁵⁶ Se ha considerado que la edad de los jóvenes que responden a la encuesta puede aportar parcialidad a la interpretación de la duración de la transición de los jóvenes que aún se encuentran «en transición». Los jóvenes de más edad, por ejemplo de 29 años, pueden llevar muchos más años en el mercado de trabajo que los de 15 años. Este esfuerzo se ve compensado en parte por los jóvenes de más edad que siguen estudiando y, por consiguiente, posponen su entrada en el mercado de trabajo. Más que intentar contar con un sistema de ponderación por edad de los jóvenes que responden, se ha preferido presentar la duración media sin ajustes. Los usuarios pueden, si así lo desean, desglosar más los datos por grupos de edad: 15-19, 20-24 y 25-29.

Muchos jóvenes nunca finalizarán su transición a empleos estables o satisfactorios, por lo menos mientras se les siga considerando «jóvenes»

Cuadro 13. Duración media de la transición de los jóvenes pertenecientes a la categoría «en transición»

	Meses	Años
Armenia	61,6	5
Camboya	87,8	7
Egipto	44,4	4
Jordania	52,4	4
Liberia	63,7	5
ERY Macedonia	72,6	6
Malawi	76,7	6
Federación de Rusia	50,7	4
Togo	95,9	8

Nota: La duración de la transición para los jóvenes en transición se calcula únicamente para los no estudiantes. Los datos sobre las vías de transición correspondientes al Perú aún no están disponibles.

Fuente: SWTS, varios países, 2012.

Recuadro 7. Futuros estudios y productos del proyecto Work4Youth

Los capítulos 4 y 5 de la presente edición del informe de las Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil tienen por objeto ofrecer una muestra de los análisis que pueden hacerse una vez concluidas las SWTS de la OIT y las LDES. Está claro que con la gran variedad de datos que aportan estas encuestas puede hacerse mucho más. Entre los ámbitos que serán objeto de estudio más adelante, en futuros informes nacionales, regionales y temáticos, se incluyen los siguientes:

1. Estudio sobre el tiempo transcurrido entre el primer trabajo y el trabajo actual; ¿repercute el primer trabajo en la vía de transición?
2. Análisis comparativo de las personas que buscan su primer trabajo frente a las personas que han perdido su empleo.
3. Desempleo por reservas de empleo, tipos de trabajo buscado, ámbito de especialización (en estudios) y métodos de búsqueda de empleo (en comparación con cuestiones relativas a la demanda, incluidos los métodos de contratación utilizados por los empleadores).
4. ¿Qué jóvenes que han completado la transición en términos generales vuelven a la misma?, ¿por qué?
5. Estudio sobre la edad al final de la escolarización y la edad de la primera actividad económica.
6. ¿Cómo es la vía de transición de los aprendices? ¿Qué ocurre con los jóvenes que antes fueron niños que trabajaban?
7. Salarios y otros vínculos con la satisfacción y la seguridad.
8. Desafíos específicos a los que se enfrentan los trabajadores por cuenta propia.
9. Más sobre la división entre ámbito rural y urbano.

Además de los 28 informes nacionales que se presentarán junto con las encuestas finalizadas en cada ronda, en el

marco del proyecto Work4Youth también se preparará lo siguiente:

1. **Cinco informes temáticos** basados en la gran variedad de datos disponibles sobre temas que son clave para el problema del desempleo juvenil en los países de ingresos medios y bajos.
2. **Cinco informes regionales** que ofrecen una síntesis de los resultados de los tres a ocho países por región (Asia y el Pacífico, Europa Oriental y Asia Central, América Latina y el Caribe, Oriente Medio y África del Norte, y África Subsahariana). Los informes buscarán patrones regionales en las transiciones de los jóvenes en el mercado de trabajo, así como elementos destacables en los marcos nacionales de política que puedan trasladarse a otros países.
3. Un informe sobre **los ODM y el empleo decente y productivo para los jóvenes**, previsto para finales de 2014, que se centrará en las tendencias y las acciones que se han observado en los países a lo largo de los diez años en que los Objetivos de Desarrollo del Milenio han promovido el trabajo decente y productivo para los jóvenes.
4. Una **base de datos global** con conjuntos de indicadores exhaustivos sobre la situación del mercado de trabajo para los jóvenes de entre 15 y 29 años en el mundo en desarrollo. La base de datos también incluirá conjuntos de datos brutos e indicadores en tablas de las SWTS. (Véase también el recuadro 19.)
5. Un **inventario mundial de las políticas de promoción del empleo juvenil**. La base de datos incluirá políticas nacionales, marcos de política y leyes de los países especialmente formulados para los jóvenes, así como los elaborados con una orientación más amplia, para el mercado de trabajo en general. (Véase también el recuadro 19.)

* Hasta la fecha, los datos demuestran que el número de jóvenes que participan en aprendizajes o pasantías en los países de las SWTS es insignificante. Sólo 17 jóvenes de la muestra de 2.033 jóvenes de Togo participaban en aprendizajes durante el período de la encuesta (cuatro en aprendizajes formales y 13 en aprendizajes informales).

De estas largas transiciones se desprende que lo más probable es que los jóvenes no puedan acceder a un empleo estable y/o satisfactorio antes de llegar a la edad adulta (o 30 años, que es el límite superior del grupo de edad de las SWTS). Una política que podría ayudar a enderezar la situación de los jóvenes que se encuentran confinados en la transición en el mercado de trabajo sería el fortalecimiento de la capacidad de los servicios de empleo para proporcionar a los jóvenes competencias que les ayuden a buscar trabajo, entre otros servicios (véase el recuadro 11).

6. Políticas para promover el empleo juvenil

6.1 Marco mundial para abordar la crisis del empleo juvenil

Para que mejoren los resultados del mercado de trabajo de los jóvenes es preciso un conocimiento profundo de las cuestiones relativas al empleo y al mercado de trabajo tanto en el plano mundial como a nivel de cada país. Para determinar las necesidades concretas de cada país, así como para formular políticas e intervenciones programáticas, es de fundamental importancia hacer análisis de los mercados de trabajo de los jóvenes, en particular de los aspectos que caracterizan las transiciones de los jóvenes al trabajo decente.

No existe un enfoque único que sirva para abordar todos los aspectos que afectan a la crisis del empleo juvenil. Sin embargo, deben tomarse en consideración algunos ámbitos de política relativos a las circunstancias nacionales y locales. Estas áreas se determinaron en la reunión de junio de 2012 de la Conferencia Internacional del Trabajo y están incluidas en la resolución *La crisis del empleo de los jóvenes: Un llamado a la acción*, que fue adoptada por representantes de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los 185 Estados Miembros de la OIT (OIT, 2012g)⁵⁷.

El «llamado a la acción» subraya la importancia de emprender una acción inmediata y específica dirigida a abordar la crisis sin precedentes del desempleo juvenil que está afectando a la mayoría de los países en todas las regiones. Las conclusiones presentadas junto a la resolución proporcionan un marco mundial para ayudar a los países a configurar estrategias nacionales basadas en un enfoque multidimensional y equilibrado. El marco abarca cinco ámbitos principales de política: 1) políticas económicas y de empleo que refuercen la demanda agregada y mejoren el acceso a la financiación; 2) educación y formación que faciliten la transición de la escuela al trabajo y supongan un freno contra el desajuste de las competencias; 3) políticas de mercado de trabajo orientadas a favorecer el empleo de los jóvenes más desfavorecidos; 4) iniciativa empresarial y empleo por cuenta propia para ayudar a los jóvenes aspirantes a empresarios, y 5) derechos laborales basados en las normas internacionales del trabajo para velar por que los jóvenes disfruten de igualdad de trato y por que se les concedan sus derechos en el trabajo. Estos importantes ámbitos de política se analizan brevemente a la luz de las cuestiones abordadas en el presente informe.

6.1.1 Estimulación de la demanda y creación de empleo para los jóvenes a través de políticas macroeconómicas favorables al empleo

La crisis del empleo juvenil no se superará a menos que se refuerce el crecimiento del empleo. Para ello son necesarios esfuerzos coordinados en materia de política destinados a apoyar la demanda agregada a través de políticas macroeconómicas favorables al empleo y a estimular los motores del crecimiento a través de un equilibrio adecuado entre el crecimiento impulsado por las exportaciones y la expansión de las economías nacionales (OIT, 2013a).

⁵⁷ El texto completo de la resolución de 2012 «La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción» pueden encontrarlo en el sitio web de la OIT en http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187080/lang-es/index.htm.

Las políticas que propician una demanda agregada fuerte, aumentan la inversión productiva y mejoran el acceso a la financiación pueden repercutir positivamente en las perspectivas de empleo de los jóvenes (véase el recuadro 8). Las políticas macroeconómicas y de crecimiento pueden servir de apoyo al empleo de los jóvenes alentando la diversificación económica y el desarrollo de sectores favorables a la creación de puestos de trabajo para los jóvenes. En Europa, por ejemplo, a una serie de sectores se les ha atribuido un elevado potencial de creación de empleo. Entre estos sectores se incluye la economía verde, la asistencia social y sanitaria, y la tecnología de la información y las comunicaciones.

En una reciente investigación econométrica se analizó el impacto de los determinantes macroeconómicos en el empleo juvenil (Matsumoto, Hengge e Islam, 2012). En cuanto a la demanda, la investigación concluyó que, a mayor inversión, menor tasa de desempleo juvenil, tanto en las economías industrializadas como en las de ingresos medios y bajos. Aunque la inversión depende del acceso al crédito y del costo de éste: cuando los bancos se muestran reticentes a conceder préstamos, o sólo lo hacen a elevados tipos de interés, las empresas se topan con graves impedimentos para desarrollar su actividad y contratar a trabajadores jóvenes.

Las políticas que ofrecen incentivos fiscales, apoyan el desarrollo de infraestructuras y llevan adelante leyes favorables a la actividad de las empresas en sectores competitivos con gran potencial de empleo juvenil pueden promover gran variedad de oportunidades de trabajo. De igual modo, los incentivos para que las empresas contraten a jóvenes pueden tener un efecto considerable en los resultados del empleo juvenil.

Un estudio de la OIT sobre los marcos de política de una serie de países reveló una subutilización generalizada de las intervenciones en materia de política orientadas a aumentar la demanda de mano de obra. También puso de manifiesto que era poco habitual encontrarse con una serie completa de prioridades, objetivos y resultados en materia de política de empleo juvenil. Además, la financiación a menudo se asigna a la aplicación de programas de alcance limitado y se subestiman los recursos necesarios para la aplicación de las políticas (OIT, 2012h, capítulo 2).

Estas conclusiones apuntan a la necesidad urgente de desarrollar estrategias integradas para el crecimiento y la creación de empleo que establezcan claramente las prioridades en materia de empleo juvenil. A su vez, los planes de empleo juvenil de duración determinada pueden convertir estas prioridades en acciones concretas (véase el ejemplo del recuadro 9). Como ponen de manifiesto los resultados de la evaluación, las asociaciones entre autoridades públicas e interlocutores sociales tienen gran potencial para mejorar la eficacia de las intervenciones en materia de empleo juvenil (Quintini, Martin y Martin, 2007).

Recuadro 8. Enfoques para impulsar la demanda agregada y promover el empleo juvenil

Las políticas que promueven el crecimiento sostenible centrado en el empleo son de vital importancia si se quiere dar a los jóvenes la oportunidad de acceder a un trabajo decente. Los resultados del mercado de trabajo de los jóvenes están estrechamente relacionados con las tendencias generales del empleo, pero son más sensibles a los efectos del ciclo económico. Un impulso en la demanda agregada es clave para abordar la crisis del empleo juvenil, puesto que creará más oportunidades de trabajo para los jóvenes. Los estudios de la OIT revelan que las políticas macroeconómicas pueden incidir en el empleo de los jóvenes:

- promoviendo la **diversificación económica y la transformación productiva**;

- reduciendo la inestabilidad macroeconómica, a través de **políticas anticíclicas puntuales y orientadas**.
- flexibilizando las restricciones que obstaculizan el crecimiento del sector privado, con especial hincapié en el **acceso a la financiación para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas**.
- centrándose en **intervenciones orientadas a las demanda**, que incidan especialmente en el empleo juvenil (obras de infraestructura intensivas en empleo, programas de empleo público, subsidios salariales y de formación, entre otras), y
- garantizando una **financiación suficiente y previsible** para las intervenciones orientadas a promover el empleo juvenil.

Fuente: OIT (2012h).

Recuadro 9. Plan de acción de empleo juvenil del Perú

A pesar de la considerable expansión económica registrada entre 2000 y 2010 en el Perú, dos de cada tres personas desempleadas en 2010 eran jóvenes, cuatro de cada cinco trabajadores jóvenes estaban empleados en trabajos precarios y más de la mitad (56 por ciento) de los jóvenes (8 millones) hubiesen considerado la posibilidad de irse al extranjero si se les hubiese presentado la ocasión.

Para responder al desafío que plantea el empleo juvenil, el Gobierno del Perú ha adoptado una política nacional de empleo (2010-2014) que concede prioridad al empleo de los jóvenes. Esta prioridad se ha llevado a la práctica a través de la aplicación de un plan de acción de empleo juvenil que fomenta la creación de empleo, la empleabilidad y la iniciativa empresarial. Se ha constituido una comisión nacional tripartita, que incluye a representantes jóvenes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con el cometido de supervisar la aplicación de las prioridades del plan.

A finales de 2012, más de 390.000 jóvenes habían recibido ayuda a través de las medidas del plan de acción.

Fuente: Adaptado de OIT (2012h).

Basándose en las conclusiones de las encuestas nacionales, el Gobierno introdujo las siguientes reformas institucionales:

- reducción del costo y simplificación del proceso de obtención de certificados para postular a un puesto de trabajo a través de la introducción de un certificado único gratuito que contiene toda la información («CERTIJoven»);
- programas de capacitación laboral y períodos de prácticas («Jóvenes a la obra»);
- modernización de los servicios de orientación profesional;
- establecimiento de un programa de formación orientado a los emprendedores jóvenes («ProJoven Emprendedor»);
- creación de un sistema de información que simplifica las evaluaciones del mercado, y
- establecimiento de un servicio de información y orientación para los jóvenes que trabajan en el extranjero o tienen previsto irse a trabajar fuera del país («Infomigra»).

6.1.2 Inversión en educación y formación para promover la empleabilidad y facilitar la transición de la escuela al trabajo

Los sistemas de educación y de formación son los factores clave que determinan los resultados del empleo juvenil: pueden ofrecer a los jóvenes las habilidades y aptitudes necesarias para desenvolverse en el mundo del trabajo y, por consiguiente, para facilitarles la transición de la escuela al trabajo.

A pesar de las considerables mejoras registradas en el nivel de educación, sigue habiendo muchos países de bajos ingresos en los que el nivel de educación de los jóvenes es bajo (véanse los capítulos 4 y 5). Es preciso que estos países inviertan más en la pertinencia de la educación y en mejorar el acceso a la misma. Para los jóvenes que nunca han asistido a la escuela o que abandonaron los estudios a una edad temprana, las iniciativas que ofrecen una segunda oportunidad pueden ser especialmente relevantes, puesto que facilitan la adquisición de conocimientos y competencias básicos para el mercado de trabajo (UNESCO, 2012).

En muchos otros países, independientemente del nivel de desarrollo económico y social, los jóvenes se enfrentan a dificultades cuando buscan trabajo debido al desajuste entre su educación y formación y los requisitos del mercado de trabajo. En Oriente Medio y África del Norte, por ejemplo, se ha demostrado que los niveles más altos de educación no han bastado para encontrar un trabajo decente. El fenómeno de los «desempleados calificados» está estrechamente ligado al crecimiento insuficiente y a la diversificación, así como a la demanda agregada débil. En algunas economías avanzadas, el desajuste de las competencias es una tendencia persistente y creciente, que también obedece a la pérdida de competencias provocada por la incidencia del desempleo de larga duración y el desapego de los jóvenes al mercado de trabajo. En muchos países coexisten la sobreeducación y la subeducación. Esto puede provocar daños permanentes al capital humano y a la competitividad a largo plazo de las empresas y las economías.

Para satisfacer los requisitos del mercado de trabajo, las estrategias de formación y de desarrollo de las competencias deben garantizar la inclusión en los programas de formación tanto de competencias técnicas como esenciales para la empleabilidad (por ejemplo, comunicación, trabajo en equipo y competencias relacionadas con la resolución de problemas) que sean transferibles entre ocupaciones, empresas y sectores (véase el recuadro 10). La presencia de componentes

relacionados con la experiencia laboral en los programas de enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP) mejora la capacidad de los aprendices para practicar sus competencias en un entorno de trabajo real. Las técnicas de búsqueda de trabajo, la iniciativa empresarial y los derechos de los trabajadores jóvenes deberían formar parte de los planes de estudio.

Los servicios de empleo desempeñan un papel importante de asistencia a los jóvenes en su transición de la escuela al trabajo y en el desajuste de las competencias (véase el recuadro 11).

Las empresas valoran mucho la experiencia laboral, y el no tenerla supone un obstáculo importante para los jóvenes que buscan su primer trabajo. Muchos jóvenes están confinados

Recuadro 10. Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado

La cumbre del G20 celebrada en Pittsburgh en septiembre de 2009 convino en la importancia de construir un marco orientado hacia el empleo para el crecimiento económico futuro. Los líderes pidieron a la OIT que desarrollase una estrategia de formación de apoyo a un crecimiento fuerte, sostenible y equilibrado. La estrategia de formación constituye un marco para construir puentes entre la educación y la formación y el mundo del trabajo, reconoce las distintas realidades y se centra en un marco común que atienda las necesidades actuales y futuras en materia de competencias, utilizando un enfoque integral y una perspectiva que abarque todo el ciclo de vida, con inclusión de:

Fuente: OIT (2011b).

- una educación general amplia y de buena calidad;
- vías fáciles desde la educación a la EFTP y al mundo del trabajo;
- empleabilidad a través de competencias básicas, formación continua y transferibilidad de las competencias que permitan a los trabajadores y a las empresas adaptarse al cambio;
- un proceso dinámico de desarrollo que utilice las competencias como motor del cambio, y
- convergencia de políticas y mecanismos de coordinación.

Recuadro 11. La función de los servicios de empleo para la facilitación de las transiciones en el mercado de trabajo

Muchos jóvenes son incapaces de poner en relación las competencias y la experiencia que han adquirido con las necesidades de las empresas. A través de orientación profesional individualizada, la preparación de un currículum vitae funcional y el apoyo al desarrollo de planes de empleo, los expertos en servicios de empleo ayudan a las personas que buscan trabajo a ajustar eficazmente sus calificaciones a las demandas del mercado de trabajo.

Estos servicios pueden colaborar con los centros de educación, proporcionando información importante relacionada con las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo a su personal de orientación profesional. Al proporcionar información profesional detallada, inclusive indicaciones claras sobre tareas principales, factores medioambientales y los diversos puntos de entrada asociados a las ocupaciones, la red de oficinas de trabajo ayuda a que los jóvenes conozcan mejor el campo profesional para el que se están preparando. Contar con información adicional relacionada con las condiciones de trabajo y las escalas salariales de los distintos puntos de acceso de una ocupación también puede ayudar a evitar futuras decepciones en las carreras profesionales escogidas. A través de su colaboración con las empresas, los servicios de empleo pueden ayudar a los centros de formación a combinar la formación formal en el aula con experiencia práctica en un lugar de trabajo.

Un estudio reciente sobre los servicios públicos de empleo (SPE) en los países de la Unión Europea extrae las siguientes enseñanzas de las intervenciones para facilitar la transición de la escuela al trabajo.

- Los enfoques de la asesoría y la orientación centrados en la persona parecen más eficaces que los enfoques

estándar. Además, la asesoría individualizada y el establecimiento de un plan de empleo personalizado al inicio del período de desempleo resulta eficaz para la aplicación de estrategias de activación para los jóvenes. Los enfoques de gestión de casos y de tutoría también dan buenos resultados.

- Los sistemas de elaboración de perfiles que se basan en información del mercado de trabajo puntual y fiable y tienen en cuenta la situación personal de los clientes jóvenes hacen que las estrategias de integración en el mercado de trabajo sean más eficaces.
- Las actividades de divulgación necesitan centrarse en los empleadores potencialmente dispuestos a emplear a jóvenes desfavorecidos o a ofrecerles oportunidades de formación basadas en el empleo. Ello incluye buenas relaciones con las empresas locales y con los empleadores, las empresas sociales y el sector de voluntariado.
- En el caso de los jóvenes que han abandonado la escuela, es posible que un aprendizaje no formal tenga más éxito que una formación formal por sí sola. La interacción de formación en el aula y en el lugar de trabajo aumenta las posibilidades de obtener buenos resultados en el mercado de trabajo. Si se combina con otros servicios, la probabilidad de obtener un resultado positivo es aún mayor.
- Bien orientados, los subsidios de formación para las empresas que contratan a jóvenes con pocas calificaciones pueden ampliar el número de plazas de formación en el lugar de trabajo para los jóvenes desfavorecidos. Su eficacia depende de su concepción y orientación: ambas pueden minimizar los efectos de distorsión (es decir, las inercias y la sustitución).

Fuente: Duell y Vogler-Ludwig (2011) y Programa de la OIT sobre los Servicios de Empleo.

Recuadro 12. Adquirir experiencia laboral a través del aprendizaje dual en países europeos seleccionados

El «sistema dual» de aprendizaje combina la educación en el centro educativo con la formación en la empresa. Se trata de un sistema práctico de aprendizaje de probada eficacia aplicado en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza. En estos países, el bajo desempleo juvenil se atribuye a menudo a la eficacia de este sistema, que proporciona gran número de jóvenes con educación y formación de calidad en las calificaciones reconocidas que solicitan las empresas. La participación de los interlocutores sociales en el diseño y la aplicación de los programas de aprendizaje garantizan su sincronización con las necesidades del mercado de trabajo.

El sistema alemán tiene las siguientes características fundamentales:

- El contenido de la formación en la empresa se determina conjuntamente entre el Gobierno, los representantes de las organizaciones de empleadores y los sindicatos (nivel federal).

- Las empresas escogen sus propios métodos de formación.
- Los costos de la formación se comparten entre el Gobierno y los empleadores (el Gobierno asume la educación en el centro, y el empleador la formación en la empresa).
- Las condiciones en las que se desarrolla el aprendizaje se establecen a través de convenios colectivos que especifican el salario mínimo aplicable.
- Las calificaciones se otorgan tras los exámenes escritos y prácticos preparados y evaluados por examinadores externos.
- Los órganos competentes (cámaras de comercio, industria) emiten los certificados, reconocidos en todo el país.
- Tras obtener el título, los trabajadores pueden solicitar empleo a su empleador o a otra empresa.

