

CALIDAD DEL EMPLEO JUVENIL EN EL CONTEXTO DE LA OCDE

QUALITY OF YOUTH EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF THE OECD

Xose Picatoste

j.pnovo@udc.es

Universidade da Coruña

Isabel Novo-Corti

maria.isabel.novo.corti@udc.es

Universidade da Coruña. ECOBAS

Matias Membiela-Pollán

matias.membiela@udc.es

Universidade da Coruña

Recibido: enero 2022; aceptado: junio 2022

RESUMEN

La falta de empleo juvenil y su escasa calidad no concuerdan con el desarrollo sostenible, ni con la agenda 2030. Se precisa corregir estas debilidades. Este trabajo revisa la conceptualización y la medición de la calidad del empleo y, en base al Índice de Calidad del Trabajo de la OCDE, presenta un indicador sintético, con diferentes componentes, mediante el cual realiza una comparación de medias de la calidad del trabajo para el conjunto de los trabajadores y los jóvenes. Los resultados muestran la presencia de diferencias significativas en ciertos indicadores que señalan las claves a seguir para la solución del problema.

Palabras clave: empleo juvenil, calidad del empleo, índice de calidad del trabajo.

ABSTRACT

The lack of youth employment and its poor quality are not consistent with sustainable development, nor with the 2030 agenda. These weaknesses need to be corrected. This paper reviews the conceptualization and measurement of job quality and, based on the OECD Job Quality Index, presents a synthetic indicator, with different components, through which it makes a comparison of job quality means for the group of workers and youth. The results show the presence of significant differences in certain indicators that indicate the keys to follow to solve the problem.

Keywords: Youth employment, job quality, job quality index.

JEL Classification / Clasificación JEL: J16, J24, J31, J18.

1. INTRODUCCIÓN

El riesgo de exclusión social de los jóvenes y su dificultad de acceso a un empleo decente suponen una prioridad para los estados. Aunque la naturaleza y la envergadura del problema del desempleo juvenil revelan diferencias entre países y grupos de jóvenes, existen características comunes (OCDE, 2013). El plan de acción para la juventud elaborado por la OCDE en 2013 y actualizado en 2021 con el fin de recoger el impacto de la COVID-19 (OCDE, 2021a), afirma que, a pesar de estas diferencias, el entorno socio-laboral es similar y presenta tasas de desempleo elevadas y persistentes y empleo de escasa calidad; con inestabilidad, subempleo, o con desajustes entre la cualificación profesional de los demandantes de empleo y los requisitos exigidos por las empresas contratantes (Boeri & Jimeno, 2016). La ruptura de ciclo provocada por el confinamiento ha afectado en mayor medida a los grupos más vulnerables, entre ellos el correspondiente a los jóvenes, a pesar de las medidas de protección que la mayoría de países han introducido. La implantación del teletrabajo durante el confinamiento ha permitido mantener muchos empleos cualificados y otros que, sin tener alta cualificación son susceptibles de ser realizados a distancia. La cuestión más relevante es su posible impacto en el mercado de trabajo de cara a futuro, ya que es previsible que se mantenga en alto grado después de la pandemia, y que esto vaya acompañado de un impulso a la digitalización, especialmente en las economías desarrolladas.

La solución al problema del desempleo juvenil concierne a la sociedad en su conjunto, y no se circunscribe a un grupo social concreto. No sólo por el hecho de que se trate de las generaciones futuras, sino porque al mejorar las perspectivas de empleo de los jóvenes también se fortalece el crecimiento económico (Gambero, 2010) y el bienestar (Diener, 2000; Membiela-Pollán, 2016); tal como lo requiere una sociedad más inclusiva, igualitaria y socialmente cohesionada (OCDE, 2013). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que encontrar y mantener un empleo es necesario para asegurar el sustento; pero no es suficiente ya que la calidad del mismo también importa, pues determina el tipo de vida al que se puede acceder. De todo ello se deriva la necesidad de garantizar un trabajo decente (OIT, 2020), en el contexto del desarrollo sostenible (Picatoste & Novo-Corti, 2022) y en concordancia con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS); en concreto, con el ODS 8: *promover el crecimiento económico, el empleo y el trabajo decente, inclusivo y sostenible para todos* (ONU, 2015). El Programa de Trabajo Decente de

la OIT se asienta sobre cuatro pilares: creación de empleo, principios y derechos fundamentales en el trabajo, protección social y dialogo social, y transversalidad en cuanto a la igualdad de género. Sin embargo, la reconocida necesidad de las actuaciones de políticas públicas no se ha materializado en planes específicos coordinados, más allá de acciones aisladas. Tras la pandemia, se ha revelado, una vez más, la vulnerabilidad de los jóvenes, con riesgo elevado de dejar importantes huellas sociales y económicas que van más allá de los daños individuales (OCDE, 2021 a). Por otra parte, y en general, conviene atender a la escasa calidad de los empleos que están al alcance de los jóvenes. El panorama de la escasez de trabajo y su precariedad amenazan con instalarse en características permanentes del empleo juvenil.