Fuente: OIT (2011b).

en un círculo vicioso: no pueden adquirir experiencia laboral porque no encuentran trabajo, y no encuentran trabajo porque no tienen experiencia laboral. Los aprendizajes son un sistema de probada eficacia a gran escala para promover el empleo juvenil, y son una de las razones que explican los bajos niveles de desempleo juvenil de algunos países europeos (véase el recuadro 12).

El sistema de aprendizaje se caracteriza por una colaboración estrecha entre la administración pública, los proveedores de formación, las empresas y los interlocutores sociales. Funciona mejor cuando se combina la formación en el aula y la formación en el lugar de trabajo, cuando hay un amplio reconocimiento de las calificaciones adquiridas, cuando la legislación y los contratos (duración del aprendizaje, remuneración y otras condiciones de trabajo) reflejan los resultados del diálogo social y cuando hay un sistema de cofinanciación en el que participan tanto las instituciones públicas como el sector privado. En los sistemas que mejor funcionan, los órganos tripartitos organizan los aprendizajes por sectores y determinan las necesidades de formación, los planes de estudios, los niveles de aprendizaje y los mecanismos para evaluar los resultados.

Todos los países comparten el desafío que supone dotar a su fuerza de trabajo de las competencias exigidas no sólo para los puestos de trabajo actuales, sino para los del futuro. Las tendencias a largo plazo, como las tendencias demográficas, los cambios tecnológicos, la nueva masa crítica de calificaciones en las economías emergentes y la transición a economías más eficaces energéticamente y más verdes, están redefiniendo los empleos y las ocupaciones y modificando la demanda de competencias a un ritmo trepidante. Un modo de ayudar a prevenir el desajuste de las competencias y sus efectos adversos para el mercado de trabajo es garantizando que las estrategias de formación incluyan disposiciones para anticipar las necesidades en materia de competencias y alinear la prestación de formación con las necesidades de cambio del mercado de trabajo (véase el recuadro 13).

Como demuestran los resultados de las encuestas de la escuela al trabajo (véanse los capítulos 4 y 5), la gran mayoría de los jóvenes de las economías menos desarrolladas participan en el empleo ocasional, se ganan la vida en la economía informal y no pueden permitirse perder unos ingresos que necesitan para sobrevivir. Por esta razón, las intervenciones orientadas a mejorar la formación y el empleo para la subsistencia destinadas a los trabajadores jóvenes son decisivas para mejorar los ingresos y las condiciones de trabajo en la economía informal o para apoyar la transición de los trabajadores jóvenes a la economía formal. Las estrategias de

Recuadro 13. Instrumentos de la OIT para anticipar las necesidades en materia de competencias

Los métodos para anticipar las necesidades en materia de competencias incluyen diversos enfoques cuantitativos y cualitativos, y su combinación, a distintos niveles de análisis: macroeconómico, sectorial, subnacional y local. Pueden proyectar tendencias de empleo futuras por ocupación y nivel de educación, así como definir competencias específicas necesarias para empleos futuros, en función de los objetivos, el desglose y la calidad de los datos. Los resultados de los análisis anticipativos pueden servir de guía para las decisiones de política así como para las elecciones profesionales de las personas. Los sistemas anticipativos eficaces incluyen disposiciones institucionales que contemplan el diálogo social con empleadores y trabajadores para la formulación de políticas y el ajuste de la oferta de formación.

La OIT, en colaboración con otros organismos, publicará los siguientes instrumentos para orientar la anticipación de las necesidades en materia de competencias para 2013:

- una guía para principiantes sobre previsiones cuantitativas y pronósticos y escenarios cualitativos a nivel macroeconómico;
- una guía de servicios de empleo y herramientas para la anticipación y el ajuste de las competencias, y
- una guía práctica sobre anticipación y ajuste de las competencias a nivel sectorial.

La labor de colaboración entre organismos continuará más allá de 2013 e incluirá una guía de las encuestas de los empleadores sobre las competencias, estudios de seguimiento y una guía de la utilización de información sobre el mercado de trabajo para responder a las preocupaciones de política importantes relacionadas con la anticipación y el ajuste de las competencias.

Fuente: Programa de la OIT sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad.

empleo y medios de vida pueden impulsar la autonomía económica de los trabajadores jóvenes desfavorecidos y proporcionar modelos alternativos para la generación de ingresos y empleo, particularmente para los jóvenes que viven en las zonas rurales. Aplicadas con la participación de la comunidad, estas intervenciones para el empleo de los jóvenes suelen consistir en alfabetización, competencias para la subsistencia y formación empresarial. También incluyen intervenciones para facilitar el acceso al crédito y los mercados y proporcionar otros servicios de apoyo. Un ejemplo de ello es el Programa sobre formación para fomentar la autonomía económica rural (TREE), que apoya a los jóvenes desfavorecidos a través de la identificación y evaluación de oportunidades económicas locales, el diseño y la ejecución de programas de formación basados en la comunidad y la prestación de servicios después de la formación⁵⁸. Deberían desplegarse más esfuerzos en los países de bajos ingresos para poner en marcha programas de empleo y subsistencia de los jóvenes con objeto de mejorar la productividad y las condiciones de trabajo de los trabajadores jóvenes.

6.1.3 Mejora de la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo a través de políticas de mercado de trabajo orientadas

Las políticas y programas de mercado de trabajo que median entre la oferta y la demanda de mano de obra pueden mejorar la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo, sobre todo si están bien orientadas y secuenciadas. Si se acompañan de apoyo a los ingresos y otras medidas de protección social, estos paquetes de medidas ayudan a mitigar las deficiencias en la educación y en el mercado de trabajo y el desajuste de las competencias, promueven la eficacia y la equidad en el mercado de trabajo, sostienen la demanda agregada y potencian la transición al empleo formal (véase el recuadro 14).

Las políticas activas de mercado de trabajo (PAMT) centradas en la planificación del empleo y la asistencia en la búsqueda de empleo han demostrado ser eficaces para ayudar a los jóvenes a encontrar trabajo. Las PAMT, que se ejecutan como paquetes completos de

⁵⁸ Se puede obtener información sobre el programa TREE en el sitio web de la OIT en <http://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/lang-es/index.htm>. Hay otros ejemplos similares de intervenciones que tienen por objeto aumentar la productividad y romper el círculo del empleo de bajas calificaciones, mal pagado y ocasional. Véase, por ejemplo, el programa P.A.C.E. de promoción personal y profesional para mujeres de la industria del vestido http://www.gapinc.com/content/csr/html/Goals/communityinvestment/our_program_in_action/advancing_in_theworkplace.html.

Recuadro 14. Transición de los jóvenes al empleo formal a través de reformas del mercado de trabajo: el caso de la Argentina

Tras la profunda crisis económica de principios del decenio de 2000, el Gobierno de la Argentina introdujo una serie de reformas para abordar los altos niveles de informalidad que registraba el país.

Las reformas incluyeron la Ley núm. 25.877, que establece una reducción inicial de 12 meses en las cotizaciones a la seguridad social de los jóvenes contratados por pequeñas empresas y microempresas. Paralelamente, el Programa de Simplificación Registral agilizó los procedimientos administrativos de registro de los trabajadores a través del establecimiento de un trámite único.

Para promover el cumplimiento de la legislación por parte de las empresas, en 2005 el Gobierno adoptó el Plan Nacional de Regulación del Trabajo y aumentó la asignación de recursos a la Inspección del Trabajo. Durante los dos primeros años del programa, alrededor de un tercio de los trabajadores informales detectados durante las inspecciones fueron registrados.

Gracias a estas reformas se redujo la informalidad entre los trabajadores jóvenes. Además, con la Ley núm. 26.427 se establecieron sanciones para las empresas que no respetaban las condiciones de trabajo estipuladas para los aprendices. Esta ley exige la suscripción de un contrato de duración determinada en el que se detallen las disposiciones en cuanto a formación, cotización a la seguridad social y salario.

Se adoptaron medidas específicas para poner freno a la informalidad en las ocupaciones más afectadas. Estas medidas simplifican el registro de los trabajadores nacionales y permiten a los empleadores deducir las cotizaciones a la seguridad social de los impuestos. También se introdujo otra medida, el Monotributo Social, con objeto de facilitar y promover la incorporación a la economía formal de los trabajadores por cuenta propia en situación de vulnerabilidad social. Estas medidas también permitieron la ampliación de la seguridad social para incluir a los trabajadores que históricamente habían estado excluidos.

Fuente: Adaptado de OCDE y OIT (2001).

programas y servicios de empleo, han obtenido mejores resultados que las medidas únicas. Estas intervenciones suelen combinar educación y formación correctivas con programas para adquirir experiencia en lugares de trabajo y asistencia para buscar empleo, así como incentivos para que los empleadores contraten a personas desfavorecidas. Los incentivos pueden ser en forma de subsidios salariales o de reducciones de los impuestos o de las cotizaciones a la seguridad social durante un período determinado para los empleadores que contraten a personas jóvenes. Permiten centrarse en los jóvenes especialmente desfavorecidos y contribuyen a aumentar la demanda de mano de obra durante las recesiones económicas.

Las evaluaciones muestran que los subsidios limitados en el tiempo con destinatarios específicos repercuten en la productividad del empleo de los jóvenes, especialmente en países con elevados costos laborales. En algunos casos, las PAMT se administran junto con las medidas de protección social (como transferencias de efectivo que incluyen subvenciones para transportes, ayudas para el cuidado de niños o ayudas para la vivienda) para facilitar la participación en los programas. En particular en el caso de los jóvenes que llevan largos períodos de tiempo desempleados, las medidas deberían vincular la protección social a la búsqueda activa de trabajo.

Un ejemplo de paquete completo de medidas de mercado de trabajo para los jóvenes es la garantía juvenil. El concepto de garantía juvenil implica el derecho a un empleo, formación o educación de un grupo definido de jóvenes que buscan trabajo, y la obligación para el servicio público de empleo (SPE) u otra autoridad pública de proporcionar los servicios y/o aplicar los programas en un período de tiempo determinado. Varios países europeos han obtenido buenos resultados con las garantías juveniles para prevenir el desempleo de larga duración y la desvinculación del mercado de trabajo (véase el recuadro 15).

En febrero de 2013, el Consejo de Ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea (UE) acordó ofrecer nuevas posibilidades para garantizar a los ciudadanos jóvenes de la Unión Europea empleo de calidad, educación continua y un aprendizaje o pasantía en un plazo de cuatro meses tras la finalización de la escuela o del inicio del desempleo. Para aplicar estas garantías, los Estados Miembros de la Unión Europea pueden utilizar el Fondo Social Europeo y otros fondos estructurales, así como los 6.000 millones de euros adicionales asignados para el período 2014-2020 a las regiones en las que la tasa de desempleo juvenil supera el 25 por ciento (Comisión Europea, 2013).

Recuadro 15. Garantías juveniles: ¿una respuesta a la crisis del empleo de los jóvenes?

Las garantías juveniles proporcionan a los jóvenes que cumplen determinados criterios el derecho a beneficiarse de ciertas medidas de apoyo para acceder al mercado de trabajo. Los primeros países en aplicar las garantías juveniles en el decenio de los años ochenta y noventa fueron Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia. Más recientemente otros países han emprendido programas similares, como Alemania, Austria, Países Bajos y Polonia.

Los principales objetivos de las garantías son promover la integración en el mercado de trabajo y prevenir el desempleo de larga duración y el desánimo entre los jóvenes. En términos generales, los objetivos se asemejan de un país a otro, aunque se observan algunas diferencias en relación con el diseño de los programas nacionales de garantías, como los tipos de medidas, los criterios de elegibilidad, la duración de la intervención y la compensación.

Según una evaluación de la garantía juvenil de Suecia realizada en 2011, los jóvenes desempleados de 24 años que participaron en el programa en 2008 encontraron empleo más rápidamente que un grupo de participantes en otras acciones del servicio público de empleo.

Aunque es preciso seguir investigando, un análisis de los datos y la información disponibles sobre las garantías juveniles realizado por la OIT expone que las garantías juveniles

pueden desempeñar una función importante en la reducción de las «cicatrices» provocadas por el desempleo de larga duración y el desánimo en los hombres y las mujeres jóvenes (OIT, 2013d). Del mismo análisis se extraen enseñanzas sobre los requisitos necesarios para que las garantías juveniles funcionen bien y se analizan los costos relacionados con la aplicación de estos programas. Aplicar intervenciones puntuales orientadas a grupos concretos de jóvenes desfavorecidos, poseer una capacidad administrativa y una flexibilidad presupuestaria bien establecidas y contar con un sistema de educación y formación sólido son factores clave para el éxito de las garantías juveniles. Las estimaciones de los costos realizadas por la OIT apuntan a que las garantías juveniles pueden aplicarse a un costo anual medio de entre el 0,5 y el 1,5 por ciento del PIB, en función de la disponibilidad de la infraestructura administrativa para aplicarlas a una mayor escala y del volumen de la población a la que van destinadas. Para la posible transferencia de garantías a países que tienen infraestructuras menos desarrolladas y menos experiencia, así como su ampliación a grupos beneficiarios mayores, deberían tomarse en consideración los recursos adicionales necesarios relacionados con las características específicas de cada país.

Fuente: OIT (2012e y 2013d).

La identificación de grupos desfavorecidos del mercado de trabajo y la orientación a estos grupos revisten gran importancia para el diseño y aplicación efectivos de las PAMT. Existen muchos ejemplos de enfoques que establecen «perfiles» para los jóvenes y desarrollan intervenciones individualizadas que ajustan las necesidades de los participantes a las oportunidades del mercado de trabajo. Estos enfoques también tienen la ventaja de asignar los recursos con más eficacia, puesto que contemplan la prestación de asistencia intensiva a los jóvenes en materia de empleo, mientras que a otros jóvenes se les ayuda con medidas «estándar» de apoyo como asistencia en la búsqueda de empleo y planificación del empleo.

Varios estudios de evaluación de los programas de empleo juvenil revelan que algunos funcionan, mientras que otros no consiguen mejorar las posibilidades de encontrar empleo de los jóvenes. Algunas de las ventajas y desventajas de estos programas se resumen a continuación. El recuadro 16 resume las ventajas y las desventajas de las intervenciones en el mercado de trabajo juvenil mencionadas en esta sección.

Las evaluaciones de estos programas han ayudado a identificar los elementos que caracterizan las intervenciones de éxito, entre los que se incluyen los siguientes (OIT, 2011c):

- *La formulación y la aplicación en las primeras etapas del desempleo* (desempleo, desánimo o inactividad) son menos costosas, aumentan la vinculación con el mercado de trabajo y se las considera adecuadas para mejorar el empleo juvenil.
- *Los diseños que responden a las necesidades del mercado de trabajo* aumentan las oportunidades de empleo de los participantes. La información y los grupos de control del mercado de trabajo son esenciales para el diseño, supervisión y evaluación de las iniciativas.
- *Los programas orientados y adaptados a las necesidades individuales y a las desventajas del mercado de trabajo* han obtenido mejores resultados. La orientación genérica basada en la edad puede beneficiar a jóvenes que podrían haber encontrado un trabajo sin participar en los programas.
- *Los paquetes completos de servicios* que combinan varios componentes relacionados con la demanda de mano de obra (como los incentivos fiscales y la iniciativa empresarial) y la oferta

Recuadro 16. Programas de empleo para los jóvenes: enseñanzas extraídas de la evaluación

Tipo de programa	Ventajas	Desventajas
Formación para el mercado de trabajo	Funciona mejor con competencias profesionales y de empleabilidad más amplias para las que existe demanda y cuando incluye experiencia profesional y servicios de empleo	Puede obtener soluciones temporales y no tanto soluciones duraderas y, si no se orienta adecuadamente, puede beneficiar a los que ya se encuentran en situación favorable; la formación por sí sola puede no bastar para aumentar las perspectivas de empleo de los jóvenes
Servicios de empleo (búsqueda de trabajo, orientación profesional e información sobre el mercado de trabajo)	Pueden ayudar a los jóvenes a tomar decisiones realistas y a adaptar sus aspiraciones a las oportunidades de empleo y de formación; mejoran la información sobre las perspectivas de empleo y sobre la eficacia, eficiencia y pertinencia de las iniciativas.	Pueden generar expectativas poco realistas si no se relacionan con las necesidades del mercado de trabajo y, a menudo, sólo abarcan las zonas urbanas y la economía formal
Obras públicas y servicios comunitarios intensivos en empleo	Ayudan a los jóvenes a establecer vínculos con el mercado de trabajo y, al mismo tiempo, mejoran la infraestructura y el entorno físico y social, sobre todo cuando se combinan con estrategias sectoriales y de desarrollo; también pueden mejorar la empleabilidad, si se combinan con formación	Poca capacidad de integración en el mercado de trabajo; los trabajadores jóvenes pueden encontrarse atrapados en un carrusel de programas de obras públicas; a menudo son sexistas; desplazamiento de las empresas del sector privado
Subsidios de empleo	Pueden crear empleo si se orientan a necesidades específicas (si compensan una productividad y formación iniciales bajas) y a grupos de jóvenes desfavorecidos	Considerable pérdida de eficiencia e inercia (si no se orientan); el empleo puede durar sólo lo que dure el subsidio
Promoción de la iniciativa empresarial	Puede tener gran potencial de empleo y de ajustarse a las aspiraciones de los jóvenes (flexibilidad e independencia); más efectiva cuando se combina con servicios financieros y de otro tipo, inclusive de orientación	Puede provocar efectos de desplazamiento y registrar un índice elevado de fracasos, lo que limita su capacidad para crear empleo sostenible; a menudo es difícil para los jóvenes desfavorecidos, ya que carecen de redes, experiencia, conocimientos y garantías

Fuente: OIT (2011c).

de mano de obra (formación, orientación profesional y asistencia para buscar un empleo) pueden resultar más efectivos que las medidas únicas.

- *El acceso a prácticas de trabajo y la participación del sector privado* (por ejemplo, a través de prácticas en empresas y colocación) aumentan las oportunidades de empleo, especialmente cuando en el marco de los programas se ubica a los participantes en empresas privadas.
- *La participación de los interlocutores sociales* contribuye a la efectividad de los programas y ayuda a conectar a los jóvenes con el mundo del trabajo.

6.1.4 Creación de oportunidades profesionales para los jóvenes a través de la promoción de la iniciativa empresarial y del trabajo por cuenta propia

La iniciativa empresarial puede proporcionar oportunidades profesionales a los jóvenes liberando su potencial económico. También puede ofrecer mayor independencia, mayor potencial para obtener ingresos y mayor satisfacción laboral. Por lo general, los jóvenes tienen menos competencias empresariales, menos conocimientos y experiencia, menos ahorros y menos acceso al crédito, redes de negocios y fuentes de información que las personas de más edad. Las instituciones financieras los consideran un colectivo de alto riesgo por su falta de garantías y de experiencia empresarial. Por estas razones, los componentes de iniciativa empresarial de las políticas de empleo juvenil tienen más éxito si se combinan con formación, servicios de apoyo y acceso a la financiación. La iniciativa empresarial de los jóvenes basada en grupos,

Recuadro 17. Enseñanzas extraídas de programas eficaces de promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes

El estudio sobre las intervenciones de apoyo a los trabajadores jóvenes, realizado en 2007, que analizaba los datos y la información del Inventario de Empleo Juvenil, extrajo una serie de enseñanzas clave que pueden utilizarse para formular programas eficaces de promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes:

- La promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes es una de las medidas más importantes para luchar contra el desempleo juvenil y que más potencial tienen para la creación de empleo.
- Los programas deben orientarse a grupos específicos que se topan con obstáculos concretos en el mercado de trabajo, como las mujeres.
- Probablemente sea más efectivo ofrecer paquetes que incluyan una amplia gama de servicios en lugar de

proporcionar únicamente formación en materia de gestión o apoyo financiero.

- Los programas reducidos dirigidos por ONG y por institutos del sector privado cuyos objetivos tienen menor alcance y están más centrados en grupos concretos tienden a ser más eficaces que los programas de mayor envergadura dirigidos por instituciones públicas.
- La realización de evaluaciones más rigurosas de las repercusiones por parte de un grupo de control es fundamental cuando no se cuenta con datos fiables.
- La incorporación de la iniciativa empresarial a los planes de estudios de la enseñanza primaria, secundaria y superior podría ser eficaz para cambiar la actitud hacia los emprendedores jóvenes.

Fuente: Basado en Betcherman *et al.* (2007).

como las cooperativas y las empresas sociales, pueden aunar competencias y experiencias complementarias valiosas para poner en marcha y llevar una empresa.

Las estrategias para promover la iniciativa empresarial entre los jóvenes deberían: 1) apoyar la cultura empresarial incluyendo educación y formación en iniciativa empresarial en las escuelas; 2) promulgar normativas que favorezcan la creación de microempresas, pequeñas empresas, cooperativas y empresas sociales sostenibles; 3) facilitar el acceso a la financiación, garantizando créditos y apoyando las iniciativas de microcrédito, y 4) aumentar el abanico de servicios de apoyo (por ejemplo, marketing, cadenas de distribución, exportaciones, contrataciones públicas) disponible para los emprendedores jóvenes.

Las intervenciones de apoyo a la transición de los emprendedores jóvenes a la economía formal deben incluir medidas para aumentar la eficacia de las empresas y potenciar su capacidad para innovar, así como intervenciones para incrementar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo. El Inventario de Empleo Juvenil clasificó las medidas de promoción de la iniciativa empresarial como las de mayor impacto positivo en la creación de empleo entre los programas analizados⁵⁹. En el recuadro 17 se resumen las enseñanzas extraídas del análisis de los programas de promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes.

6.1.5 Garantía de igualdad de trato y de derechos en el trabajo para los jóvenes

Los jóvenes siguen padeciendo desproporcionadamente de déficit de trabajo decente y empleos de mala calidad, calculados en términos de población de trabajadores pobres, bajos salarios y/o situación en el empleo y exposición a riesgos o lesiones en el trabajo. Muchos trabajadores jóvenes carecen de oportunidades para pasar de trabajos a tiempo parcial, trabajos ocasionales, temporales o estacionales a trabajos a tiempo completo. En la economía informal, los jóvenes trabajan en condiciones deficientes tanto en las zonas urbanas como rurales. Las políticas nacionales de promoción del empleo juvenil deberían garantizar que los jóvenes reciben igual trato y que se les conceden derechos en el trabajo.

La resolución de la reunión de 2012 de la Conferencia Internacional del Trabajo identifica una serie de áreas clave que pueden orientar a los gobiernos y a sus interlocutores sociales en el

⁵⁹ Más información sobre el Inventario de Empleo Juvenil en <http://www.youth-employment-inventory.org>.

Recuadro 18. Convenios colectivos sobre políticas de empleo juvenil

Un estudio de la OIT sobre la evolución de los convenios o acuerdos colectivos tanto de empleadores únicos como de varios empleadores (véase OIT, 2012h, sección 2.10 y cuadro 2.4) muestra que, en función del tipo de sistema de relaciones del trabajo, las cuestiones relacionadas con el empleo juvenil se incluyen a uno u otro nivel.

En varios países europeos, los convenios colectivos suelen abordar cuatro tipos de cuestiones relacionadas con el empleo juvenil. La primera guarda relación con el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. Los convenios que abordan esta cuestión consisten en políticas y medidas

para promover la contratación de trabajadores jóvenes, incluidas las condiciones de las pasantías y los aprendizajes. La segunda cuestión es la estabilización del empleo para las categorías de trabajadores vulnerables, incluidos los jóvenes desfavorecidos. La tercera es la mejora de las condiciones de empleo para los trabajadores jóvenes, que incluye la abolición de un salario fijado en función de la edad, así como la regulación de un salario juvenil en el marco de la legislación sobre el salario mínimo. La cuarta cuestión incluye la negociación de las disposiciones sobre formación para los trabajadores jóvenes.

Fuente: Basado en OIT (2012g) y OIT (2012h).

desarrollo de políticas de empleo juvenil conformes a las normas internacionales del trabajo. Como ya indicado, estas políticas deberían garantizar que los jóvenes reciben igual trato y que se les conceden derechos en el trabajo.

La observancia de las leyes del trabajo y de los convenios colectivos debería fortalecerse, inclusive a través de mecanismos sancionadores más estrictos y más eficaces, como medio para proteger a los trabajadores jóvenes y facilitar su transición a empleos estables y decentes. El desarrollo de un marco coherente de política salarial que tome en consideración la observancia de los salarios mínimos establecidos por la ley o un convenio colectivo puede proporcionar a muchos jóvenes la oportunidad de superar la pobreza y el trabajo mal pagado (véase el recuadro 18).

El aumento de su participación en las organizaciones de empleadores y de trabajadores y en el diálogo social, y un mejor conocimiento de sus derechos – inclusive a través de módulos en los planes de estudios de las escuelas – son instrumentos clave para que los jóvenes puedan expresar sus inquietudes y para mejorar la calidad de los empleos disponibles para ellos.

6.2 Conclusiones

La crisis sin precedentes del empleo juvenil exige que los países adopten medidas orientadas de inmediato. Las medidas deberían distribuirse por igual entre los siguientes instrumentos, que deben adaptarse a las necesidades específicas de cada país.

- **Estrategias de crecimiento y creación de empleo multidimensionales y equilibradas.** La situación del empleo juvenil está vinculada a la situación general del empleo; por esta razón, una estrategia centrada en el empleo destinada a aumentar el crecimiento y la demanda agregada aumentaría las oportunidades de empleo de los jóvenes. Las asociaciones público-privadas y el desarrollo a nivel regional y local también pueden contribuir proporcionando soluciones innovadoras y flexibles.
- **Medidas específicas para promover el empleo juvenil a través de consensos tripartitos y planes de acción con plazos determinados.** Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos están bien situados para determinar las medidas que deben adoptarse a nivel nacional y sectorial con objeto de promover el trabajo decente para los jóvenes. Durante el pasado decenio, la OIT ha ayudado a varios países a formular planes de acción nacionales sobre empleo juvenil. Estos planes pueden utilizarse para convertir las prioridades de empleo juvenil en acciones concretas y para fortalecer la coordinación de las intervenciones en la materia.

- **Aprendizajes, capacitación laboral y otros programas de formación en el trabajo.** La combinación de desarrollo de las competencias con experiencia laboral ha demostrado ser eficaz, incluso en tiempos de crisis. Los aprendizajes para los jóvenes con pocas competencias y poca experiencia pueden contribuir a reducir los costos de las empresas y a mejorar la empleabilidad a largo plazo de los jóvenes (OIT, 2012i).
- **Paquetes completos de medidas del mercado de trabajo orientadas a grupos específicos de jóvenes.** Los programas de empleo juvenil que están orientados a jóvenes desfavorecidos y ofrecen un paquete completo de servicios, como garantías juveniles, pueden facilitar la transición de los jóvenes al trabajo decente. Las políticas activas de mercado de trabajo basadas en medidas únicas tienen pocas probabilidades de funcionar en el caso de los jóvenes desfavorecidos. Deberían dedicarse más esfuerzos a ampliar las intervenciones en materia de empleo juvenil y subsistencia orientadas a los jóvenes pobres con empleos ocasionales. Lo más efectivo sería prever un paquete personalizado de medidas destinadas a grupos específicos de jóvenes. Por ejemplo, las evaluaciones apuntan a que es muy probable que los subsidios salariales arrojen resultados positivos y duraderos en el empleo si se combinan con asesoría y con apoyo a la capacitación laboral y los períodos de prácticas.
- **Servicios de empleo.** La intermediación en el mercado de trabajo que ofrece apoyo «normalizado» a todos los jóvenes que buscan empleo (por ejemplo, autoservicio, orientación

Recuadro 19. Archivos mundiales de información relacionada con el empleo juvenil

El acceso a información pertinente sobre los programas y políticas de empleo juvenil proporciona a los formuladores de políticas, investigadores, expertos en empleo juvenil y profesionales instrumentos que pueden servirles de apoyo en la formulación de políticas y en los procesos de elaboración de programas. La OIT ha participado en una serie de asociaciones para el desarrollo de los siguientes archivos mundiales:

- **YEI.** El Inventario de Empleo Juvenil es un archivo mundial que proporciona información comparativa sobre intervenciones en materia de empleo juvenil en todo el mundo. Incluye más de 400 programas de empleo juvenil de cerca de 90 países. El Inventario recoge información sobre el diseño, la aplicación y los resultados de los programas. Está dirigido por la OIT, el Ministerio de Cooperación y Desarrollo Económicos de Alemania, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial y la Secretaría de la Red de Empleo de los Jóvenes.
- **YouthSTATS.** La base de datos sobre estadísticas del mercado de trabajo de los jóvenes es un conjunto completo de indicadores sobre la situación del mercado de trabajo para los jóvenes de entre 15 y 29 años de los países en desarrollo. La base de datos está dirigida desde el proyecto Work4Youth de la OIT y el programa «Comprender el trabajo infantil» (UCW). Recoge datos de más de 150 archivos de microdatos procedentes de encuestas de los hogares de más de 70 países. Los usuarios pueden buscar y exportar una selección de 50 indicadores agrupados por temas (hasta 12 temas). Actualmente, la base de datos se está ampliando para incluir nuevas series completas de datos, incluidas las procedentes de las encuestas de la transición de la escuela al trabajo de la OIT.
- **YouthPOL.** La base de datos sobre políticas en materia de empleo juvenil contiene información sobre políticas nacionales de promoción del empleo juvenil. Se trata de

información que reviste gran importancia para los formuladores de políticas orientadas a promover el trabajo decente para los jóvenes. Esta herramienta, en actualización continua, se centra en las políticas diseñadas específicamente para los jóvenes, así como en las que están orientadas a un mercado de trabajo más amplio. Las políticas pertinentes se analizan primero a través de un cuestionario y luego se clasifican según varios criterios, como el campo de aplicación de las políticas, el grupo al que van dirigidas y las estrategias de aplicación. El cuestionario está disponible en línea, y un programa informático permitirá a los usuarios analizar información y hacer comparaciones gráficas entre países, campos de aplicación y temas de las políticas. YouthPOL es el fruto de una alianza entre la OIT y el Proyecto Work4Youth, que patrocina la Fundación MasterCard. Se está buscando establecer otras alianzas para mejorar el alcance geográfico de la base de datos a través de la recopilación de información sobre políticas nacionales y para mejorar la capacidad de análisis de las políticas a escala nacional.

- **GoodPRACS.** La iniciativa sobre buenas prácticas en materia de empleo juvenil es fruto de la asociación entre el Programa de Empleo Juvenil de la OIT y la Universidad de Colima, México. Se lanzó en marzo de 2012 para identificar y compartir programas, proyectos o prácticas que hubiesen obtenido buenos resultados en la promoción del trabajo decente para los jóvenes. Se presentaron más de 100 prácticas de más de 50 países. Las iniciativas propuestas fueron examinadas por equipos de expertos en empleo juvenil. Se seleccionaron cinco prácticas (una por región) y se invitó a los directores de los programas correspondientes a presentarlas en el Foro de Empleo Juvenil de la OIT celebrado en mayo de 2012. Una segunda etapa del proyecto se presentó en abril de 2013 para ampliar el número de buenas prácticas incluidas en la base de datos.

Fuente: Programa de Empleo Juvenil de la OIT, <http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/lang-es/index.htm>.

en grupos y técnicas para buscar empleo, incluida la planificación laboral) y las ayudas más intensivas y orientadas a los jóvenes «difíciles de colocar» pueden responder muy eficazmente a las diversas necesidades de los jóvenes, así como a las dificultades con que se topan para acceder al mercado de trabajo. Las intervenciones tempranas basadas en técnicas de elaboración de perfiles y los programas de divulgación hacen que los servicios respondan con más eficacia a las necesidades de los jóvenes y sean de utilidad a las empresas en el proceso de contratación. Las asociaciones entre oficinas de empleo y autoridades municipales, interlocutores sociales, servicios sociales y organizaciones de la sociedad civil son necesarias para acceder mejor a los jóvenes incluidos en el radio de acción de las oficinas de empleo.

- **Servicios múltiples para la creación de empresas, empresas sociales y cooperativas.** Las acciones destinadas a fomentar la iniciativa empresarial como el apoyo a la formación y la ayuda para acceder a créditos, mercados y redes pueden abrir posibilidades a los jóvenes, inclusive en tiempos de crisis. Las políticas de recuperación deberían conceder prioridad al acceso a la financiación a las microempresas y pequeñas y medianas empresas.
- **Cooperación bipartita y tripartita.** Para la creación de un entorno favorable a la aplicación con éxito de las acciones en materia de empleo y en el mercado de trabajo para los jóvenes es preciso contar con un marco de cooperación bipartita y tripartita. Lo confirman los resultados de las evaluaciones de los programas de empleo juvenil. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores tienen, todos ellos, un papel que desempeñar tanto en el cumplimiento de sus respectivos mandatos como en la concertación de esfuerzos conjuntos.
- **Plataformas para intercambiar conocimientos y enseñanzas sobre las experiencias que funcionan.** Puede aprenderse mucho de las buenas prácticas en materia de políticas públicas y de las asociaciones innovadoras, pero de muchas experiencias no se sabe lo suficiente. Son necesarias más plataformas y redes para extraer enseñanzas de las experiencias que funcionan y divulgarlas sistemáticamente. El intercambio de información a través de plataformas, redes y archivos mundiales accesibles al público puede ser de gran utilidad (para ejemplos de archivos mundiales de información relacionada con el empleo juvenil, véase el recuadro 19).

Bibliografía

- Agut, S.; Peiró, J.M.; Grau, R. 2009. «The effect of overeducation on job content innovation and career-enhancing strategies among young Spanish employees?», *Journal of Career Development*, vol. 36, núm. 2, págs. 159-182.
- Anker, R.; Melkas, H.; Korten, A. 2003. «Gender-based occupational segregation in the 1990s», *Documento de trabajo de la OIT*, núm. 16 (Ginebra).
- Arumlamplam, W.; Gregg, P.; Gregory, M. 2001. «Unemployment scarring», *Economic Journal*, vol. 111, núm. 475, págs. 577-584.
- Barone, C.; Ortiz, L. 2010. «Overeducation among European university graduates: A comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation», *Higher Education*, vol. 61, núm. 3, págs. 325-337.
- Bartlett, W. 2012. «Skills anticipation and matching systems in transition and developing countries», Conditions and challenges, ETF Working Paper, Turín. Disponible en: [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/84E964F6CBD16532C1257AAD0038EC27/\\$file/Skills%20matching%20systems.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/84E964F6CBD16532C1257AAD0038EC27/$file/Skills%20matching%20systems.pdf) [último acceso el 21 de abril de 2013].
- Bauer, T.K. 2002. «Educational mismatch and wages: A panel analysis», *Economics of Education Review*, vol. 21, núm. 3, págs. 221-229.
- Bell, D.N.F.; Blanchflower, D.G. 2011. «Young people and the great recession», *IZA Discussion Paper*, núm. 5674 (Bonn).
- Betcherman, G.; Godfrey, M.; Puerto, S.; Rother, F.; Stavreska, A. 2007. *A review of interventions to support young workers: Findings of the Youth Employment Inventory*. Banco Mundial (Washington, DC).
- Betti, G.; D'Agostino, A.; Neri, L. 2011. «Educational mismatch of graduates: A multidimensional and fuzzy indicator», *Social Indicators Research*, vol. 103, núm. 3, págs. 465-480.
- Blenkinsopp, J.; Scurry, T. 2007. «'Hey GRINGO!': The HR challenge of graduates in non-graduate occupations», *Personnel Review*, vol. 36, núm. 4, págs. 623-637.
- Boateng, S.K.; Garrouste, C.; Jouhette, S. 2012. «Measuring transition from school to work in the EU: Role of the data source», informe de Eurostat. Disponible en <http://crell.jrc.ec.europa.eu/download/Boeteng1.pdf> [último acceso el 22 de abril de 2013].
- Brynin, M.; Longhi, S. 2009. «Overqualification: Major or minor mismatch?», *Economics of Education Review*, vol. 28, núm. 1, págs. 114-121.
- Büchel, F.; Battu, H. 2003. «The theory of differential overqualification: Does it Work?», *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 50, núm. 1, págs. 1-16.
- ; Van Ham, M. 2003. «Overeducation, regional labor markets, and spatial flexibility», *Journal of Urban Economics*, vol. 53, núm. 3, págs. 482-493.
- Buddelmeyer, H.; Mourre, G.; Ward, M. 2008. *Why do Europeans work part-time? A Crosscountry Panel Analysis*, documento de trabajo del Banco Central Europeo, núm. 872 (Frankfurt-am-Main).
- Budría, S. 2011. «Are educational mismatches responsible for the 'inequality increasing effect' of education?», *Social Indicators Research*, vol. 102, núm. 3, págs. 409-437.
- Cainarca, G.; Sgobbi, F. 2012. «The return to education and skills in Italy», *International Journal of Manpower*, vol. 33, núm. 2, págs. 187-205.
- Campbell, D. 2013. «The labour market in developing economies», en S. Cazes y S. Verick (directores): *Perspectives on labour economics for development* (Ginebra, OIT).
- Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional). 2010. «Skill mismatch in Europe», Nota Informativa, Salónica. Disponible en: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9023_en.pdf [último acceso el 22 de abril de 2013].
- Chevalier, A. 2003. «Measuring overeducation», *Economica*, vol. 70, núm. 279, págs. 509-531.

- Comisión Europea. 2013. *Youth employment: Commission welcomes Council agreement on youth guarantee*. Memo/13/152 (Bruselas).
- Cuttillo, A.; Di Pietro, G. 2006. «The effects of overeducation on wages in Italy: A bivariate selectivity approach», *International Journal of Manpower*, vol. 27, núm. 2, págs. 143-168.
- Dekker, R.; De Grip, A.; Heijke, H. 2002. «The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market», *International Journal of Manpower*, vol. 23, núm. 2, págs. 106-125.
- Duell, N.; Vogler-Ludwig, K. 2011. *The role of Public Employment Services in youth integration: A review of European good practice*, Analytical Paper, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (Bruselas).
- Estevão, M.; Tsounta, E. 2011. *Has the Great Recession raised U.S. structural unemployment?*, Documento de trabajo núm. 11105 (Washington, DC, Fondo Monetario Internacional).
- Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo). 2011. *Young people and NEETs in Europe: First findings* (resumen) (Dublín).
- Falco, P.; Maloney, W.F.; Rijkers, B.; Sarrias, M. 2012. *Heterogeneity in Subjective Wellbeing: An Application to Occupational Allocation in Africa*, World Bank Policy Research Working Paper No. 6244 (Washington, DC, Banco Mundial).
- Frenette, M. 2004. «The overqualified Canadian graduate: The role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification», *Economics of Education Review*, vol. 23, núm. 1, págs. 29-45.
- Groeneveld, S.; Hartog, J. 2004. «Overeducation, wages and promotions within the firm», *Labour Economics*, vol. 11, núm. 6, págs. 701-714.
- Groot, W.; Van den Brink, H.M. 2000. «Skill mismatches in the Dutch labor market», *International Journal of Manpower*, vol. 21, núm. 8, págs. 584-595.
- Guironnet, J.-P.; Peypoch, N. 2007. «Human capital allocation and overeducation: A measure of French productivity (1987, 1999)», en *Economic Modelling*, vol. 24, núm. 3, págs. 398-410.
- Hartog, J. 2000. «Over-education and earnings: Where are we, where should we go?», *Economics of Education Review*, vol. 19, núm. 2, págs. 131-147.
- Jauhainen, S. 2011. «Overeducation in the Finnish regional labour markets», *Papers in Regional Science*, vol. 90, núm. 3, págs. 573-588.
- Jensen, U.; Gartner, H.; Rässler, S. 2010. «Estimating German overqualification with stochastic earnings frontiers», *AStA Advances in Statistical Analysis*, vol. 94, núm. 1, págs. 33-51.
- Johansen, J.; Gatelli, D. 2012. *Measuring mismatch in ETF partner countries: A methodological note*, Fundación Europea de Formación (Turín). Disponible en: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9023_en.pdf [último acceso el 22 de abril de 2013].
- Kahn, L.B. 2010. «The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy», *Labour Economics*, vol. 17, núm. 2, págs. 303-316.
- Karakaya, G.; Plasman, R.; Rycx, F. 2007. «Overeducation on the Belgian labour market: Evaluation and analysis of the explanatory factors through two types of approaches», *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, vol. 37, núm. 4, págs. 513-532.
- Korpi, T.; Tählin, M. 2009. «Educational mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974–2000», *Labour Economics*, vol. 16, núm. 2, págs. 183-193.
- Matsumoto, M.; Hengge, M.; Islam, I. 2012. «Tackling the youth employment crisis: A macroeconomic framework», Documento de trabajo del Sector del Empleo, núm. 124 (Ginebra, OIT).
- McGuinness, S.; Bennett, J. 2007. «Overeducation in the graduate labour market: A quantile regression approach», *Economics of Education Review*, vol. 26, núm. 5, págs. 521-531.
- Menezes Filho, N.A. 2013. «Education and human capital», en S. Cazes y S. Verick (directores): *Perspectives on labour economics for development* (Ginebra, OIT).
- Morsy, H. 2012. «Scarred generation», *Finance & Development*, vol. 49, núm. 1, marzo.
- Murillo, I.P.; Rahona-López, M.; Salinas-Jiménez, M.M. 2012. «Effects of educational mismatch on private returns to education: An analysis of the Spanish case (1995–2006)», *Journal of Policy Modeling*, vol. 34, núm. 5, págs. 646-659.
- Norwegian Social Science Data Services. 2002. *European Social Survey Round 1 Data. Data File Edition 6.3*.
- . 2004. *European Social Survey Round 2 Data. Data File Edition 3.3*.
- . 2006. *European Social Survey Round 3 Data. Data File Edition 3.4*.
- . 2008. *European Social Survey Round 4 Data. Data File Edition 4.1*.
- . 2010. *European Social Survey Round 5 Data. Data File Edition 3.0*.

- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2010. «How Good is Part-Time Work? », *OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond the Jobs Crisis*, capítulo 4 (París).
- . 2012. *Education at a Glance 2012: OECD Indicators* (París, OCDE).
- ; Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2011. *Giving youth a better start*. A policy note for the G20 Meeting of Labour and Employment Ministers (París).
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 2010a. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil: Edición especial sobre las repercusiones de la crisis económica mundial en los jóvenes*, sección 3.3 (Ginebra).
- . 2010b. *Decent Work Country Profile Tanzania (mainland)* (Dar es Salaam y Ginebra).
- . 2010c. *Políticas de empleo juvenil durante la recuperación económica*, Resumen de política, Programa de Empleo Juvenil (Ginebra).
- . 2010d. *Trabajo decente y juventud en América Latina* (Lima).
- . 2011a *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo, séptima edición* (Ginebra).
- . 2011b. *Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado. Estrategia de formación del G20* (Ginebra).
- . 2011c. *Políticas de empleo juvenil durante la recuperación económica*, Resumen de política, Programa de Empleo Juvenil (Ginebra).
- . 2012a *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil, 2012* (Ginebra).
- . 2012b. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil de las Mujeres* (Ginebra).
- . 2012c. *Decent Work Country Profile – Armenia* (Ginebra).
- . 2012d. *Decent Work Country Profile – Azerbaijan* (Ginebra).
- . 2012e. *EuroZone job crisis: trends and policy responses*, Studies on Growth with Equity (Ginebra).
- . 2012f. *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones: CIUO 08* (Ginebra).
- . 2012g. *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción*, Resolución y conclusiones de la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra).
- . 2012h. *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!*, Informe V, 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra).
- . 2012i. *Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 Task Force on Employment* (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-iloworks/multilateral-system/g20/WCMS_190188/lang--en/index.htm.
- . 2012j. *Panorama Laboral* (Lima, OIT).
- . 2013a. *Tendencias Mundiales del Empleo, 2013. Para recuperarse de una segunda caída del empleo*, resumen en español (Ginebra).
- . 2013b. *Departamento de Estadística de la OIT – Indicadores de corto plazo del mercado de trabajo*. Disponible en: http://laborsta.ilo.org/sti/sti_S.html [último acceso el 22 de abril de 2013].
- . 2013c. «Estadísticas del trabajo y de la fuerza de trabajo», Informe para el debate en la Reunión de expertos en estadísticas del trabajo para el avance de las estadísticas sobre el empleo y el desempleo (Ginebra, 28 de enero-1 de febrero de 2013), MESEU/2013.
- . 2013d. *Youth guarantees: A response to the youth employment crisis?* Employment Policy Brief (Ginebra). Disponible en: http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_209468/lang--en/index.htm o http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_209468.pdf [último acceso el 22 de abril de 2013].
- ; Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). 2011. *Giving youth a better start. A policy note for the G20 Meeting of Labour and Employment Ministers* (Ginebra y París).
- ; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2012. *Rethinking economic growth: Towards productive and inclusive Arab societies* (Beirut).
- Ortiz, L.; Kucel, A. 2008. «Do fields of study matter for over-education?: The cases of Spain and Germany», *International Journal of Comparative Sociology*, vol. 49, núms 4-5, págs. 305-327.
- Quintini, G. 2011. «Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, núm. 121 (París).
- ; Martin, J.P.; Martin, S. 2007. «The changing nature of the school-to-work transition process in OECD countries» (Bonn, IZA).
- Rabe-Hesketh, S.; Skrondal, A. 2012. *Multilevel and longitudinal modeling using stata*, tercera edición, vol. II (Texas, College Station, Stata Press).
- Rubb, S. 2003. «Overeducation in the labor market: A comment and re-analysis of a metaanalysis», *Economics of Education Review*, vol. 22, núm. 6, págs. 621-629.
- Sparreboom, T. 1999. «Unemployment and underemployment in southern Africa: Effects of concepts and methodologies on measurements», *Inter-Stat*, núm. 20, págs. 7-34.