Dado que los jóvenes están en situación precaria, tanto desde el punto de vista del empleo como de trabajo que desarrollan, conviene aclarar que *empleo* y *trabajo* no representan el mismo concepto, ya que, tal como señala el Tesaurus de la OIT, el empleo se refiere al trabajo efectuado a cambio de una remuneración. Por ende, este último alude al número de personas que trabajan por cuenta ajena y por cuenta propia (<https://metadata.ilo.org/thesaurus/168272876>), mientras que el trabajo se refiere a las actividades humanas, remuneradas o no, que producen los bienes o servicios de una economía, o satisfacen las necesidades de una comunidad, o proporcionan el medio de vida habitual de una persona (<https://metadata.ilo.org/thesaurus/3655441>).

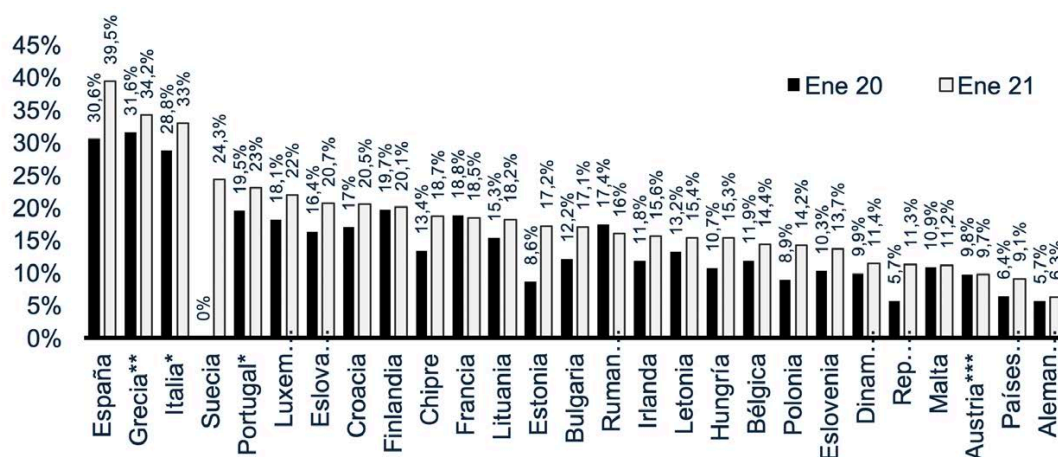
La importancia conferida en el contexto internacional y en la Unión Europea a la inclusión social, se ha manifestado en diferentes propuestas de indicadores para su evaluación. El trabajo de Atkinson et al. (2004) presenta una magnífica revisión y reflexión sobre los mismos. La inclusión social está estrechamente relacionada con el empleo (Subirats et al. 2004), y la combinación de las posibilidades de acceso al mercado de trabajo y de mantener un empleo de calidad son diferentes para los distintos grupos sociales. Por tanto, la combinación de todos estos factores dibuja un escenario amplio, cuya evaluación en términos de indicadores no resulta sencilla. La Declaración de Laeken (15 diciembre de 2001) ha supuesto un hito en el proceso de construcción europea y también en la evaluación de estos avances (Viñas et al., 2011), gracias a los indicadores que plantea la propia Comisión de la Comunidad Europea (2021, 2022) y otros organismos internacionales (OCDE, 2017).

Davoine et al. (2008) analizaron y aplicaron los indicadores de Laeken y realizaron un análisis de la calidad del empleo en la Unión Europea. Con su trabajo mostraron como, desde un enfoque teórico, el concepto de calidad del empleo despliega varias dimensiones, que probablemente estén relacionadas con el contexto institucional nacional, específicamente en lo que se refiere a las relaciones laborales y los sistemas de bienestar. Por lo que se vislumbran varios modelos diferentes y por ello sería conveniente complementar los indicadores de Laeken con otras medidas adicionales.

En este contexto, el presente trabajo plantea un análisis comparativo de la situación del entorno laboral de los jóvenes en relación con el conjunto de los trabajadores. Desde el enfoque holístico de la calidad del empleo pretende poner de manifiesto las diferencias señaladas y explorar indicadores claros que apunten a los aspectos concretos que deben ser considerados. Con esta finalidad, se diseña una medida sintética, a través de la elaboración de un indicador de la calidad del empleo que pueda ser calculado para distintos grupos de trabajadores; permitiendo, de este modo, su comparación en función de la edad, el género, etc. Este indicador se construye con tres componentes que permiten analizar áreas específicas.

La hipótesis de partida es que la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo es precaria en comparación con el conjunto de trabajadores; un escenario subrayado después de la pandemia, ya que los empleos de los jóvenes se encuadran principalmente en los sectores más afectados por la misma. La evolución de los datos en la Unión Europea se muestra en el Gráfico 1, mientras el Gráfico 2 expone el período analizado para el conjunto de países de la OCDE.