- ; Albee, A. 2011. *Towards Decent Work in sub-Saharan Africa. Monitoring MDG Employment Indicators* (Ginebra, OIT).
- ; Nübler, I. En prensa. *Productive transformation, employment and education in Tanzania*. Documento preparado para la UNU-WIDER Development Conference on Learning to Compete: Industrial Development and Policy in Africa, 24-25 de junio, Helsinki, Finlandia.
- Sri Lanka, Departamento del Censo y Estadística. 2012. *Quarterly report of the Sri Lanka Labour Force Survey, quarterly report – 2012, second quarter* (Colombo).
- StataCorp. 2011. *Stata longitudinal-data/panel-data reference manual. Release 12* (Texas, College Station, Stata Press).
- Støren, L.A.; Wiers-Jenssen, J. 2010. «Foreign diploma versus immigrant background: Determinants of labour market success or failure?», *Journal of Studies in International Education*, vol. 14, núm. 1, págs. 29-49.
- Sutherland, J. 2012. «Qualifications mismatch and skills mismatch», *Education + Training*, vol. 54, núm. 7, págs. 619-632.
- Tarvid, A. 2012. *Job satisfaction determinants of tertiary-educated employees in European countries*, ATINER's Conference Paper Series, núm. ECO2012-0257 (Athens Institute for Education and Research).
- UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). 2012. *Youth and skills, Putting Education to work*, 2012 Education for All Monitoring Report (París).
- Vansteenkiste, M.; De Mel, S.; Elder, S. En prensa. «Labour market transitions of young men and women in Liberia», *Work4Youth Publication Series No. 1* (Ginebra, OIT).
- Verhaest, D.; Omey, E. 2010. «The determinants of overeducation: Different measures, different outcomes?», *International Journal of Manpower*, vol. 31, núm. 6, págs. 608-625.
- Wald, S. 2005. «The impact of overqualification on job search», *International Journal of Manpower*, vol. 26, núm. 2, págs. 140-156.
- Wirz, A.; Atukeren, E. 2005. «An analysis of perceived overqualification in the Swiss labor market», *Economics Bulletin*, vol. 9, núm. 2, págs. 1-10.

Anexos

Anexo A. Cuadros mundiales y regionales

- La fuente de todos los cuadros del anexo A es Modelos Econométricos de Tendencias de abril de 2013, OIT.
- Las cifras correspondientes a 2012 son estimaciones preliminares.
- 2013p-2018p son proyecciones; para detalles sobre el método utilizado, véase el anexo E.

Cuadro A1. Desempleo mundial y tasas mundiales de desempleo, jóvenes (15-24), adultos (25+) y total (15+), 2007-2013

	2007	2008	2009	2010	2011	2012p	2013p
Desempleo juvenil (millones)	69,9	70,4	75,6	74,0	72,6	72,9	73,4
Desempleo adultos (millones)	99,8	104,4	120,7	120,0	119,7	122,5	128,1
Total desempleo (millones)	169,7	174,8	196,4	194,0	192,3	195,4	201,5
Tasa de desempleo juvenil (%)	11,5	11,7	12,7	12,5	12,3	12,4	12,6
Tasa de desempleo adultos (%)	4,0	4,1	4,6	4,5	4,5	4,5	4,6
Tasa de desempleo total (%)	5,4	5,5	6,1	6,0	5,9	5,9	6,0
Relación tasas de desempleo jóvenes-adultos	2,9	2,9	2,7	2,8	2,8	2,8	2,7

Cuadro A3. Variaciones en el desempleo juvenil y en las tasas de desempleo juvenil entre 1998 y 2008 y entre 2008 y 2012, por región

Región	Variación desempleo juvenil (%), 1998-2008	Variación número de jóvenes desempleados, 1998-2008 (miles)	Variación desempleo juvenil (puntos porcentuales), 1998-2008	Variación desempleo juvenil (%), 2008-2012	Variación número de jóvenes desempleados, 2008-2012 (miles)	Variación desempleo juvenil (puntos porcentuales), 2008-2012
MUNDO	0,5	368,0	-0,6	3,6	2.527,7	0,7
Economías desarrolladas y Unión Europea	-12,3	-1.193,4	-1,0	24,9	2.127,7	4,8
Europa Central y Sudoriental (no UE) y CEI	-21,3	-1.243,7	-5,2	-5,7	-261,7	0,8
Asia Oriental	-5,4	-759,9	-0,5	-1,7	-227,1	0,4
Asia Sudoriental y el Pacífico	23,7	1.630,5	2,0	-11,0	-932,9	-1,4
Asia Meridional	2,3	262,3	-0,4	5,6	656,7	0,8
América Latina y el Caribe	-7,4	-610,0	-1,5	-5,1	-387,5	-0,6
Oriente Medio	31,1	783,7	1,8	8,8	291,9	3,0
África del Norte	-7,2	-221,3	-3,8	13,8	395,1	3,4
África Subsahariana	21,0	1.719,8	-1,0	8,7	865,5	0,0

Cuadro A4. Tasas de participación en la fuerza de trabajo de los jóvenes, 2008-2018, por región y sexo (%)

Región	2008	2009	2010	2011	2012p	2013p	2014p	2015p	2016p	2017p	2018p
MUNDO	50,1	49,4	48,8	48,6	48,5	48,3	48,2	48,0	47,8	47,7	47,5
Hombres	57,8	57,0	56,3	56,2	56,1	55,9	55,8	55,6	55,4	55,3	55,1
Mujeres	41,9	41,3	40,8	40,7	40,5	40,3	40,1	39,9	39,7	39,5	39,4
Economías desarrolladas y Unión Europea	50,0	48,7	47,5	47,1	47,3	47,5	47,6	47,7	47,7	47,7	47,6
Hombres	52,3	50,8	49,5	49,0	49,2	49,4	49,6	49,8	49,8	49,7	49,7
Mujeres	47,5	46,6	45,5	45,1	45,3	45,4	45,5	45,6	45,6	45,5	45,3
Europa Central y Sudoriental (no UE) y CEI	41,9	42,1	42,0	41,9	42,0	42,0	42,0	41,9	41,7	41,5	41,2
Hombres	49,2	49,3	49,3	49,4	49,6	49,8	49,8	49,7	49,6	49,4	49,2
Mujeres	34,3	34,6	34,3	34,1	34,1	34,0	33,8	33,6	33,4	33,2	32,9
Asia Oriental	60,8	60,6	60,3	60,2	59,8	59,3	58,7	58,3	58,0	57,8	57,8
Hombres	59,6	59,4	59,0	59,0	58,8	58,3	57,9	57,5	57,3	57,2	57,2
Mujeres	62,1	61,9	61,7	61,5	61,1	60,4	59,7	59,2	58,8	58,6	58,4
Asia Sudoriental y el Pacífico	53,0	52,7	52,5	52,3	52,3	52,2	52,1	51,9	51,6	51,3	51,0
Hombres	60,0	59,8	59,5	59,3	59,2	59,1	58,9	58,7	58,4	58,0	57,6
Mujeres	45,8	45,4	45,2	45,1	45,1	45,0	45,0	44,8	44,6	44,4	44,1
Asia Meridional	44,1	42,7	41,3	41,2	41,0	40,9	40,7	40,6	40,4	40,2	40,1
Hombres	61,0	59,4	57,8	57,6	57,3	57,1	56,9	56,7	56,4	56,2	55,9
Mujeres	25,8	24,7	23,5	23,5	23,4	23,3	23,2	23,2	23,1	23,0	23,0
América Latina y el Caribe	53,4	52,6	52,8	52,6	52,5	52,4	52,4	52,3	52,3	52,3	52,2
Hombres	63,7	62,8	62,9	62,4	62,1	61,9	61,7	61,4	61,2	61,0	60,8
Mujeres	42,9	42,3	42,6	42,6	42,7	42,8	42,9	43,0	43,2	43,3	43,5
Oriente Medio	30,5	30,3	30,3	30,3	30,3	30,2	30,1	30,0	29,9	29,8	29,7
Hombres	47,0	46,7	46,7	46,6	46,5	46,3	46,0	45,8	45,5	45,2	45,0
Mujeres	12,9	12,8	12,9	13,1	13,2	13,2	13,3	13,4	13,4	13,5	13,5
África del Norte	34,1	33,7	33,6	33,5	33,4	33,3	33,2	33,1	33,0	32,9	32,8
Hombres	48,3	47,7	47,2	47,0	46,8	46,5	46,2	45,9	45,6	45,4	45,1
Mujeres	19,6	19,3	19,5	19,6	19,7	19,7	19,8	19,9	20,0	20,1	20,1
África Subsahariana	53,9	53,7	53,6	53,6	53,6	53,6	53,6	53,6	53,5	53,5	53,4
Hombres	56,1	55,9	55,8	55,9	55,9	56,0	56,0	56,0	56,0	55,9	55,9
Mujeres	51,7	51,5	51,4	51,4	51,4	51,3	51,3	51,2	51,1	51,0	50,9

Cuadro A5. Relación mundial y relaciones regionales empleo-población juvenil, 2008-2018 (%)

Región	2008	2009	2010	2011	2012p*	2013p	2014p	2015p	2016p	2017p	2018p
MUNDO	44,2	43,1	42,7	42,7	42,5	42,3	42,1	41,9	41,7	41,6	41,4
Hombres	51,1	49,9	49,4	49,4	49,2	49,0	48,8	48,7	48,6	48,4	48,2
Mujeres	36,9	36,0	35,6	35,5	35,3	35,1	34,8	34,6	34,5	34,3	34,2
Economías desarrolladas y Unión Europea	43,3	40,3	38,9	38,8	38,7	39,0	39,3	39,6	39,8	40,0	40,0
Hombres	45,0	41,1	39,8	39,9	39,8	40,1	40,5	40,9	41,2	41,4	41,5
Mujeres	41,6	39,4	38,0	37,7	37,7	37,8	38,0	38,2	38,4	38,5	38,5
Europa Central y Sudoriental (no UE) y CEI	34,7	33,5	33,9	34,4	34,5	34,5	34,4	34,3	34,2	34,0	33,8
Hombres	41,0	39,3	40,0	40,7	41,0	41,0	41,0	40,9	40,8	40,7	40,4
Mujeres	28,3	27,4	27,6	27,7	27,8	27,7	27,6	27,4	27,3	27,1	26,9
Asia Oriental	55,3	55,0	55,0	54,7	54,2	53,5	52,8	52,4	52,0	51,8	51,7
Hombres	53,2	53,0	52,9	52,7	52,2	51,6	51,1	50,7	50,4	50,2	50,1
Mujeres	57,6	57,2	57,3	57,0	56,4	55,6	54,9	54,4	53,9	53,7	53,5
Asia Sudoriental y el Pacífico	45,4	45,2	45,2	45,5	45,4	45,2	45,0	44,8	44,5	44,1	43,7
Hombres	51,7	51,3	51,7	51,9	51,8	51,6	51,3	51,0	50,7	50,3	49,8
Mujeres	38,9	38,8	38,6	38,9	38,8	38,7	38,5	38,3	38,0	37,7	37,3
Asia Meridional	40,3	38,7	37,3	37,4	37,2	37,0	36,8	36,7	36,5	36,3	36,1
Hombres	55,9	54,1	52,4	52,4	52,2	51,9	51,6	51,3	51,1	50,8	50,6
Mujeres	23,5	22,1	21,0	21,1	21,0	20,9	20,9	20,8	20,7	20,6	20,5
América Latina y el Caribe	46,1	44,5	45,4	45,6	45,7	45,5	45,4	45,3	45,3	45,2	45,2
Hombres	56,7	54,7	55,5	55,4	55,4	55,1	54,8	54,6	54,4	54,2	54,0
Mujeres	35,4	34,2	35,2	35,6	35,9	35,8	35,8	35,8	35,9	36,0	36,1
Oriente Medio	22,8	22,6	22,0	21,9	21,7	21,4	21,2	21,0	20,9	20,9	20,8
Hombres	36,8	36,3	35,6	35,5	35,1	34,6	34,3	34,0	33,8	33,6	33,4
Mujeres	7,9	7,9	7,5	7,6	7,5	7,5	7,4	7,4	7,4	7,4	7,5
África del Norte	27,2	26,8	26,8	25,7	25,5	25,4	25,3	25,2	25,1	25,0	25,0
Hombres	40,2	40,1	39,8	38,7	38,2	37,9	37,5	37,3	37,0	36,8	36,6
Mujeres	13,9	13,2	13,4	12,3	12,4	12,5	12,6	12,7	12,8	12,8	12,9
África Subsahariana	47,5	47,4	47,3	47,3	47,3	47,3	47,3	47,3	47,3	47,2	47,2
Hombres	49,9	49,7	49,6	49,7	49,7	49,8	49,8	49,8	49,9	49,8	49,8
Mujeres	45,2	45,0	44,9	44,9	44,9	44,9	44,8	44,8	44,7	44,6	44,5

Cuadro A6. Relación mundial y relaciones regionales entre las tasas de desempleo de los jóvenes y las de los adultos, 2008-2018 (%)

[illegible]

Anexo B. Cuadros de países de la OCDE

Cuadro B1. Tasas de desempleo juvenil, segundo trimestre, 2000-2012 (%)

País	Sexo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Zona del euro (17 países)	Total	–	–	–	–	–	17,9	16,5	15,1	15,3	19,8	20,77	20,3	22,6
	Hombres	–	–	–	–	–	17,4	15,6	14,2	14,7	20,7	21,26	20,4	23,0
	Mujeres	–	–	–	–	–	18,6	17,7	16,2	15,9	18,9	20,19	20,2	22,1
Unión Europea (27 países)	Total	–	–	–	–	–	18,7	17,3	15,5	15,3	19,8	20,98	21,0	22,6
	Hombres	–	–	–	–	–	18,6	17,1	15,2	15,1	21,0	21,69	21,3	23,3
	Mujeres	–	–	–	–	–	18,8	17,7	15,9	15,5	18,5	20,13	20,5	21,7
Total OCDE	Total	–	–	–	–	–	13,5	12,4	11,8	12,3	16,6	16,81	16,2	16,2
	Hombres	–	–	–	–	–	13,8	12,6	12,0	12,5	17,9	17,73	16,6	16,7
	Mujeres	–	–	–	–	–	13,1	12,3	11,5	12,1	15,1	15,72	15,6	15,6
Alemania	Total	–	–	–	–	–	15,7	13,5	12,2	10,8	11,5	9,665	8,6	8,2
	Hombres	–	–	–	–	–	17,0	14,3	12,7	11,3	12,7	10,37	9,4	9,0
	Mujeres	–	–	–	–	–	14,1	12,5	11,5	10,3	10,1	8,858	7,8	7,2
Australia	Total	12,2	13,8	12,8	12,3	11,3	10,7	10,2	8,9	9,0	11,9	11,54	11,1	11,5
	Hombres	12,8	14,9	13,9	13,3	11,8	10,8	10,7	9,0	9,1	13,0	12,25	11,6	12,0
	Mujeres	11,5	12,5	11,6	11,1	10,6	10,5	9,6	8,9	8,9	10,7	10,8	10,5	11,0
Austria	Total	4,7	5,7	6,0	6,7	9,2	11,4	9,1	9,1	7,1	10,4	8,999	8,3	8,7
	Hombres	3,9	6,4	6,4	6,8	8,8	11,8	8,8	8,1	7,0	11,0	9,347	8,1	8,6
	Mujeres	5,6	4,9	5,5	6,7	9,7	11,0	9,6	10,3	7,3	9,7	8,6	8,5	8,8
Bélgica	Total	17,0	17,1	18,0	20,7	19,5	22,7	20,8	21,4	16,8	22,0	23,57	18,5	18,3
	Hombres	14,3	15,8	17,5	21,4	17,3	22,0	19,9	17,9	16,6	20,6	23,72	17,8	18,0
	Mujeres	20,4	18,8	18,7	19,8	22,0	23,4	22,1	25,4	17,1	23,7	23,38	19,3	18,6
Canadá	Total	12,5	12,6	13,8	13,6	13,4	12,7	11,2	11,2	11,7	15,1	14,93	14,1	14,4
	Hombres	13,7	14,2	15,6	15,2	14,8	14,7	12,2	12,1	13,6	18,0	17,17	15,7	16,0
	Mujeres	11,2	10,8	11,8	11,8	11,9	10,6	10,1	10,3	9,7	12,1	12,63	12,4	12,7
República Checa	Total	18,0	17,4	16,8	17,8	21,0	19,3	17,9	11,2	9,6	15,6	18,79	18,6	19,8
	Hombres	18,5	17,4	17,2	17,1	22,4	19,0	16,6	11,2	9,9	15,5	18,89	17,9	20,3
	Mujeres	17,5	17,3	16,3	18,7	19,1	19,7	19,5	11,3	9,2	15,6	18,64	19,6	19,0
Chile	Total	–	–	–	–	–	19,9	19,4	16,5	19,8	23,6	17,82	17,3	15,8
	Hombres	–	–	–	–	–	17,4	17,6	15,0	17,4	22,7	16,13	14,5	13,7
	Mujeres	–	–	–	–	–	24,2	22,6	19,0	23,6	25,1	20,5	21,5	18,9

País	Sexo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
República de Corea	Total	10,7	10,0	8,3	9,7	10,9	10,1	9,5	9,1	9,5	9,8	9,894	9,3	9,6
	Hombres	13,8	11,8	9,9	11,5	12,4	11,7	10,9	11,8	10,9	12,4	12,01	11,9	10,1
	Mujeres	8,7	8,9	7,2	8,5	9,9	9,1	8,7	7,4	8,6	8,2	8,622	7,6	9,2
Dinamarca	Total	6,8	8,4	7,2	9,9	7,9	7,9	7,8	7,0	7,4	12,1	13,04	14,0	14,5
	Hombres	6,5	7,3	8,8	10,6	8,5	6,1	7,7	7,2	6,1	13,6	15,34	16,2	14,8
	Mujeres	7,1	9,5	5,4	9,2	7,2	10,0	7,9	6,7	8,7	10,4	10,63	11,7	14,2
Eslovaquia	Total	37,5	39,4	38,3	33,6	33,5	29,2	27,2	20,2	20,2	26,3	33,13	33,0	33,2
	Hombres	40,5	42,9	39,2	35,2	35,2	30,3	26,6	21,1	20,4	27,0	33,6	32,6	33,9
	Mujeres	34,1	35,3	37,1	31,7	31,5	27,8	28,0	19,0	19,9	25,1	32,43	33,8	32,2
Eslovenia	Total	17,6	17,0	16,3	16,8	15,5	14,3	15,8	9,1	10,6	13,5	16,77	14,5	18,8
	Hombres	16,0	16,3	14,9	14,7	12,6	12,5	14,9	8,8	9,4	12,0	17,52	13,9	18,7
	Mujeres	19,8	18,0	18,0	19,8	19,1	16,8	16,9	9,6	12,3	15,6	15,71	15,3	19,1
España	Total	25,9	21,2	21,8	22,6	22,5	20,1	18,0	17,9	23,1	37,3	41,11	45,3	52,4
	Hombres	20,3	17,0	17,4	19,5	19,4	17,3	15,0	14,8	21,7	39,0	42,58	47,3	53,5
	Mujeres	32,8	26,8	27,7	26,7	26,7	23,7	21,8	21,8	24,9	35,3	39,34	43,1	51,2
Estados Unidos	Total	9,4	10,2	11,9	12,9	11,9	11,5	10,2	10,3	12,3	17,5	18,63	17,3	16,3
	Hombres	9,7	11,1	12,6	13,9	12,8	12,5	11,1	11,4	13,4	20,1	21	18,9	17,9
	Mujeres	9,1	9,2	11,1	11,8	10,9	10,5	9,2	9,0	11,1	14,7	16,1	15,7	14,6
Estonia	Total	22,9	24,0	17,0	23,9	23,4	17,7	11,9	12,2	9,1	26,6	38,57	23,4	24,3
	Hombres	24,2	17,1	14,0	20,2	23,2	21,5	9,3	14,1	11,1	33,5	39,58	25,3	29,5
	Mujeres	21,2	33,0	21,4	29,9	23,8	12,6	15,4	9,4	6,3	17,0	37,31	21,2	18,0
Finlandia	Total	21,4	19,9	21,3	21,0	20,8	20,3	19,6	16,2	16,6	21,8	21,36	19,9	18,3
	Hombres	20,7	19,4	21,8	21,1	21,2	21,2	20,3	15,8	17,6	24,2	23,13	21,2	18,9
	Mujeres	22,0	20,5	20,7	20,9	20,3	19,5	18,9	16,6	15,7	19,5	19,6	18,5	17,6
Francia	Total	–	–	–	18,3	19,7	19,8	21,7	19,4	18,1	23,6	23,13	22,1	22,9
	Hombres	–	–	–	17,4	18,7	18,9	20,5	18,7	18,0	24,6	22,01	21,4	23,5
	Mujeres	–	–	–	19,4	20,8	20,9	23,3	20,3	18,2	22,5	24,5	22,9	22,2
Grecia	Total	29,4	28,3	26,6	26,2	27,0	25,8	25,1	22,7	21,2	25,0	31,77	43,3	54,2
	Hombres	22,3	21,5	19,8	18,9	19,6	18,4	18,4	15,3	16,2	18,9	25,54	37,3	47,3
	Mujeres	38,0	36,3	34,7	35,2	35,6	34,8	33,9	32,1	27,7	32,9	39,69	50,7	62,1
Hungria	Total	12,8	11,4	12,1	13,6	15,2	20,0	18,2	17,0	19,7	25,7	27,39	25,1	28,6
	Hombres	14,1	12,1	13,0	14,1	15,3	20,9	17,3	16,6	18,1	27,5	29,34	26,2	30,0
	Mujeres	11,1	10,4	11,1	12,9	15,1	18,8	19,2	17,5	21,9	23,3	24,92	23,7	27,0

País	Sexo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Irlanda	Total	7,0	6,8	8,5	8,9	8,9	8,7	8,7	8,9	10,5	24,9	27,22	28,8	31,4
	Hombres	6,7	7,0	9,3	9,5	9,3	9,4	9,1	9,6	13,1	32,0	33,44	34,8	37,7
	Mujeres	7,3	6,4	7,6	8,1	8,5	7,9	8,2	8,0	7,6	17,5	20,52	22,6	24,6
Islandia	Total	–	–	–	8,1	7,9	6,0	8,8	5,9	6,9	17,5	17,38	14,0	14,1
	Hombres	–	–	–	7,3	11,4	4,8	9,2	7,7	6,9	22,7	20,13	18,2	13,4
	Mujeres	–	–	–	9,0	4,1	7,2	8,5	4,0	6,9	12,1	14,85	10,1	14,8
Israel	Total	15,8	18,8	20,5	21,2	20,3	16,7	18,9	16,1	14,0	15,3	12,45	12,3	12,2
	Hombres	16,4	18,4	22,5	21,4	19,5	14,9	18,6	14,7	13,1	16,1	14,33	12,6	11,3
	Mujeres	15,3	19,1	18,5	21,0	21,1	18,2	19,2	17,3	14,7	14,5	10,76	12,0	13,1
Italia	Total	31,5	28,1	27,5	27,1	24,5	23,4	21,7	19,4	21,6	24,8	28,51	27,8	34,4
	Hombres	28,3	25,0	24,2	24,0	20,7	21,4	19,1	17,9	18,8	22,6	28,21	24,2	33,5
	Mujeres	35,5	31,8	31,8	31,1	29,3	26,3	25,5	21,6	25,6	28,0	28,97	32,9	35,8
Japón	Total	8,8	9,5	9,9	10,6	9,5	8,7	8,4	7,2	7,0	8,9	9,933	8,3	8,2
	Hombres	9,8	10,5	10,9	12,0	11,0	10,1	9,2	8,0	7,7	9,3	11,2	9,6	8,8
	Mujeres	7,8	8,3	9,0	9,2	7,9	7,4	7,6	6,3	6,2	8,4	8,8	7,0	7,6
Luxemburgo	Total	–	–	–	–	–	–	–	11,6	13,5	13,3	17,37	19,6	15,4
	Hombres	–	–	–	–	–	–	–	17,3	14,5	10,6	20,91	19,2	17,2
	Mujeres	–	–	–	–	–	–	–	0,0	12,3	16,6	13,37	20,2	12,8
México	Total	–	–	–	–	–	7,1	6,7	7,3	7,5	10,4	9,845	10,2	9,7
	Hombres	–	–	–	–	–	6,6	5,9	6,8	6,6	10,0	9,351	9,6	9,1
	Mujeres	–	–	–	–	–	8,1	8,1	8,1	9,1	11,3	10,74	11,2	10,6
Noruega	Total	9,9	10,9	11,7	10,5	11,4	11,8	9,9	7,6	7,2	9,2	10,17	8,2	8,0
	Hombres	9,8	11,3	12,8	11,2	12,8	12,3	10,1	8,9	8,1	10,5	12,39	9,3	9,6
	Mujeres	9,9	10,5	10,7	9,8	10,1	11,2	9,8	6,3	6,4	7,9	7,871	7,1	6,3
Nueva Zelandia	Total	13,7	11,8	11,7	10,2	10,8	9,6	9,5	9,5	10,8	16,4	18,29	17,5	16,4
	Hombres	14,3	12,7	12,1	10,1	9,5	9,3	8,8	8,2	11,0	14,2	18,68	18,3	15,7
	Mujeres	13,1	10,8	11,2	10,2	12,4	10,1	10,3	10,9	10,6	19,0	17,86	16,7	17,2
Países Bajos	Total	5,3	4,4	4,7	6,6	8,1	8,6	6,1	6,1	5,6	6,4	8,915	7,0	9,3
	Hombres	4,9	4,4	4,5	6,9	8,1	8,6	5,7	5,7	5,3	6,9	9,159	7,0	8,5
	Mujeres	5,8	4,5	4,8	6,4	8,0	8,6	6,5	6,6	6,0	5,8	8,668	7,0	10,0
Polonia	Total	35,8	39,3	41,8	41,6	40,4	38,9	30,4	22,0	17,4	19,5	23,51	25,1	25,8
	Hombres	34,3	38,0	41,0	40,3	38,9	37,9	29,7	20,7	15,1	18,7	21,78	23,4	23,2
	Mujeres	37,6	40,9	42,9	43,4	42,2	40,2	31,2	23,6	20,2	20,6	25,86	27,6	29,4

País	Sexo	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Portugal	Total	8,5	9,1	10,6	13,8	14,9	16,5	16,0	16,4	15,7	20,5	22,2	29,5	38,7
	Hombres	5,7	6,8	9,5	11,1	13,1	14,2	14,9	12,6	12,2	19,7	21,65	28,0	36,0
	Mujeres	11,9	12,0	12,0	17,1	17,3	19,5	17,5	21,0	19,8	21,4	22,82	31,2	41,7
Reino Unido	Total	13,0	11,2	11,9	12,3	11,5	12,3	14,3	14,7	14,4	19,4	19,5	20,6	21,3
	Hombres	14,2	12,5	13,6	13,9	12,4	13,8	16,1	16,2	16,3	22,2	21,71	22,6	24,2
	Mujeres	11,7	9,8	9,9	10,5	10,6	10,6	12,3	12,9	12,3	16,1	17,03	18,4	18,0
Suecia	Total	–	11,3	12,3	13,4	16,9	24,9	22,5	19,2	20,5	24,2	24,82	22,8	23,2
	Hombres	–	12,2	12,8	14,4	17,9	24,9	22,5	18,7	20,5	25,3	26,19	22,9	24,7
	Mujeres	–	10,4	11,8	12,4	15,8	24,9	22,5	19,8	20,5	23,1	23,37	22,6	21,7
Suiza	Total	5,0	5,6	5,6	8,5	7,7	8,8	7,7	7,1	7,0	8,5	7,183	5,8	6,1
	Hombres	5,8	5,7	7,1	8,3	8,0	8,5	7,9	6,9	6,7	8,0	6,831	6,3	6,0
	Mujeres	4,1	5,5	3,9	8,7	7,4	9,1	7,5	7,4	7,4	9,0	7,571	5,4	6,2
Turquía	Total	–	–	–	–	–	–	15,9	17,1	16,6	24,7	19,5	17,7	15,7
	Hombres	–	–	–	–	–	–	15,9	16,7	15,9	24,9	19,31	16,2	14,9
	Mujeres	–	–	–	–	–	–	16,1	17,8	17,9	24,5	19,85	20,4	17,4
Brasil	Total	–	–	22,6	25,3	24,7	22,2	22,2	21,8	18,0	18,8	16,22	14,4	13,7
	Hombres	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Mujeres	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sudáfrica	Total	–	–	–	–	–	–	–	–	44,5	48,1	51,18	49,7	51,2
	Hombres	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
	Mujeres	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

– = no disponible.

Fuente: Base de datos en línea de la OCDE.

Cuadro B2. Proporción de jóvenes desempleados que llevan sin trabajar como mínimo seis meses, ambos sexos, 2000-2011 (%)

País	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Alemania	48,0	45,0	47,6	50,8	50,2	52,4	52,3	51,0	47,0	46,2	45,1	41,7
Australia	32,2	29,8	27,3	25,6	24,8	22,4	23,6	21,3	20,0	23,4	26,4	26,2
Austria	26,7	27,5	17,5	28,1	36,2	30,9	33,2	32,3	29,2	30,8	35,0	31,6
Bélgica	54,2	55,0	47,4	46,8	45,3	46,3	45,9	48,2	42,9	45,3	52,7	48,3
Canadá	8,5	7,1	7,2	7,4	7,0	7,0	5,7	5,0	5,2	8,1	9,8	10,2
República Checa	60,8	60,4	56,6	56,4	59,7	60,4	61,7	53,7	52,1	43,7	53,0	53,2
República de Corea	8,9	8,8	9,2	5,9	8,3	8,7	9,0	8,8	8,1	5,1	–	3,4
Dinamarca	6,1	12,8	14,4	20,2	15,2	12,3	13,2	11,0	8,2	12,6	18,4	24,6
Eslovaquia	66,9	67,6	70,5	68,1	68,5	73,9	72,5	68,2	65,8	57,8	70,0	70,7
Eslovenia	–	–	63,4	60,6	59,7	55,2	56,1	46,7	37,0	40,5	50,7	52,6
España	53,9	49,3	43,4	45,2	42,8	28,2	24,2	23,7	25,5	41,2	49,8	53,2
Estados Unidos	7,3	8,2	11,3	13,6	14,2	12,9	11,9	12,0	13,9	23,3	29,7	30,1
Estonia	41,6	48,2	46,5	48,8	51,9	43,6	34,2	38,8	37,1	47,5	60,5	54,2
Finlandia	19,1	16,0	16,5	15,7	16,2	15,8	13,8	15,8	9,6	13,7	16,8	12,9
Francia	42,3	42,1	39,2	43,5	41,9	43,5	45,0	43,0	41,2	46,7	48,2	47,1
Grecia	71,0	64,8	67,3	68,0	68,5	64,7	69,0	62,2	57,5	50,7	55,1	60,6
Hungría	61,0	56,2	57,1	55,5	57,6	59,2	59,8	59,8	55,6	57,4	65,9	59,1
Irlanda	–	38,4	37,5	40,0	42,0	38,4	39,2	36,3	36,6	48,7	60,6	63,8
Islandia	–	9,6	20,2	7,5	6,9	3,4	3,9	–	3,2	14,2	27,8	20,6
Israel	18,6	17,4	20,3	25,1	26,9	25,7	26,7	24,3	21,9	23,2	22,9	18,1
Italia	78,7	78,5	73,2	72,9	56,8	59,7	58,3	54,7	52,9	58,1	61,1	63,2
Japón	40,0	34,9	40,3	40,9	44,8	41,8	38,8	37,8	35,7	39,2	49,0	50,0
Luxemburgo	24,2	29,1	33,8	23,7	38,6	32,1	47,9	39,2	46,3	36,3	39,1	42,7
México	3,9	3,0	3,8	3,3	3,0	5,7	4,2	3,4	2,9	4,1	4,2	3,3
Noruega	6,7	4,5	7,8	9,1	7,7	8,6	13,9	12,7	7,2	11,7	17,0	17,8
Nueva Zelanda	24,7	20,2	16,2	18,0	15,6	11,8	14,0	11,2	10,0	16,4	20,1	21,1
Países Bajos	–	–	20,7	30,2	34,5	38,5	37,1	31,3	25,3	26,3	28,8	28,7
Polonia	53,7	58,3	62,8	61,2	58,6	59,9	56,2	49,1	34,4	33,5	36,3	42,7
Portugal	41,9	42,2	40,7	43,7	49,3	52,2	48,7	46,3	43,3	48,2	50,8	46,0
Reino Unido	30,2	30,0	24,4	24,3	26,7	27,9	30,5	31,1	31,5	38,9	43,5	43,9
Suecia	18,2	16,1	18,6	17,8	20,0	–	–	12,2	11,2	15,0	19,0	15,8
Turquía	35,0	34,8	43,0	38,5	56,2	53,4	49,3	44,2	40,1	41,6	40,9	37,3
Federación de Rusia	53,2	45,4	45,9	44,4	45,9	45,1	47,5	47,6	38,3	36,9	36,0	40,4
Países de la OCDE	34,6	32,6	32,9	32,9	33,3	32,9	31,5	28,5	26,0	31,1	35,2	35,3
Europa OCDE	50,4	49,3	48,3	47,6	48,1	47,3	45,7	41,4	37,5	41,8	45,2	45,6

– = no disponible.

Fuente: Base de datos en línea de la OCDE.

Cuadro B3. Tasas de jóvenes que ni estudian, trabajan o reciben formación (NEET) en las economías de la OCDE, grupo de edad 15-29, 2000-2010 (%)

País	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Alemania	13,3	13,1	12,6	12,9	13,5	14,7	13,6	12,6	11,6	11,6	12,0
Australia	13,2	13,0	12,7	12,6	12,3	11,4	11,4	10,5	10,4	12,3	11,8
Austria	–	–	10,2	9,5	11,7	11,0	11,6	10,7	10,4	11,1	11,1
Bélgica	12,9	11,7	14,0	14,4	14,0	14,2	13,9	12,7	12,1	12,7	14,2
Brasil	–	–	–	–	–	–	–	19,9	19,0	19,6	–
Canadá	13,7	13,1	13,6	12,9	13,0	12,4	12,0	12,1	11,7	13,3	13,5
República Checa	18,5	17,4	16,9	16,9	17,2	15,9	14,1	11,7	10,9	12,8	13,2
República de Corea	–	–	–	–	–	–	–	–	18,5	19,0	19,2
Dinamarca	5,8	6,2	5,6	8,9	8,6	8,2	6,2	7,1	6,9	9,0	10,5
Eslovaquia	30,4	31,4	26,8	23,9	21,8	20,5	19,1	17,2	16,2	16,1	18,8
Eslovenia	–	–	–	10,0	9,2	10,1	10,8	10,1	8,5	9,0	8,8
España	15,3	14,2	14,6	14,6	14,6	17,2	15,9	15,7	16,8	22,7	23,7
Estados Unidos	12,2	13,3	13,4	–	13,9	13,1	12,8	13,1	14,6	16,9	16,1
Estonia	–	–	–	15,1	15,3	14,8	11,4	13,0	11,3	19,0	19,1
Finlandia	–	–	–	11,6	12,4	10,9	10,4	10,1	9,9	12,0	12,6
Francia	15,0	14,5	14,7	14,1	14,6	14,5	15,2	14,5	14,0	15,6	16,7
Grecia	21,5	19,9	20,3	19,6	20,7	19,7	16,9	16,8	16,2	16,8	18,3
Hungría	20,2	18,9	19,5	18,8	17,1	17,2	17,0	15,6	16,3	17,7	18,9
Irlanda	9,0	9,0	10,3	10,8	10,7	10,5	10,4	10,7	12,8	18,6	21,0
Islandia	4,1	3,4	5,1	7,6	5,0	6,8	3,9	5,3	4,3	9,6	10,3
Israel	–	–	31,5	32,3	30,5	29,6	29,4	29,7	27,5	28,7	27,4
Italia	23,3	22,2	20,7	18,6	20,5	21,1	20,1	20,0	19,2	21,2	23,0
Japón	8,8	8,4	9,5	9,8	9,2	8,8	9,1	7,6	7,4	8,5	9,9
Luxemburgo	8,1	8,2	7,5	7,0	8,7	7,3	8,6	8,9	8,5	7,9	7,1
México	24,6	24,6	24,2	24,8	24,2	24,9	24,2	24,2	23,9	24,8	24,4
Noruega	7,0	7,5	8,0	8,7	8,6	8,1	7,9	7,5	6,8	8,0	8,5
Nueva Zelandia	–	–	–	–	13,5	12,6	12,7	13,2	13,2	16,1	16,3
Países Bajos	8,3	7,7	7,9	8,7	8,2	8,2	7,1	6,7	5,1	7,0	7,2
Polonia	22,1	20,7	21,0	20,5	20,3	18,4	17,4	15,5	13,7	14,2	15,2
Portugal	10,5	9,9	10,7	12,1	12,7	12,9	12,4	13,4	12,2	12,8	13,5
Reino Unido	13,3	13,1	13,3	13,6	13,5	14,2	15,1	14,9	14,8	15,7	15,9
Suecia	7,9	7,3	7,9	8,4	9,5	9,2	10,5	9,6	8,7	11,0	10,3
Suiza	8,3	8,9	9,5	11,4	10,2	10,4	10,0	10,2	9,6	10,5	9,7
Turquía	37,8	38,9	39,6	41,1	41,9	43,6	42,6	41,3	42,0	39,6	36,6
Promedio OCDE	15,1	14,7	15,3	15,2	15,1	15,0	14,3	14,0	13,7	15,4	15,8

– = no disponible.

Nota: Grupo de edad 15-24 para el Japón.

Fuente: OCDE: *Education at a Glance 2012: OECD Indicators*.

Cuadro B4. Incidencia del trabajo a tiempo parcial, jóvenes, 2000-2011 (%)

País	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Alemania	11,3	12,2	12,6	13,2	13,7	15,9	17,2	18,2	18,7	18,4	17,6	19,3
Australia	–	41,3	41,9	42,3	41,8	41,4	40,6	40,5	40,3	43,0	43,2	43,4
Austria	6,1	6,8	6,3	7,0	10,2	12,8	11,7	14,4	15,2	14,6	15,9	16,4
Bélgica	18,0	15,1	15,3	16,0	18,0	18,9	17,2	16,8	17,6	20,3	18,0	20,8
Canadá	43,7	43,6	45,0	45,4	44,8	44,8	44,3	44,8	45,0	47,0	48,1	48,1
República Checa	2,2	2,3	1,9	2,5	2,1	2,3	3,0	4,1	4,5	6,8	7,6	6,2
Chile	5,5	6,8	6,3	7,3	8,9	9,7	10,7	11,3	13,4	16,3	26,0	24,2
República de Corea	8,0	9,4	9,7	11,9	12,2	13,8	14,9	16,9	18,4	21,0	22,9	26,3
Dinamarca	44,5	42,9	46,1	49,0	52,7	53,1	55,0	51,5	55,2	58,2	59,5	59,7
Eslovaquia	1,2	1,1	1,3	2,1	2,7	2,7	3,2	3,0	3,6	4,5	7,7	6,6
Eslovenia	–	–	14,9	17,1	23,2	25,9	25,8	26,6	28,2	31,7	36,7	35,6
España	13,2	12,7	12,5	13,0	14,1	18,7	19,1	19,5	21,7	23,8	28,3	31,1
Estados Unidos	33,1	33,3	34,1	34,6	34,9	34,2	33,8	34,0	35,1	38,3	38,1	34,6
Estonia	8,7	8,2	9,6	10,3	9,2	12,5	10,6	10,0	10,7	13,9	18,1	13,6
Finlandia	29,3	29,5	29,6	30,6	31,2	33,2	31,8	31,4	32,3	34,5	34,0	34,2
Francia	18,7	17,1	16,2	14,8	15,6	16,6	17,3	17,2	17,4	17,4	17,6	17,6
Grecia	6,7	5,8	5,7	5,7	7,3	9,0	11,5	10,6	11,6	12,4	14,5	15,5
Hungría	2,1	2,2	2,6	2,1	2,8	3,1	2,8	3,5	3,4	4,5	4,8	7,4
Irlanda	22,4	21,0	20,3	21,9	21,2	21,7	21,3	22,5	24,5	33,2	39,6	44,5
Islandia	39,4	42,3	47,7	32,3	33,8	35,6	35,6	36,3	35,4	43,5	45,5	44,3
Israel	21,8	23,0	23,7	24,3	24,8	25,1	25,0	24,4	24,2	25,1	22,6	23,1
Italia	10,6	10,6	8,9	9,3	15,6	14,5	15,5	16,7	18,3	18,8	21,5	21,1
Japón	–	–	23,5	24,1	24,6	25,4	24,7	25,5	25,8	27,4	29,0	29,5
Luxemburgo	10,4	7,1	5,1	4,4	5,4	4,4	4,9	3,9	4,0	17,7	14,4	16,6
México	14,9	15,8	16,1	16,2	17,6	20,1	20,2	21,0	21,5	22,0	23,1	22,6
Noruega	41,3	43,2	43,8	47,0	47,8	47,6	48,8	46,0	47,4	48,7	48,9	49,3
Nueva Zelandia	38,5	37,3	38,3	37,0	36,9	37,1	35,7	39,3	39,4	41,1	41,3	39,6
Países Bajos	53,2	53,6	54,5	56,0	57,0	59,2	59,5	61,4	61,7	63,9	65,2	65,8
Polonia	15,6	17,5	18,1	17,9	19,8	19,5	16,3	14,2	11,9	11,3	12,4	12,6
Portugal	5,6	5,6	5,9	7,2	7,1	7,3	7,1	8,2	8,8	9,8	11,2	15,0
Reino Unido	31,8	32,5	31,7	33,0	32,9	32,7	33,0	32,3	32,9	35,7	37,4	37,0
Suecia	31,8	32,7	33,6	35,6	38,3	36,1	36,2	34,7	35,8	38,4	37,9	36,6
Suiza	18,6	19,6	17,3	17,6	17,4	17,4	18,7	18,9	19,9	20,7	17,8	17,8
Turquía	10,6	6,5	6,1	5,7	6,4	5,5	7,4	7,2	8,0	11,4	11,9	12,4
Brasil	–	19,2	20,3	20,7	21,1	21,6	22,2	21,0	20,2	21,0	–	–
Federación de Rusia	10,9	6,7	4,5	7,6	7,5	8,2	7,7	7,1	6,5	6,2	5,9	5,5
Sudáfrica	–	14,6	14,8	14,6	9,4	10,9	13,9	10,0	9,0	8,5	8,9	8,7
Europa	18,0	17,7	17,7	18,4	19,7	20,6	21,3	21,5	22,3	23,8	24,5	25,0
Países G7	24,2	24,5	28,7	29,2	29,9	29,8	29,8	30,1	30,8	32,8	33,0	31,8
América del Norte	28,4	29,0	29,7	30,2	30,7	31,1	30,9	31,2	32,0	34,3	33,9	32,0
Países de la OCDE	20,8	21,4	24,1	24,7	25,6	26,3	26,4	26,8	27,5	29,4	29,8	29,3

– = no disponible.

Fuente: Base de datos en línea de la OCDE.

Cuadro B5. Incidencia del trabajo temporal, jóvenes, 2000-2011 (%)

País	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Alemania	52,4	52,1	51,4	53,0	55,5	58,2	57,5	57,4	56,8	57,3	57,2	56,0
Australia	–	4,6	–	–	3,7	–	4,5	–	–	–	–	–
Austria	33,0	33,2	34,8	31,8	33,2	34,7	35,2	34,9	34,9	35,6	37,0	37,2
Bélgica	30,9	26,4	27,9	30,2	31,0	32,1	30,0	31,6	29,5	33,2	30,4	34,3
Canadá	29,1	30,1	29,7	28,3	29,4	29,9	29,3	28,8	27,2	27,8	30,0	30,5
República Checa	19,6	19,7	19,7	22,3	21,0	18,3	18,9	17,4	15,6	18,8	22,5	22,3
Chile	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	47,5	45,8
República de Corea	–	–	–	–	30,3	34,6	31,7	30,0	29,4	32,5	30,1	27,3
Dinamarca	29,8	26,9	27,0	26,4	25,7	26,9	22,4	22,5	23,6	22,8	21,1	22,1
Eslovaquia	10,5	12,0	12,4	11,5	11,9	12,8	14,3	13,7	12,6	12,5	17,1	18,6
Eslovenia	–	–	54,3	55,1	65,0	62,5	64,2	68,3	69,8	66,6	69,6	74,5
España	68,6	66,5	65,0	64,5	65,7	66,5	66,1	62,8	59,4	55,9	58,6	61,4
Estados Unidos	–	8,1	–	–	–	8,1	–	–	–	–	–	–
Estonia	–	–	7,9	8,1	8,1	9,2	7,3	6,6	6,0	8,3	11,6	13,8
Finlandia	45,6	45,1	44,3	45,9	44,7	44,2	44,2	42,4	39,7	39,0	43,1	43,4
Francia	55,0	52,2	48,5	48,1	48,8	49,4	51,6	53,5	52,5	52,4	54,9	55,0
Grecia	28,8	28,2	26,6	24,9	26,6	26,5	25,0	27,0	29,2	28,4	30,4	30,1
Hungría	13,9	14,9	14,7	16,4	15,2	17,2	16,9	19,1	20,0	21,4	24,9	22,9
Irlanda	12,3	–	15,2	15,5	13,7	11,6	15,1	20,5	22,0	25,0	30,4	34,2
Islandia	28,9	21,8	21,5	29,1	28,5	28,9	30,4	32,0	27,8	26,9	31,3	32,8
Italia	26,2	23,3	27,1	27,4	34,6	37,0	40,9	42,3	43,3	44,4	46,7	49,9
Japón	24,9	25,5	26,8	27,2	27,8	27,9	26,8	26,4	26,0	25,5	26,6	26,4
Luxemburgo	14,5	19,5	16,6	12,4	24,1	29,3	33,2	34,1	39,3	39,4	36,5	34,5
México	25,7	24,2	25,5	25,8	26,4	–	–	–	–	–	–	–
Noruega	28,5	27,9	28,4	22,1	30,0	27,8	28,7	27,3	25,5	25,0	26,5	23,7
Países Bajos	35,4	36,5	36,3	37,4	38,8	41,7	43,6	45,1	45,2	46,5	48,3	47,8
Polonia	–	35,5	46,5	55,8	63,1	66,5	67,3	65,7	62,8	62,0	64,6	65,6
Portugal	41,5	42,6	46,2	45,7	46,5	45,6	49,3	52,6	54,2	53,5	55,6	57,2
Reino Unido	13,2	13,5	12,9	12,5	11,0	12,3	12,8	13,3	12,0	11,9	13,7	13,5
Suecia	49,5	47,8	49,9	50,9	52,5	55,3	58,4	57,3	53,8	53,4	57,1	57,5
Suiza	47,0	48,8	48,9	47,7	46,9	49,6	51,4	50,3	50,6	53,1	51,7	51,6
Turquía	23,7	22,5	17,9	17,7	9,3	12,4	13,4	12,4	12,5	15,0	17,2	18,4
Federación de Rusia	14,5	17,8	17,4	23,2	23,8	25,1	24,8	23,4	24,5	21,7	19,1	17,6
Europa	36,2	35,8	35,6	36,2	36,6	38,3	39,3	39,6	38,7	39,2	40,6	40,5
Países G7	21,1	20,1	20,0	20,1	20,5	21,6	21,8	22,1	21,7	21,5	22,1	22,1
América del Norte	15,2	13,7	13,9	13,8	14,1	14,5	14,5	14,5	14,3	14,3	14,5	14,5
Países de la OCDE	24,3	23,3	23,5	23,7	23,9	25,1	25,5	25,6	25,1	24,9	25,4	25,3

– = no disponible.

Fuente: Base de datos en línea de la OCDE.

Anexo C. Cuadros de desajuste de las competencias

Cuadro C1. Desajuste de las competencias entre la oferta y la demanda de mano de obra, jóvenes, 2000-2011 (%)

País	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Variación 2010-2011
Alemania	8,3	6,2	4,0	4,3	2,2	8,2	12,3	16,7	14,7	12,9	16,5	18,5	2,0
Austria	12,0	14,7	6,8	13,2	21,6	17,2	19,0	18,6	20,6	17,2	13,5	17,3	3,8
Bélgica	18,0	31,6	22,5	19,1	14,0	12,8	14,5	15,8	16,9	11,6	19,4	20,6	1,2
Bulgaria	13,8	21,3	17,9	17,5	17,8	22,9	23,2	19,9	23,3	18,3	13,1	15,0	1,9
República Checa	18,8	19,4	18,0	18,8	20,0	16,5	16,6	19,9	27,7	18,9	16,3	18,7	2,4
Chipre	10,1	3,8	11,9	18,9	18,2	0,3	11,2	7,3	3,6	8,2	5,9	9,2	3,3
Dinamarca	5,8	5,5	15,4	15,4	4,4	4,7	8,0	10,7	10,4	7,1	7,8	9,0	1,2
Eslovaquia	8,7	10,2	10,2	11,3	18,2	23,0	25,5	26,9	25,7	14,7	13,3	12,4	-0,9
Eslovenia	13,1	14,0	14,9	10,8	6,3	6,9	6,2	6,5	3,5	9,1	10,0	13,9	3,9
España	2,0	1,3	0,3	3,2	2,5	7,3	6,9	8,2	15,3	16,2	17,7	14,3	-3,4
Estonia	25,6	9,2	34,0	14,9	16,1	11,4	15,7	26,2	15,3	21,2	14,3	10,7	-3,6
Finlandia	26,7	24,1	29,9	26,7	27,3	17,9	20,9	22,8	25,9	20,3	19,7	23,3	3,6
Francia	19,4	22,8	18,7	15,6	17,7	15,6	17,8	19,3	18,5	19,4	19,1	18,7	-0,4
Grecia	8,0	6,8	8,3	8,5	5,1	9,1	5,9	9,1	5,7	5,5	6,2	2,6	-3,6
Hungría	13,6	14,9	14,8	20,3	17,4	14,4	16,7	15,9	16,3	18,7	14,2	15,1	0,9
Irlanda	30,3	22,5	19,4	18,9	25,8	20,5	18,1	20,6	18,2	14,0	15,1	16,0	0,9
Italia	0,7	2,0	3,5	4,7	10,1	6,2	6,1	5,0	5,0	4,4	5,2	5,8	0,6
Letonia	19,4	19,3	19,1	14,2	11,0	25,9	26,1	16,7	17,3	18,7	12,2	12,2	0,0
Lituania	12,6	12,2	9,6	11,6	5,9	11,0	4,9	5,7	16,3	13,5	11,5	10,6	-0,9
Luxemburgo	14,8	14,6	29,7	11,8	15,5	19,3	22,7	20,9	14,6	15,8	23,3	22,7	-0,6
Noruega	23,4	22,6	26,4	20,6	9,4	20,9	16,6	21,0	21,4	14,8	14,9	15,3	0,4
Países Bajos	22,6	18,2	17,4	17,3	18,3	18,5	22,2	20,7	18,9	16,8	17,2	19,3	2,1
Polonia	1,0	2,5	2,8	5,2	2,5	2,9	4,0	0,9	2,7	2,7	4,3	3,9	-0,4
Portugal	0,7	2,6	1,9	0,9	5,3	4,2	5,7	5,2	7,0	3,6	2,2	5,8	3,6
Reino Unido	25,5	26,7	26,0	26,1	27,7	23,3	22,4	24,4	24,7	20,1	19,3	18,3	-1,0
Rumania	17,2	14,2	9,3	11,7	5,7	8,7	3,7	3,4	4,5	2,7	12,0	8,5	-3,5
Suecia	7,8	24,2	20,9	20,4	18,1	21,3	23,8	25,2	27,2	23,2	24,1	23,1	-1,0
Suiza	4,2	21,2	0,7	1,3	7,7	5,9	4,2	4,6	1,7	3,7	1,4	1,6	0,2
Promedio	13,7	14,6	14,8	13,7	13,3	13,5	14,3	14,9	15,1	13,3	13,2	13,7	0,5

Fuente: Los cálculos de la OIT se han hecho a partir de datos de Eurostat.

Cuadro C2a. Tasa de desempleo de los jóvenes con educación primaria, ambos sexos, 2000-2011 (%)

País	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Variación 2010-2011
Alemania	9,7	8,7	10,1	11,9	13,1	17,8	16,9	15,7	13,7	14,2	13,4	12,0	-1,4
Austria	8,3	8,4	8,5	10,1	17,8	15,2	13,4	12,4	12,1	14,3	11,8	12,0	0,2
Bélgica	24,2	30,3	27,0	30,5	25,8	30,0	30,1	29,1	28,4	30,2	35,9	31,0	-4,9
Bulgaria	44,6	59,5	51,9	41,4	37,5	39,9	37,8	29,5	28,3	31,8	39,5	49,2	9,7
República Checa	44,2	41,1	40,5	48,7	53,8	47,9	43,4	31,3	35,0	41,2	43,1	45,4	2,3
Chipre	11,5	9,1	10,3	10,7	13,1	13,9	7,8	12,7	8,5	8,5	13,2	13,9	0,7
Dinamarca	6,2	9,3	9,4	12,2	7,2	9,3	8,5	8,8	9,3	13,1	15,5	16,3	0,8
Eslovaquia	77,0	80,3	75,3	69,6	73,7	76,7	74,1	66,1	62,3	64,5	67,4	63,6	-3,8
Eslovenia	26,4	25,4	26,0	25,6	18,1	20,7	17,1	13,3	10,8	18,9	19,7	25,0	5,3
España	24,6	20,5	21,7	23,3	23,2	21,8	19,8	20,4	29,7	44,7	49,6	53,2	3,6
Estonia	41,4	30,3	37,1	34,0	32,5	22,0	18,4	18,3	18,4	44,3	46,9	30,8	-16,1
Finlandia	43,4	38,8	43,5	42,0	41,7	28,4	27,9	25,8	26,6	31,7	31,3	31,5	0,2
Francia	31,2	29,7	29,2	26,1	30,8	30,4	33,1	30,2	29,9	37,0	36,2	35,2	-1,0
Grecia	24,1	23,8	21,6	20,3	22,8	19,3	21,7	17,8	19,0	22,3	31,3	43,3	12,0
Hungría	21,3	19,4	21,0	26,5	25,7	31,0	31,7	30,4	33,4	45,9	41,5	42,0	0,5
Irlanda	13,0	11,1	13,5	14,3	17,0	15,9	15,6	17,5	23,8	39,4	44,6	49,0	4,4
Italia	31,7	28,6	28,4	28,9	28,6	26,2	24,1	22,5	23,4	27,3	30,9	32,8	1,9
Letonia	32,1	32,0	36,3	23,7	24,5	23,6	22,1	16,7	20,7	49,7	45,7	40,4	-5,3
Lituania	37,3	42,6	26,6	36,0	19,6	18,1	12,6	10,9	26,7	46,9	54,1	47,0	-7,1
Luxemburgo	8,9	8,7	12,1	15,2	20,8	18,2	23,3	21,0	22,6	24,6	22,4	25,9	3,5
Noruega	18,7	21,2	22,3	19,4	16,8	19,2	11,2	10,1	10,2	11,2	11,4	10,8	-0,6
Países Bajos	7,4	5,7	5,9	8,8	10,7	11,2	9,4	8,4	7,2	8,8	11,8	10,7	-1,1
Polonia	37,0	38,2	43,1	38,6	41,6	41,2	36,2	22,8	20,6	24,5	30,1	31,7	1,6
Portugal	8,2	8,6	10,4	13,4	14,9	15,5	15,2	16,2	15,8	20,3	22,3	32,6	10,3
Reino Unido	21,5	19,5	20,1	21,5	19,9	22,6	25,1	26,4	28,0	32,7	34,1	36,2	2,1
Rumania	11,6	12,1	18,2	15,3	20,9	16,3	19,6	18,6	20,3	19,4	15,8	18,7	2,9
Suecia	11,3	17,9	18,7	20,9	25,9	33,2	32,5	29,5	31,2	38,0	38,9	38,6	-0,3
Suiza	4,6	7,4	5,6	8,3	8,8	9,5	7,1	7,8	6,8	8,1	7,7	7,8	0,1

Fuente: Base de datos en línea de Eurostat.

Cuadro C2b. Tasa de desempleo de los jóvenes con educación secundaria, ambos sexos, 2000-2011 (%)

País	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Variación 2010-2011
Alemania	7,0	7,1	8,9	10,5	13,4	13,6	11,1	8,8	8,1	9,2	7,4	6,0	-1,4
Austria	5,4	4,9	6,6	6,3	8,1	8,0	6,5	6,2	5,7	7,5	7,0	6,2	-0,8
Bélgica	14,4	9,7	13,3	18,3	17,2	19,7	18,0	17,5	16,2	20,5	19,9	15,5	-4,4
Bulgaria	30,4	33,3	31,0	23,1	19,7	17,5	15,3	12,3	9,6	14,1	21,2	23,6	2,4
República Checa	14,1	13,2	13,0	13,9	16,7	16,4	14,9	8,6	7,1	13,7	15,7	15,2	-0,5
Chipre	11,3	7,6	5,9	5,4	6,0	13,9	8,9	9,0	8,3	13,7	17,4	23,0	5,6
Dinamarca	7,5	7,6	5,4	6,6	7,7	8,0	6,3	5,7	6,2	10,3	11,5	11,5	0,0
Eslovaquia	35,0	36,7	35,6	30,6	28,6	25,1	21,4	15,3	14,6	24,3	30,6	30,7	0,1
Eslovenia	14,5	13,5	12,4	13,8	13,1	14,8	12,9	9,4	10,1	12,3	12,9	13,4	0,5
España	25,7	21,5	21,5	22,0	21,0	17,2	16,1	16,6	19,6	31,1	34,3	41,5	7,2
Estonia	17,4	21,8	12,4	23,4	18,5	16,2	10,7	7,2	10,3	24,9	31,3	21,0	-10,3
Finlandia	20,5	19,4	18,9	19,7	18,9	16,1	14,1	11,8	11,2	16,8	16,9	14,9	-2,0
Francia	17,7	15,1	16,1	14,7	17,7	17,9	18,6	16,1	16,8	21,0	20,1	19,4	-0,7
Grecia	31,8	30,1	28,7	28,0	27,4	27,6	26,1	23,7	23,2	26,6	31,4	43,8	12,4
Hungría	11,0	9,4	10,0	10,5	12,0	17,1	15,7	15,6	16,9	22,5	23,3	23,0	-0,3
Irlanda	4,2	4,9	6,4	6,9	6,3	6,5	7,3	7,3	11,2	23,0	26,3	27,9	1,6
Italia	31,7	27,1	25,8	25,5	21,3	22,0	19,9	19,0	19,9	24,1	26,5	27,3	0,8
Letonia	17,8	19,1	21,1	14,6	18,4	10,1	8,8	9,4	11,1	29,1	33,2	32,0	-1,2
Lituania	26,1	30,5	18,3	26,8	23,0	17,4	9,8	8,2	11,1	29,0	33,9	33,3	-0,6
Luxemburgo	4,8	4,8	4,2	9,4	12,7	9,1	11,1	9,0	15,0	13,2	9,7	12,3	2,6
Noruega	7,0	7,8	7,6	8,9	11,3	8,8	6,1	4,6	4,2	6,2	6,3	5,9	-0,4
Países Bajos	2,8	2,3	2,8	4,5	5,6	5,7	4,2	3,9	3,5	4,6	6,4	5,3	-1,1
Polonia	35,7	39,9	42,2	42,9	40,6	37,0	29,5	21,7	16,9	20,2	23,1	25,4	2,3
Portugal	8,4	9,8	9,6	12,9	11,2	15,3	16,0	14,8	14,4	18,2	21,3	27,3	6,0
Reino Unido	8,6	7,2	7,5	8,2	7,7	9,5	10,7	11,0	11,2	15,6	16,8	18,9	2,1
Rumania	22,0	21,0	25,0	22,8	24,0	22,5	22,0	21,0	17,5	20,9	24,6	25,4	0,8
Suecia	9,4	7,1	8,4	10,1	13,6	16,0	14,5	12,1	11,8	18,4	18,7	18,0	-0,7
Suiza	5,4	3,3	5,5	8,5	7,0	7,7	7,9	6,5	7,1	9,1	8,1	7,5	-0,6

Fuente: Base de datos en línea de Eurostat.

Cuadro C2c. Tasa de desempleo de los jóvenes con educación superior, ambos sexos, 2000-2011 (%)

País	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Variación 2010-2011
Alemania	6,8	3,8	4,9	5,4	7,1	12,0	9,0	6,5	7,0	6,0	6,6	4,5	-2,1
Austria	2,4	1,8	5,4	2,4	4,8	7,6	9,8	10,3	2,9	9,6	9,7	7,6	-2,1
Bélgica	6,5	9,7	8,2	6,2	10,0	16,0	16,1	11,5	11,3	16,6	13,1	12,1	-1,0
Bulgaria	17,1	26,9	22,1	17,8	22,9	14,6	11,0	9,2	9,9	4,8	11,7	19,6	7,9
República Checa	13,7	15,1	8,8	13,5	9,5	16,1	14,1	9,2	8,1	13,3	15,0	12,3	-2,7
Chipre	5,6	8,3	8,1	12,9	8,0	13,7	13,2	10,8	9,6	16,7	18,3	26,4	8,1
Dinamarca	1,0	10,0	11,8	7,3	17,6	5,4	10,8	5,7	4,8	7,1	15,6	14,6	-1,0
Eslovaquia	26,9	24,1	21,4	23,4	24,4	17,2	16,3	18,9	15,5	22,4	27,3	24,0	-3,3
Eslovenia	6,3	7,1	25,0	8,0	12,1	18,4	17,1	8,8	17,8	12,5	16,7	18,2	1,5
España	26,6	20,0	21,6	19,6	22,1	17,1	15,1	13,6	15,9	26,0	28,9	35,0	6,1
Estonia	16,7	26,2	2,8	3,7	25,8	7,6	5,8	4,5	8,1	8,7	17,8	15,2	-2,6
Finlandia	14,8	14,1	7,8	10,7	15,9	6,2	7,7	9,9	5,5	7,9	7,3	7,4	0,1
Francia	11,4	8,2	11,6	13,9	12,4	15,3	15,0	12,5	10,3	12,6	13,8	13,4	-0,4
Grecia	29,6	29,4	23,1	28,4	30,5	33,1	30,1	32,0	24,6	31,0	43,0	48,6	5,6
Hungría	4,8	4,3	6,2	6,0	10,3	12,9	16,7	12,1	15,0	18,5	22,2	19,7	-2,5
Irlanda	2,7	2,7	4,9	4,7	4,3	6,4	5,4	5,6	7,5	17,0	18,8	17,8	-1,0
Italia	25,8	28,7	35,8	15,3	32,9	31,3	24,7	19,4	23,8	29,5	23,1	27,1	4,0
Letonia	6,5	7,2	13,6	13,4	7,6	5,3	6,0	4,2	7,9	22,2	20,4	14,6	-5,8
Lituania	21,2	21,2	18,4	14,3	18,4	9,4	7,8	6,3	11,4	15,8	26,1	21,4	-4,7
Luxemburgo	5,6	6,7	0,0	11,1	23,5	17,6	7,7	15,4	7,1	18,8	18,8	10,5	-8,3
Noruega	8,2	9,5	8,6	8,6	11,7	7,2	5,1	2,9	3,6	4,8	5,5	5,4	-0,1
Países Bajos	2,4	4,9	1,8	4,8	3,5	4,8	2,6	2,6	2,9	4,5	5,2	4,4	-0,8
Polonia	26,1	29,0	27,5	27,7	31,0	29,3	23,2	20,0	16,8	19,6	20,7	22,0	1,3
Portugal	6,9	9,7	13,4	14,6	13,2	24,3	28,8	26,1	27,2	24,4	26,2	29,0	2,8
Reino Unido	5,6	5,1	5,9	5,3	4,1	7,9	9,1	7,5	9,2	13,0	12,1	12,0	-0,1
Rumania	9,2	17,2	19,7	15,7	13,1	22,0	27,6	21,1	20,4	24,8	28,9	29,3	0,4
Suecia	2,4	3,4	7,4	5,2	11,7	16,0	12,8	12,2	11,5	12,8	14,7	12,4	-2,3
Suiza	4,4	19,2	7,3	11,6	2,3	11,2	13,5	6,7	8,1	6,3	7,2	8,5	1,3

Fuente: Base de datos en línea de Eurostat.

Cuadro C3. Tendencias del trabajo juvenil por país: incidencia del desajuste de las competencias y variables a nivel macro, grupo de edad 15-29

	Tendencia de la sobreeducación		Tendencia de la subeducación		Tendencias de las macrovariables		
	Creciente	Decreciente	Creciente	Decreciente	Nivel de educación superior	Tasa de desempleo	Proporción CIUO 1-3
Alemania						↓	
Austria				^a	↑ ^a	↓ ^a	↑ ^a
Bélgica							↓ ^b
Bulgaria	^b			^b	↑ ^b	↑ ^b	
Croacia							
República Checa						↑ ^c	↓ ^c
Chipre							
Dinamarca	^b					↑ ^b	
Eslovaquia			^b			↓	↑ ^b
Eslovenia	^b				↑		
España				^b	↑ ^b	↑ ^b	↑ ^b
Estonia						↑ ^b	
Finlandia						↑ ^b	↑
Francia						↑	
Grecia		^c					↑ ^c
Hungría							
Irlanda						↑	
Islandia							
Israel							
Italia							
Letonia							
Lituania							
Luxemburgo							
Noruega			^b		↓ ^b	↑ ^b	
Países Bajos					↑ ^b		
Polonia					↑		↑
Portugal						↑ ^b	
Reino Unido				^b		↓	
Rumania							
Federación de Rusia						↑ ^b	
Suecia					↓		↓
Suiza					↑ ^b		↑ ^b
Turquía							
Ucrania						↑	

^a Datos disponibles sólo en las rondas 1-4. ^b Basado en las rondas 3-5. ^c Datos disponibles sólo en las rondas 1-2 y 4-5.

Nota: 'I' indica la existencia de una tendencia de desajuste de las competencias calculada siguiendo la medición basada en la CIUO. Estas tendencias sólo se incluyen si se dan en las cinco rondas, o en las cuatro últimas rondas observables, o en las rondas 3-5. Las partes sombreadas corresponden a países de los que no tenemos datos sobre suficientes rondas para evaluar las tendencias. «Nivel de educación superior» es la proporción de titulados superiores entre los empleados. «Proporción en CIUO 1-3» es la proporción de trabajadores de los tres grandes grupos de la CIUO.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en la Encuesta Social Europea (Norwegian Social Science Data Services, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010).

Cuadro C4. Resumen de los resultados del modelo de sobreeducación

	Jóvenes			Adultos			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Demografía									
Edad									
Edad ² /100									
Jóvenes									
Mujeres									
Número de hijos (respecto a sin hijos)									
1									
2									
3+									
Situación de empleo de la pareja (respecto a sin pareja)									
Desempleados									
Empleados									
Supervisan a otras personas									
Domicilio (rural o no)									
Ciudad grande									
Ciudad pequeña									
Tamaño de la empresa (más o menos de 10 empleados)									
10-24									
25-99									
100-499									
500+									
Origen migrante (respecto a no migrante)									
Minoría									
Uno de los progenitores es migrante									
Padre y madre migrantes									
Migrantes de ECO ^a									
Migrantes de la AUS ^b									
Migrantes de AAAL ^c									
Otros migrantes europeos									
Otros ^d migrantes									

	Jóvenes			Adultos			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Factores potencialmente negativos									
Estudiantes									
Discapacitados									
Desempleados durante 3 meses									
Desempleados durante 1 año									
Empleo informal									
Rasgos personalidad									
Creatividad muy importante									
Éxito muy importante									
Educación (respecto de educación secundaria)									
Primaria									
Superior									
Efectos padres y pareja									
Nivel de educación mayor, madre									
Nivel de educación mayor, padre									
Nivel de educación mayor, pareja									
Familiar supervisa a otras personas									
Factores a nivel macro									
Graduados educación superior, proporción									
Tasa de desempleo									
Proporción CIUO 1-3									

^a Europa Central y Oriental. ^b Antigua Unión Soviética. ^c África, Asia y América Latina. ^d Inmigrantes de Australia, Canadá, República de Corea, Estados Unidos, Japón o Nueva Zelanda.

Nota: Las celdas rojas muestran efectos negativos importantes (razones de posibilidades (odds ratios) <1), las celdas verdes muestran efectos positivos importantes (razones de posibilidades (odds ratios) >1), mientras que las celdas blancas muestran efectos insignificantes y las celdas grises muestran variables que no están incluidas en un modelo dado.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en la Encuesta Social Europea (Norwegian Social Science Data Services, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010).

Cuadro C5. Resumen de los resultados del modelo de subeducación

	Jóvenes			Adultos			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Demografía									
Edad									
Edad ² /100									
Jóvenes									
Mujeres									
Número de hijos (respecto a sin hijos)									
1									
2									
3+									
Situación de empleo de la pareja (respecto a sin pareja)									
Desempleados									
Empleados									
Supervisan a otras personas									
Domicilio (rural o no)									
Ciudad grande									
Ciudad pequeña									
Tamaño de la empresa (más o menos de 10 empleados)									
10-24									
25-99									
100-499									
500+									
Origen migrante (respecto a no migrante)									
Minoría									
Uno de los progenitores es migrante									
Padre y madre migrantes									
Migrantes de ECO ^a									
Migrantes de la AUS ^b									
Migrantes de AAAL ^c									
Otros migrantes europeos									
Otros ^d migrantes									

	Jóvenes			Adultos			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Factores potencialmente negativos									
Estudiantes									
Discapacitados									
Desempleados durante 3 meses									
Desempleados durante 1 año									
Empleo informal									
Rasgos personalidad									
Creatividad muy importante									
Éxito muy importante									
Educación (respecto de educación secundaria)									
Primaria									
Superior									
Efectos padres y pareja									
Nivel de educación mayor, madre									
Nivel de educación mayor, padre									
Nivel de educación mayor, pareja									
Familiar supervisa a otras personas									
Factores a nivel macro									
Graduados educación superior, proporción									
Tasa de desempleo									
Proporción CIUO 1-3									

^a Europa Central y Oriental. ^b Antigua Unión Soviética. ^c África, Asia y América Latina. ^d Inmigrantes de Australia, Canadá, República de Corea, Estados Unidos, Japón o Nueva Zelandia.

Nota: Las celdas rojas muestran efectos negativos importantes (razones de posibilidades (odds ratios) <1), las celdas verdes muestran efectos positivos importantes (razones de posibilidades (odds ratios) >1), mientras que las celdas blancas muestran efectos insignificantes y las celdas grises muestran variables que no están incluidas en un modelo dado.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en la Encuesta Social Europea (Norwegian Social Science Data Services, 2002, 2004, 2006, 2008, 2010).

Anexo D. Cuadros seleccionados de las SWTS, diez países

Cuadro D1. Información fuente

	Armenia	Camboya	Egipto	ERY Macedonia	Jordania	Liberia	Malawi	Perú	Federación de Rusia	Togo
Asociado en la ejecución	Servicio Nacional de Estadística	Instituto Nacional de Estadística	Agencia Central para la Movilización Pública y las Estadísticas	Oficina Nacional de Estadística	Departamento de Estadística	Instituto de Estadística y Servicios de Información Geográfica de Liberia	Oficina Nacional de Estadística	Instituto Nacional de Estadística e Informática	Servicio de Estadística de la Federación de Rusia	Dirección General de Estadística y Contabilidad Nacional
Tamaño de la muestra	3216	3552	5198	2994	5405	1876	3102	2464	3890	2033
Cobertura geográfica	Nacional	Nacional	Nacional	Nacional	Nacional	Nacional	Nacional	Zonas urbanas	11 regiones	Nacional
Período de referencia	Octubre y noviembre 2012	Julio y agosto 2012	Diciembre 2012	Tercer trimestre (julio-septiembre) 2012	Diciembre 2012 a febrero 2013	Julio y agosto 2012	Diciembre 2012 y septiembre 2012	Diciembre 2012 y enero 2013	Julio de 2012	Julio y agosto 2012

Cuadro D2. Indicadores del mercado de trabajo de los jóvenes, diez países SWTS, ambos sexos, grupo de edad 15-29, 2012 (%)

	Armenia	Camboya	Egipto	ERY Macedonia	Jordania	Liberia	Malawi	Perú	Federación de Rusia	Togo
Relación empleo-población	30,7	74,1	50,5	27,9	29,9	49,3	66,5	54,0	53,6	62,4
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	43,9	75,7	58,4	49,3	39,4	61,4	72,1	60,4	60,7	67,4
Tasa de inactividad	56,1	24,3	41,6	50,7	60,6	38,6	27,9	39,6	39,3	32,6
Tasa de desempleo (definición estricta)	30,2	2,1	13,5	43,3	24,1	19,8	7,8	10,6	11,7	7,5
Tasa de desempleo (definición amplia)	35,4	3,8	19,5	46,7	30,0	37,0	18,9	18,8	15,9	16,8
Tasa de empleo vulnerable	11,7	52,2	15,1	16,7	3,3	68,5	72,2	23,2	8,4	71,9
Proporción de jóvenes que no trabajan ni reciben educación o formación (NEET)	27,4	8,7	25,2	30,0	29,0	16,8	17,6	17,9	15,7	10,9
Proporción de jóvenes que no pertenecen a la fuerza de trabajo ni reciben educación o formación (NLFET)	15,4	6,7	17,7	8,3	20,0	5,2	5,5	14,4	10,1	7,9
Tasa de subutilización de la mano de obra	42,3	64,2	67,4	46,2	32,9	77,5	79,1	63,4	25,0	71,8

Nota: El empleo vulnerable es la suma de los trabajadores por cuenta propia más los trabajadores familiares auxiliares. La tasa de subutilización de la mano de obra es la proporción de jóvenes en empleos ocasionales, desempleados (definición amplia) y que no forman parte de la fuerza de trabajo ni reciben formación o educación (no estudiantes sin empleo).

Cuadro D3. Indicadores del mercado de trabajo de los jóvenes, diez países SWTS, hombres, grupo de edad 15-29, 2012 (%)

	Armenia	Camboya	Egipto	ERY Macedonia	Jordania	Liberia	Malawi	Perú	Federación de Rusia	Togo
Relación empleo-población	39,9	76,1	70,9	30,7	47,2	54,9	73,2	61,0	58,7	59,5
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	53,0	77,8	76,1	55,2	58,0	64,7	77,5	67,0	66,4	65,2
Tasa de inactividad	47,0	22,2	23,9	44,8	42,0	35,3	22,5	33,0	33,6	34,8
Tasa de desempleo (definición estricta)	24,6	2,1	6,8	44,4	18,7	15,1	5,6	9,0	11,7	8,8
Tasa de desempleo (definición amplia)	27,6	3,3	8,6	48,0	22,1	30,2	12,5	14,6	14,8	16,8
Tasa de empleo vulnerable	14,8	49,9	17,7	20,3	4,1	65,4	68,1	25,2	9,8	66,0
Proporción jóvenes de que no trabajan ni reciben educación o formación (NEET)	15,9	4,8	9,2	28,0	14,9	12,4	8,9	9,4	10,6	6,6
Proporción de jóvenes que no pertenecen a la fuerza de trabajo ni reciben educación o formación (NLFET)	5,5	3,2	4,4	2,5	4,9	3,3	2,2	6,5	4,5	3,8
Tasa de subutilización de la mano de obra	34,9	60,6	69,7	47,2	20,6	72,9	74,5	60,9	22,6	64,2

Nota: Véase el cuadro D2.

Cuadro D4. Indicadores del mercado de trabajo de los jóvenes, diez países SWTS, mujeres, grupo de edad 15-29, 2012 (%)

	Armenia	Camboya	Egipto	ERY Macedonia	Jordania	Liberia	Malawi	Perú	Federación de Rusia	Togo
Relación empleo-población	23,3	72,3	19,5	25,0	11,2	44,4	60,3	47,2	48,7	64,8
Tasa de participación en la fuerza de trabajo	36,8	73,9	31,5	42,9	19,3	58,5	67,1	54,0	55,1	69,3
Tasa de inactividad	63,2	26,1	68,5	57,1	80,7	41,5	32,9	46,0	44,9	30,7
Tasa de desempleo (definición estricta)	36,6	2,1	38,1	41,8	41,8	24,2	10,1	12,6	11,6	6,4
Tasa de desempleo (definición amplia)	43,7	4,1	51,4	44,7	52,1	42,9	25,0	23,5	17,2	16,8
Tasa de empleo vulnerable	8,3	54,2	7,6	12,2	1,3	71,9	76,8	20,5	6,8	76,7
Proporción de jóvenes que no trabajan ni reciben educación o formación (NEET)	36,5	11,9	49,4	32,2	44,2	20,5	25,5	26,2	20,6	14,6
Proporción de jóvenes que no pertenecen a la fuerza de trabajo ni reciben educación o formación (NLFET)	23,3	9,7	37,7	14,5	36,5	6,8	8,5	22,0	15,7	11,4
Tasa de subutilización de la mano de obra	48,1	67,1	64,0	45,1	46,2	81,6	83,3	65,9	27,4	78,3

Nota: Véase el cuadro D2.

Cuadro D5. Indicadores de la calidad del empleo, diez países SWTS, ambos sexos, grupo de edad 15-29, 2012 (%)

	Armenia	Camboya	Egipto	ERY Macedonia	Jordania	Liberia	Malawi	Perú	Federación de Rusia	Togo
Tasa de empleo fijo	67,2	26,4	17,9	51,8	90,9	11,8	12,2	26,4	87,9	12,9
Tasa de empleo ocasional	32,8	73,6	82,1	48,2	9,1	88,2	87,4	73,6	12,1	87,1
Proporción con empleo satisfactorio	77,9	90,0	73,3	72,7	84,5	68,2	68,9	89,0	86,2	69,6
Proporción con empleo no satisfactorio	22,1	10,0	20,9	27,3	15,5	31,7	31,2	11,0	8,1	30,4
Tasa de empleo informal	64,2	98,3	91,3	48,4	46,8	82,5	96,4	83,5	50,9	89,1
Tasa de empleo a tiempo parcial involuntario	9,5	9,6	2,0	6,4	2,1	14,2	13,8	14,2	2,0	13,8
Proporción de trabajadores sobreeducados	21,6	4,2	11,1	19,0	9,4	9,3	1,7	30,3	13,8	3,6
Proporción de trabajadores subeducados	11,4	56,4	33,9	14,4	43,0	45,7	81,8	17,4	31,0	54,7
Tasa de empleo temporal	9,5	9,3	54,2	15,8	4,6	3,5	8,1	45,6	2,4	3,7
Proporción con ingresos inferiores a salario medio	58,3	76,6	–	52,9	60,6	73,7	74,8	63,4	30,9	62,5
Proporción con ingresos equivalentes a salario medio o superior	41,7	23,4	–	47,1	39,4	26,3	25,2	36,6	69,1	37,5

– = no disponible.

Nota: Las cifras indican proporciones del total del empleo de los jóvenes (15-29 años), excepto *a)* las proporciones de trabajadores con ingresos por debajo de la media e ingresos por encima de la media, que se presentan como proporciones únicamente de empleados y de trabajadores por cuenta propia, y *b)* trabajadores sobreeducados y subeducados, que son porcentajes de empleados jóvenes que han finalizado su educación (no se incluyen los estudiantes que trabajan). El empleo a tiempo parcial involuntario se define como aquel en el que el trabajador trabaja menos de 35 horas semanales y desearía trabajar más horas (independientemente de si busca o no hacer más horas).

Cuadro D6. Etapas de la transición en el mercado de trabajo, diez países SWTS, ambos sexos, grupo de edad 15-29, 2012, 2012 (proporción del total de la población juvenil)

	Armenia	Camboya	Egipto	ERY Macedonia	Jordania	Liberia	Malawi	Perú	Federación de Rusia	Togo
Total con transición hecha	26,6	68,6	37,9	21,5	28,8	35,0	49,3	49,6	50,0	45,5
Empleo estable	20,1	18,6	7,6	14,2	26,7	4,1	8,1	12,9	47,0	6,7
Empleo por cuenta propia o empleo temporal satisfactorio	6,5	50,0	30,3	7,3	2,0	30,9	41,2	36,7	3,0	38,8
Total en transición	33,8	13,9	26,3	35,2	19,0	47,1	37,1	24,7	14,5	34,0
Desempleados (definición amplia)	16,8	2,9	12,2	24,5	12,8	28,9	15,5	12,5	10,2	12,6
Empleo por cuenta propia o empleo temporal no satisfactorio	4,1	5,5	9,7	6,5	1,2	14,3	17,2	4,5	0,5	16,8
No estudiantes inactivos con planes futuros de trabajar	12,9	5,5	4,3	4,3	5,0	3,9	4,4	7,8	3,8	4,5
Transición aún no iniciada	39,1	17,1	32,9	43,3	52,2	17,8	13,6	23,1	29,6	20,5

Cuadro D7. Etapas de la transición en el mercado de trabajo, diez países SWTS, hombres, grupo de edad 15-29, 2012
(proporción del total de la población juvenil)

	Armenia	Camboya	Egipto	ERY Macedonia	Jordania	Liberia	Malawi	Perú	Federación de Rusia	Togo
Total transición hecha	33,9	70,6	52,3	22,7	45,5	39,2	54,7	56,4	54,3	43,7
Empleo estable	24,7	20,5	9,1	14,1	42,1	6,7	12,0	14,2	49,6	8,4
Empleo por cuenta propia o empleo temporal satisfactorio	9,3	50,1	43,1	8,6	3,4	32,5	42,7	42,2	4,6	35,3
Total en transición	24,9	10,5	24,0	38,1	17,3	41,9	30,9	17,6	12,9	30,3
Desempleados (definición amplia)	15,2	2,6	6,7	28,4	13,4	23,7	10,5	10,4	10,2	12,0
Empleo por cuenta propia o empleo temporal no satisfactorio	6,0	5,6	14,5	8,0	1,7	15,7	18,6	4,6	0,7	15,8
No estudiantes inactivos con planes futuros de trabajar	3,8	2,4	2,8	1,7	2,2	2,5	1,8	2,6	2,0	2,5
Transición aún no iniciada	40,9	18,1	19,6	39,2	37,2	18,6	14,3	23,7	28,4	25,9

Cuadro D8. Etapas de la transición en el mercado de trabajo, diez países SWTS, mujeres, grupo de edad 15-29, 2012
(proporción del total de la población juvenil)

	Armenia	Camboya	Egipto	ERY Macedonia	Jordania	Liberia	Malawi	Perú	Federación de Rusia	Togo
Total transición hecha	20,7	66,9	37,9	20,2	10,7	31,3	44,5	42,9	45,9	47,0
Empleo estable	16,4	17,0	7,6	14,4	10,1	1,8	5,1	11,7	44,4	5,3
Empleo por cuenta propia o empleo temporal satisfactorio	4,3	49,9	30,3	5,8	0,6	29,5	39,4	31,3	1,5	41,8
Total en transición	40,9	16,7	26,3	32,2	20,8	51,6	42,7	31,7	16,0	37,0
Desempleadas (definición amplia)	18,1	3,1	12,2	20,2	12,2	33,4	20,1	14,5	10,1	13,1
Empleo por cuenta propia o empleo temporal no satisfactorio	2,6	5,4	9,7	4,8	0,5	13,1	15,9	4,3	0,3	17,7
No estudiantes inactivas con planes futuros de trabajar	20,2	8,2	4,3	7,2	8,0	5,2	6,7	12,9	5,5	6,2
Transición aún no iniciada	37,6	16,2	32,9	47,7	68,5	17,0	12,8	22,5	30,7	15,9

Cuadro D9. Vías de transiciones finalizadas en el mercado de trabajo, nueve países SWTS, ambos sexos, grupo de edad 15-29, 2012
(proporción del total de los jóvenes que han hecho la transición)

	Armenia	Camboya	Egipto	ERY Macedonia	Jordania	Liberia	Malawi	Federación de Rusia	Togo
Transición directa	38,3	45,3	56,8	24,5	33,5	63,2	41,5	44,9	45,8
Desde desempleo	35,8	0,1	10,7	58,8	38,6	1,4	3,1	8,1	3,4
Desde empleo por cuenta propia	1,0	1,4	0,2	0,3	0,4	3,7	10,0	1,9	4,3
Desde trabajo familiar no remunerado	1,2	19,8	0,5	1,3	1,6	7,1	15,5	1,1	19,3
Desde otros empleos	5,6	26,5	21,4	9,5	20,5	3,0	14,2	32,2	17,2
Desde inactividad	8,2	6,9	10,2	5,6	5,4	3,5	15,7	6,9	9,5
Desde el ejército	9,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Nota: Los datos sobre las vías de transición del Perú aún no están listos. «Otros empleos» incluye empleos temporales no satisfactorios para los que han hecho la transición a empleos estables o empleos por cuenta propia o empleos temporales satisfactorios, y empleos por cuenta propia como empleadores o trabajadores asalariados para los que han hecho la transición a empleos por cuenta propia o empleos temporales satisfactorios. Únicamente en el caso de Armenia, «otros empleos» también incluye a personas que han hecho la transición directamente desde el ejército. Armenia tiene un servicio militar obligatorio (dos años) para los hombres jóvenes.

Cuadro D10. Indicadores de la vía de transición de los jóvenes que han hecho la transición en el mercado de trabajo, nueve países SWTS, ambos sexos, grupo de edad 15-29, 2012

	Armenia	Camboya	Egipto	ERY Macedonia	Jordania	Liberia	Malawi	Federación de Rusia	Togo
Duración media transición, transiciones directas no incluidas (meses)	24,9	63,7	50,6	50,3	32,8	28,3	22,6	45,2	34,8
Duración media transición, transiciones directas incluidas (meses)	14,9	9,8	15,3	36,3	17,0	6,2	13,2	23,6	18,4
Duración media transición a empleo estable (meses)	14,3	10,1	18,8	35,3	17,0	1,1	11,7	23,4	17,6
Duración media transición a empleo por cuenta propia o empleo temporal satisfactorio (meses)	16,7	9,7	14	38,6	17,9	7,1	13,4	28,0	18,6
Promedio actividades intermedias	1,8	1,4	1,5	1,6	1,4	1,2	1,6	1,6	1,4
Promedio períodos de desempleo	1,1	–	1,0	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0	–
Duración media períodos de desempleo (meses)	15,5	–	26,8	37,1	22,3	17,3	27,1	16,5	–
Promedio períodos empleo temporal	1,1	1,0	–	1,3	1,3	1,1	1,3	1,0	–
Duración media períodos empleo temporal (meses)	12,1	30,4	–	12,9	20,2	4,1	22,1	15,4	–
Promedio períodos empleo por cuenta propia	1,1	1,0	–	–	1,0	1,1	1,2	1,1	1,1
Duración media períodos empleo por cuenta propia (meses)	16,8	54,7	–	–	46,1	9,1	38,6	35,4	33,4
Proporción transiciones directas (%)	38,3	45,3	56,8	24,5	33,5	63,2	41,5	44,9	45,8
Proporción transiciones directas a empleos estables (%)	72,3	32,2	14,7	63,6	93,2	15,9	18,0	95,8	13,5
Proporción transiciones directas a empleos por cuenta propia o empleos temporales satisfactorios (%)	27,7	67,8	85,3	36,4	6,8	84,1	82,0	4,2	86,5

– = no fiable, la muestra es demasiado reducida.

Nota: Los datos sobre las vías de transición del Perú aún no están listos. Los cálculos no incluyen a los jóvenes que han hecho la transición directamente a empleos estables y/o satisfactorios, a menos que se indique lo contrario.

Anexo E. Nota sobre las proyecciones mundiales y regionales

Las proyecciones de la tasa de desempleo se obtuvieron utilizando la relación histórica entre las tasas de desempleo y el crecimiento del PIB durante el peor período de la crisis/contracción de la actividad económica para cada país entre 1991 y 2005, y durante el período de recuperación correspondiente¹. Para ello se incluyeron términos de interacción entre variables ficticias de la crisis y de la recuperación con el crecimiento del PIB en regresiones de panel de efectos fijos². En concreto, la tasa de desempleo transformada logísticamente fue calculada por regresión usando una serie de covariables, incluida la tasa de desempleo diferida, la tasa de crecimiento del PIB, la tasa de crecimiento diferida del PIB y una serie de covariables consistentes en la interacción de la variable ficticia sobre la crisis y la interacción de la variable ficticia sobre la recuperación con cada una de las demás variables.

Se llevaron a cabo regresiones de panel para cada uno de los tres grupos de países, tomando como base los elementos siguientes:

- 1) la proximidad geográfica y las similitudes económicas/institucionales;
- 2) el nivel de ingresos³, y
- 3) el nivel de dependencia de las exportaciones (exportaciones calculadas como porcentaje del PIB)⁴.

Los criterios seguidos para agrupar los países son los siguientes: los países de una misma zona geográfica o con características económicas/institucionales similares tienden a verse afectados de modo similar por la crisis y cuentan con mecanismos parecidos para amortiguar los efectos en sus mercados de trabajo. Además, habida cuenta de que los países que se encuentran dentro de la misma zona geográfica a menudo mantienen fuertes relaciones comerciales y financieras, es fácil que la crisis se transmita de una economía a la economía vecina (por ejemplo, lo que acontezca en la economía y el mercado de trabajo canadienses está intrínsecamente vinculado a lo que suceda en los Estados Unidos). También es probable que países con niveles de ingresos similares cuenten con instituciones del mercado de trabajo parecidas (por ejemplo, las medidas

¹ El período de crisis va desde el año en que un país experimenta la mayor caída en el crecimiento del PIB hasta el año en que se produce el «punto de inflexión» y el crecimiento alcanza su punto más bajo tras la desaceleración, antes de empezar a recuperarse y volver a situarse en el nivel anterior a la crisis. El período de recuperación está comprendido entre los años que se encuentran entre el año en que se produce el punto de inflexión y el año en que el crecimiento se recupera al nivel que registraba antes de la crisis.

² Para poder realizar una proyección del desempleo durante el período actual de recuperación, el año de crisis y las variables ficticias del año de recuperación se ajustaron tomando como base la siguiente definición: se consideraba que un país se encontraba en situación de crisis si la caída del crecimiento de su PIB después de 2007 era superior al 75 por ciento del valor absoluto de la desviación típica del crecimiento del PIB entre 1991 y 2008 y/o superior a 3 puntos porcentuales.

³ Los grupos de ingresos corresponden a la clasificación del Banco Mundial por cuatro categorías de ingresos, basadas en su ingreso nacional bruto (INB) por habitante para 2008 (se calcula con el método Atlas). Los grupos son: el de ingresos bajos, 975 dólares de los Estados Unidos o menos; el de ingresos medianos bajos, de 976 a 3.855 dólares de los Estados Unidos; el de ingresos medianos altos, de 3.856 a 11.905 dólares de los Estados Unidos, y el de ingresos altos, a partir de 11.906 dólares de los Estados Unidos.

⁴ Los grupos basados en su dependencia de las exportaciones son los siguientes: nivel más elevado de exportaciones (exportaciones ≥ 70 por ciento del PIB); nivel elevado de exportaciones (exportaciones < 70 por ciento pero ≥ 50 por ciento del PIB); nivel medio de exportaciones (exportaciones < 50 por ciento, pero ≥ 20 por ciento del PIB), y nivel bajo de exportaciones (exportaciones < 20 por ciento del PIB).

de protección social) y con capacidades similares para aplicar estímulos fiscales y otras políticas destinadas a contrarrestar los efectos de la crisis. Por último, como la disminución de las exportaciones fue el canal principal de transmisión de la crisis de los países desarrollados a las economías en desarrollo, los países se han agrupado según su nivel de exposición a dicho canal (las exportaciones se miden como porcentaje del PIB). El impacto de la crisis en los mercados de trabajo a través del canal de las exportaciones también depende del tipo de exportaciones (los sectores de la economía que se han visto afectados), la proporción de valor añadido nacional incorporado en las exportaciones y la importancia relativa del consumo interior (por ejemplo, países como la India o Indonesia, con un importante mercado interior, se encontraban en una situación menos vulnerable que países como Singapur o Tailandia). Estas características se contrastan mediante el uso de efectos fijos en las regresiones.

Además de las tres regresiones de panel para los tres grupos mencionados, se llevaron a cabo regresiones a nivel de país para los países sobre los que no se disponía de datos suficientes. La regresión por mínimos cuadrados ordinarios a nivel de país incluye las mismas variables que las regresiones de panel.

Además, habida cuenta de la incertidumbre en torno a las perspectivas del PIB así como de la complejidad para reflejar la relación entre el PIB y la tasa de desempleo en todos los países, se utilizan unas diez regresiones multinivel lineales de efectos mixtos (modelos de varianza del intercepto y de varianza del coeficiente). El componente principal que cambia en estas versiones es la estructura de retraso de las variables independientes. La superioridad potencial de estos modelos radica en que no sólo se explota plenamente la estructura de paneles (por ejemplo, mayor grado de libertad), sino en que también permiten calcular los coeficientes específicamente para cada unidad (país), tomando en consideración la heterogeneidad inobservable a nivel de grupo, habida cuenta del enfoque de efectos aleatorios, con la salvedad de que las variables independientes no están correlacionadas con el término de los efectos aleatorios.

En resumen, la proyección final se generó como un promedio simple de las estimaciones obtenidas a partir de las tres regresiones de panel de grupo, y también de las regresiones a nivel de país para los países que contaban con datos suficientes. Para una selección de países (35 de una muestra total de 178), se calculó el promedio de otro conjunto de previsiones a partir de un examen discrecional con objeto de representar con más realismo las tendencias recientes observadas en las previsiones económicas del país.

Elaboración de las proyecciones mundiales y regionales

A principios del primer trimestre de 2013, cuando se preparaba el presente informe de las Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil, 60 países de una muestra total de 178 habían enviado estimaciones mensuales o trimestrales relativas al desempleo para la totalidad (29 países) o una parte (31 países restantes) de 2012. Para los 29 países con datos sobre todos los meses/trimestres de 2012, se utilizó el promedio simple de todos estos meses/trimestres como estimación puntual para dicho año. De los 31 países restantes, seis países disponían de estimaciones hasta noviembre, cuatro países hasta octubre, nueve países hasta septiembre (tercer trimestre), ocho países hasta junio (segundo trimestre) y cuatro países contaban con estimaciones hasta marzo (primer trimestre). Estos datos mensuales/trimestrales se utilizaron para generar una estimación de la tasa anual de desempleo para 2012. La proyección para 2012 relativa al resto de la muestra (los países sin datos para 2012), así como las proyecciones para 2013 y en adelante, se elaboraron con la ampliación del Modelo GET utilizando la relación entre crecimiento económico y desempleo durante los anteriores períodos de recuperación de los países, como antes se ha descrito.

En la elaboración de la estimación puntual para 2012 relativa a los 31 países para los que se dispone de datos sobre dicho año, el primer paso fue tomar un promedio no ponderado de la tasa de desempleo (corregidas las variaciones estacionales) de los meses o trimestres

disponibles de 2012, que se define como estimación puntual. Alrededor de esta estimación puntual se generó un intervalo de confianza, basado en la desviación típica de la tasa de desempleo mensual o trimestral desde principios de 2008, multiplicado por el coeficiente de los meses o trimestres restantes, doce (para las estimaciones mensuales) o cuatro (para las estimaciones trimestrales)⁵. Por lo tanto, a todo lo demás en igualdad de condiciones, cuantos más meses haya con información para un país, más exacta será la estimación de la tasa anual de desempleo; a mayor número de meses para los que se dispone de datos, menor será el grado de incertidumbre.

A fin de integrar las tendencias a corto y medio plazo en el movimiento de las tasas de desempleo, la estimación puntual arriba expuesta se ajustó en la medida en que las dos tendencias concordasen⁶, a saber:

- Si ambas tendencias iban en el mismo sentido (positivas o negativas), entonces la estimación puntual anterior se volvió a calcular como un promedio ponderado de 60 (40) por ciento del límite superior y 40 (60) por ciento del límite inferior.
- Si las dos tendencias iban en sentidos opuestos, la tasa de desempleo del último mes o trimestre disponible se asignó a los restantes meses o trimestres de 2012, y la estimación puntual anterior se volvió a calcular como un promedio no ponderado durante los doce meses o cuatro trimestres de 2012.

Se parte del supuesto de que en los casos en que exista una clara tendencia al alza (baja) durante más de dos períodos consecutivos, la tendencia de la estimación puntual para 2012 apuntará a una tasa de desempleo más elevada (baja) que la del último mes para el que se disponga de datos. En los casos en que no hubiese una tendencia discernible en los últimos dos períodos, se prevé que el desempleo se mantenga al nivel de la tasa más reciente, por lo que se da más peso a la información más reciente de que se disponga. La estimación final de la tasa de desempleo de 2012 para estos países es igual a la estimación puntual ajustada.

El mismo procedimiento se sigue para la tasa de desempleo correspondiente al subgrupo de los jóvenes para los países con al menos dos trimestres de 2012 disponibles (42 de 60 países)⁷. Las proyecciones de la tasa de desempleo de 2012 y en adelante para el resto de los subgrupos se elaboraron con la extensión del Modelo GET, utilizando para cada uno de los subcomponentes las mismas especificaciones del Modelo que para la tasa de desempleo de la totalidad de la población. Las tasas de desempleo nominal de los diversos subgrupos calculadas con la extensión del Modelo GET se agregaron para producir una tasa de desempleo nominal del total de la población no ajustada, que puede diferir de las estimaciones llevadas a cabo para la totalidad del desempleo nominal antes expuestas. La diferencia entre la tasa de desempleo nominal para la totalidad de la población generada como la suma de los subgrupos y la calculada para la totalidad de la fuerza de trabajo se distribuyó entre los subgrupos proporcionalmente a la participación de cada subgrupo en el total del desempleo⁸. Estas estimaciones puntuales ajustadas son las estimaciones puntuales definitivas para los subgrupos.

⁵ En los casos en que la relación entre la estimación puntual y la desviación típica es menor o igual a 5, la desviación típica se construyó a partir del inicio de 2009. El motivo es que es poco probable que la inestabilidad excepcionalmente elevada de las tasas de desempleo al principio de la crisis financiera mundial prevalezca a corto y medio plazo. Es más bien el nivel de inestabilidad más reciente el que más probabilidades tiene de mantenerse.

⁶ Las tendencias a corto y a más largo plazo se definen, respectivamente, como las diferencias de puntos porcentuales entre la tasa de desempleo del último mes M (o trimestre T) disponibles y la tasa de desempleo del mes M-3 (o trimestre T-1), y del mes M-6 (o trimestre T-2).

⁷ Veinticinco de los 42 países habían enviado estimaciones para todos los meses/trimestres de 2012, por consiguiente, como estimación puntual para dicho año se utilizó el promedio simple de todos estos meses/trimestres. Para los 17 países restantes se utilizó el mismo procedimiento, como se detalla en el cuerpo del texto.

⁸ Se parte del supuesto de que la relación entre la tasa de desempleo del total de la población y el crecimiento del PIB se entiende mejor que la relación entre las tasas de desempleo de los subgrupos de trabajadores y el crecimiento del PIB.

Intervalo de confianza de las proyecciones mundiales y regionales

De los 60 países para los que se disponía de datos parciales sobre 2012, el intervalo de confianza se mantuvo como se ha descrito. Para el resto de los países y en el caso de las proyecciones para 2013 y en adelante, los intervalos de confianza de las proyecciones se generaron con una desviación típica en las diversas proyecciones de los modelos, como se ha descrito. Para construir el intervalo de confianza de cada subgrupo, se aplica la relación entre la tasa de desempleo del subgrupo y la tasa de desempleo del total de la población a las estimaciones del límite superior y del límite inferior de la tasa de desempleo del total de la población.

Por consiguiente, para alentar al lector a concentrarse en el elevado grado de incertidumbre en torno a la proyección central en lugar de hacerlo en el punto central concreto, las proyecciones de la tasa de desempleo se presentan con los intervalos de confianza. Los intervalos de confianza se construyen, por defecto, simétricamente en torno a la proyección central, y para las cifras que se presentan en el cuerpo del texto el intervalo de confianza está dividido en tres tramos. Es decir, el intervalo de confianza puede servir para juzgar si hay más o menos probabilidades de que la tasa de desempleo se sitúe en uno u otro tramo. La elección de tres tramos para las cifras es arbitraria. El tramo central, con el sombreado más oscuro, incluye la proyección central y representa un tercio del intervalo de confianza, el tramo medio representa el tercio siguiente del intervalo de confianza y el tramo exterior, con el sombreado más claro, representa la totalidad del intervalo de confianza.

Para más información sobre el método utilizado en la elaboración de estimaciones mundiales y regionales, véase <http://www.ilo.org/empelm/units/employment-trends/lang-es/index.htm>.

Anexo F. Desajuste de las competencias

Desajuste de las competencias entre la oferta y la demanda de mano de obra

El desajuste de las competencias entre la oferta y la demanda de mano de obra puede cuantificarse utilizando un índice de disimilitud basado en las diferencias entre las proporciones de los niveles de educación de los trabajadores con empleo y las proporciones correspondientes a los trabajadores desempleados. Cabe destacar que este índice recoge una dimensión del desajuste, a saber, el desajuste entre la demanda de competencias profesionales (definida por las competencias de las personas con empleo) y la oferta de competencias profesionales (definida por las competencias de las personas desempleadas), ambas evaluadas tomando como referencia el nivel de educación. El índice no capta los niveles más detallados del desajuste o el desajuste existente entre las competencias de las personas empleadas y las competencias exigidas para el puesto que ocupan. En el índice

$$ID^{Desajuste} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^3 ABS \left(\frac{E_i}{E} - \frac{U_i}{U} \right)$$

i es el indicador del nivel de educación (primaria o menos, secundaria o superior); ABS es el operador de la diferencia absoluta; E_i/E es la proporción de personas con empleo con el nivel de educación i , y U_i/U es la proporción de personas desempleadas con el nivel de educación i .

Además de ser la medida del desajuste entre la oferta y la demanda de competencias, el índice puede interpretarse como la medida resumen de la posición relativa de los grupos del mercado de trabajo con niveles de educación diferentes. Si las personas con educación primaria, secundaria o superior tienen todas la misma tasa de desempleo, el índice tendrá un valor igual a cero (no hay disimilitud entre los grupos), mientras que el índice alcanzará un valor igual a 1 (disimilitud completa) si, por ejemplo, todas las personas con educación primaria y superior tienen un empleo y todas las personas con educación secundaria están desempleadas.

Desajuste de las competencias entre las competencias exigidas para un puesto de trabajo y las competencias del trabajador que lo desempeña

En el presente informe se han utilizado datos de la Encuesta Social Europea (Norwegian Social Science Data Services, 2002, 2004, 2006, 2008 y 2010). La estructura de los datos es de corte transversal: en cada ronda se analiza una sección transversal de personas de los países participantes. Puede alegarse que, como las políticas del mercado de trabajo y los sistemas de educación afectan a los habitantes de un país de modo similar, no puede asumirse que las observaciones dentro de los distintos países – de la misma ronda o de rondas distintas – no estén relacionadas. Por otro lado, puede asumirse que las observaciones sobre países distintos tienen una correlación equivalente a cero.

En una estructura de datos como ésta, el modelo de regresión logística ordinario se ajustaría al *promedio de las probabilidades* de la población. Si se toma, por ejemplo, un modelo que explique la sobreeducación y una variable explicativa binaria que indique la discapacidad de la persona que responde y asuma que la razón de posibilidades (odds ratio) media de la población discapacitada es de 1,20, esto significaría que la posibilidad de estar sobreeducado *entre todas las personas de todos los países* es un 20 por ciento superior para las personas discapacitadas. (Para más información sobre cómo interpretar las razones de posibilidades, véase el final de esta sección.)

Otra opción puede ser ajustarse a las probabilidades *específicas de cada tema*, en el caso que nos ocupa, *específicas de cada país*. Esto puede hacerse utilizando un sistema de datos de panel, como un modelo de regresión logística de efectos mixtos con intercepciones aleatorias a nivel de los países. En particular, esto permitiría tomar en consideración la correlación entre los países. Siguiendo con el ejemplo, si en un modelo de regresión logística de efectos mixtos la razón de posibilidades calculada para cada país para los casos de discapacidad es del 1,20, esto significa que la razón de posibilidades de estar sobreeducado *para las personas de un determinado país* es un 20 por ciento mayor para los discapacitados.

Si se compara con el modelo de regresión logística condicional o de efectos fijos¹, el modelo de efectos mixtos permite además la agrupación jerárquica (por ejemplo, una jerarquía persona-región-país, que permite la correlación intrajerárquica a cada nivel) y coeficientes aleatorios (para que cada coeficiente de la variable dependa del país que corresponde a la observación). En el presente informe, hemos utilizado el modelo de dos niveles, en el que las personas integran el primer nivel y los países el segundo. De este modo, los países forman grupos de observaciones. Como se señala más adelante, los coeficientes aleatorios a nivel de país ser añadirán al modelo, según se requiera.

Habitualmente, el modelo es como sigue:

$$\Pr(y_{ik} = 1 | \mathbf{u}_k) = \Lambda(\mathbf{x}_{ik}\boldsymbol{\beta} + \mathbf{z}_{ik}\mathbf{u}_k)$$

En esta ecuación, asumimos M agrupaciones (a saber, países), indexados por k . La variable dependiente binaria y_{ik} representa la situación de la sobreeducación o de la subeducación (según el modelo), $\mathbf{x}_{ik}$ son las covariables para los efectos fijos (correspondientes a los resultados de la regresión logística ordinaria) con coeficientes (efectos fijos) $\boldsymbol{\beta}$. El $1 \times q$ vector $\mathbf{z}_{ik}$ contiene las covariables para los efectos aleatorios, y representa tanto las intercepciones aleatorias como los coeficientes aleatorios, según se requiera. Los efectos aleatorios $\mathbf{u}_k$ son M realizaciones de una distribución normal multivariable con matriz $\boldsymbol{\Sigma}$ media $\mathbf{0}$ y de varianza $q \times q$. Los efectos aleatorios no se calculan directamente, sino que se obtienen de los elementos únicos de la matriz $\boldsymbol{\Sigma}$. Por último, $\Lambda(\cdot)$ indica la función de distribución acumulativa logística.

El cálculo de la regresión logística de efectos mixtos incluye el cálculo de una integral para la que no existe una solución cerrada. Por consiguiente, es necesario realizar aproximaciones numéricas. Habitualmente, a estos efectos suele utilizarse la Cuadratura de Gauss (AGQ) (para más detalles, véase Rabe-Hesketh y Skrondal, 2012, págs. 537-540, StataCorp, 2011, págs. 260-263). La precisión de este método depende del número de puntos de interpolación: a más puntos de interpolación, mayor precisión en los resultados. Aunque, para una mayor precisión, el tiempo de cálculo es exponencialmente mayor. Calculamos todos los modelos logísticos de efectos mixtos con la AGQ con siete puntos de interpolación.

Como las regresiones tipo logit son modelos no lineales, es muy aconsejable notificar los resultados utilizando razones de posibilidades². Las posibilidades son el número previsto de éxitos (casos en que la variable dependiente binaria es igual a 1) por fracaso (casos en los que

¹ El modelo logístico de efectos fijos no debe confundirse con el modelo logístico estándar con efectos fijos (en este caso de los países). Las expresiones «logit condicional» y «logit de efectos fijos» son sinónimos.

² Rabe-Hesketh y Skrondal (2012, pág. 504) señalan que la notificación de resultados de los modelos de tipo logit utilizando razones de posibilidades es natural porque el logaritmo de las posibilidades es una función lineal de covariables. Esto contrasta con los efectos marginales o parciales, que son funciones no lineales de covariables.

es igual a 0). Técnicamente, una razón de posibilidades para una variable independiente x_j es (Rabe-Hesketh y Skrondal, 2012, pág. 503):

$$\frac{\Pr(y = 1|x_1, \dots, x_j + 1, \dots, x_p)/\Pr(y = 0|x_1, \dots, x_j + 1, \dots, x_p)}{\Pr(y = 1|x_1, \dots, x_j, \dots, x_p)/\Pr(y = 0|x_1, \dots, x_j, \dots, x_p)}$$

La razón de posibilidades muestra pues cuántas veces aumentan las posibilidades de y para una variación de una unidad en la variable independiente correspondiente. Volviendo a nuestro ejemplo, en el que $y = 1$ refleja que la persona que responde está sobreeducada y x_j es la variable ficticia (discapacidad), se estima que la razón de posibilidades es de 1,20. La interpretación es la siguiente: la relación entre las posibilidades de estar sobreeducado y las posibilidades de no estarlo es 20 veces superior entre los discapacitados que entre los que no tienen problemas de salud graves. Una razón de posibilidades de exactamente 1,0 significa que la variable independiente no tiene efecto alguno.

Anexo G. Tendencias Mundiales del Empleo. Grupos regionales

Economías desarrolladas y Unión Europea

Unión Europea

Alemania
Austria
Bélgica
Bulgaria
Chipre
República Checa
Dinamarca
Eslovaquia
Eslovenia
España
Estonia
Finlandia
Francia
Grecia
Hungría
Irlanda
Italia
Letonia
Lituania
Luxemburgo
Malta
Países Bajos
Polonia
Portugal
Reino Unido
Rumania
Suecia

América del Norte

Canadá
Estados Unidos

Otras economías desarrolladas

Australia
Israel
Japón
Nueva Zelandia
*Europa Occidental
(no UE)*
Islandia
Noruega
Suiza

Europa Central y Sudoriental

(no UE) y CEI

Europa Central y Sudoriental (no UE)

Albania
Bosnia y Herzegovina
Croacia
Georgia
Montenegro
Serbia
Ex República Yugoslava
de Macedonia
Turquía

Comunidad de Estados Independientes

Armenia
Azerbaiyán
Belarús
Kazajistán
Kirguistán
República de Moldova
Federación de Rusia
Tayikistán
Turkmenistán
Ucrania
Uzbekistán

Asia Meridional

Afganistán
Bangladesh
Bhután
India
Maldivas
Nepal
Pakistán
Sri Lanka

Asia Sudoriental y el Pacífico

Asia Sudoriental

Brunei Darussalam
Camboya
Timor-Leste
Indonesia
República Democrática
Popular Lao
Malasia
Myanmar
Filipinas
Singapur
Tailandia
Viet Nam

Islas del Pacífico

Fiji
Papua Nueva Guinea
Islas Salomón

Asia Oriental

China
Hong Kong, China
República Democrática
de Corea
República de Corea
Macao, China
Mongolia
Taiwán, China

América Latina y el Caribe

Caribe

Bahamas
Barbados
Cuba
República Dominicana
Guadalupe
Guyana
Haití
Jamaica
Martinica
Antillas Holandesas
Puerto Rico
Suriname
Trinidad y Tabago

América Central

Belice
Costa Rica
El Salvador
Guatemala
Honduras
México
Nicaragua
Panamá

América del Sur

Argentina
Bolivia
Brasil
Chile
Colombia
Ecuador
Paraguay
Perú
Uruguay
República Bolivariana
de Venezuela

Oriente Medio

Bahrein
República Islámica
del Irán
Iraq
Jordania
Kuwait
Líbano
Omán
Qatar
Arabia Saudita
República Árabe Siria
Emiratos Árabes Unidos
Territorio Palestino
Ocupado
Yemen

África del Norte

Argelia
Egipto
Libia
Marruecos
Sudán
Túnez

África Subsahariana

África Oriental

Burundi
Comoras
Eritrea
Etiopía
Kenya
Madagascar
Malawi
Mauricio
Mozambique
Reunión
Rwanda
Somalia
República Unida
de Tanzania
Uganda
Zambia
Zimbabwe

África Central

Angola
Camerún
República Centroafricana
Chad
Congo
República Democrática
del Congo
Guinea Ecuatorial
Gabón

África Meridional

Botswana
Lesotho
Namibia
Sudáfrica
Swazilandia

África Occidental

Benin
Burkina Faso
Cabo Verde
Côte d'Ivoire
Gambia
Ghana
Guinea
Guinea-Bissau
Liberia
Malí
Mauritania
Níger
Nigeria
Senegal
Sierra Leona
Togo



The MasterCard
Foundation

006.65	0.887983	+1.922523006.62
-0.657987	+1.987523006.82	-006.65
0.887987	+1.987523006.60	0.887987
+1.0075230.887984	+1.987523006.64	
+1.997523006.65	0.887986	+1.98452
0.327987	+1.987523006.59	-0.80798
+1.987521006.65	0. -887987	+1.9875
0.807987	+1.987523 0.887983	+1
-0.883988	+1.987523006.63	+1.987523
0.894989	+1.987523006.65	0.887990

Mayo de 2013