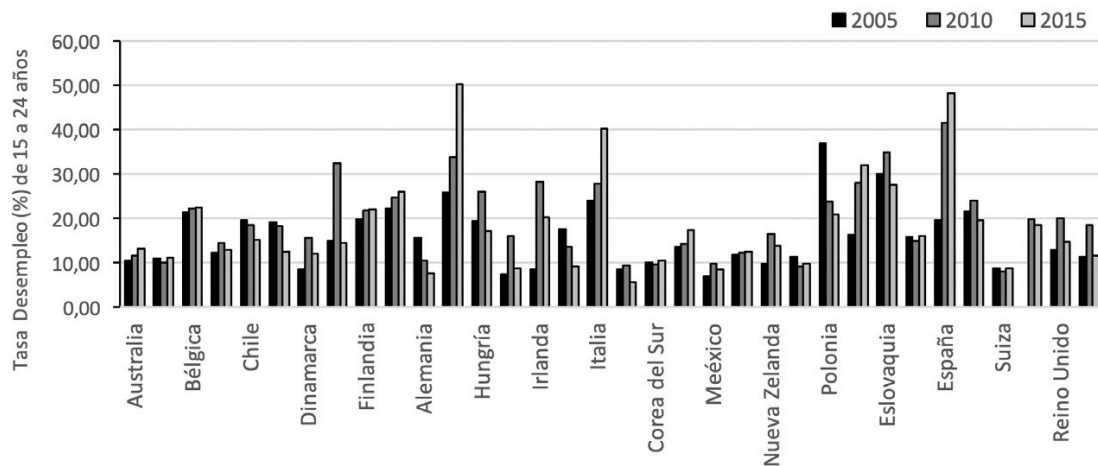
GRÁFICO 1. TASA DE DESEMPLEO JUVENIL EN LA UNIÓN EUROPEA EN 2020 Y 2021



Fuente: elaboración propia a partir de EUROSTAT y Statista (EUROSTAT, 2022; Statista, 2021).

Se pretende analizar su calidad comparativamente con otros grupos, con la metodología de un análisis cuantitativo basado en el Índice de Calidad del Trabajo (JQI - Job Quality Index) de la OCDE, elaborando un indicador sintético y partiendo de la información ofrecida por la OCDE (2021c). El indicador JQI toma en consideración tres aspectos principales: la calidad de los ingresos, que se calcula como los ingresos brutos por hora ajustados por desigualdad; la seguridad en el empleo, calculada teniendo en cuenta el riesgo de desempleo y las prestaciones recibidas en caso de desempleo; y la calidad del entorno de trabajo, medida como la incidencia de la tensión en el trabajo, caracterizada por una alta demanda de trabajo con pocos recursos.

GRÁFICO 2. TASA DE DESEMPLEO JUVENIL EN LA OCDE EN 2005, 2010 Y 2015



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OCDE.

El primer objetivo de este trabajo es comprobar si el empleo juvenil es de peor calidad que el del conjunto de los trabajadores. Ello se aborda a través de objetivos específicos dirigidos a calcular la calidad del empleo en ambos grupos, para, a continuación, comprobar si existen diferencias estadísticamente entre ellos¹. Con el fin de realizar estos análisis se ha utilizado la base de datos ofrecida ad hoc por la OCDE, abarcando un período que transcurre desde 2005 hasta 2015. Adicionalmente, y en paralelo, se plantea otro objetivo centrado en la elaboración de un indicador de calidad del empleo que, de forma sintética, cuantifique la calidad del trabajo, para lo cual se analizan previamente los distintos indicadores existentes y se selecciona el JQI como punto de partida; todo lo cual da origen a las siguientes hipótesis a contrastar:

- H1 La calidad del empleo de los jóvenes es menor que la del conjunto de los trabajadores
- H2 La calidad de los ingresos de los jóvenes es menor que la del conjunto de los trabajadores
- H3 La seguridad en el empleo de los jóvenes es menor que la del conjunto de los trabajadores
- H4 La calidad del entorno de trabajo de los jóvenes es menor que la del conjunto de los trabajadores

La estructura de este trabajo arranca con una introducción que describe y contextualiza el marco de análisis, y establece los objetivos e hipótesis de partida. En la siguiente sección, se señalan algunas especificidades del empleo juvenil, al tiempo que se plantea la necesidad de introducir la calidad del trabajo para valorar la realidad del empleo juvenil. La tercera sección presenta

¹ Se han considerado estos dos grupos por el interés que despierta cada uno por separado, lo que no es óbice para valorar importancia a la comparación entre distintos grupos de edades.

los distintos enfoques de la calidad del empleo y su dificultad de medición. La metodología y las fuentes de datos utilizadas se detallan en la sección cuarta, y los resultados y su discusión se concretan en la sección quinta. La sección final presenta las principales conclusiones alcanzadas.

2. LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LOS JÓVENES Y EFECTOS SOBRE LA SOCIEDAD: DESIGUALDADES Y GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

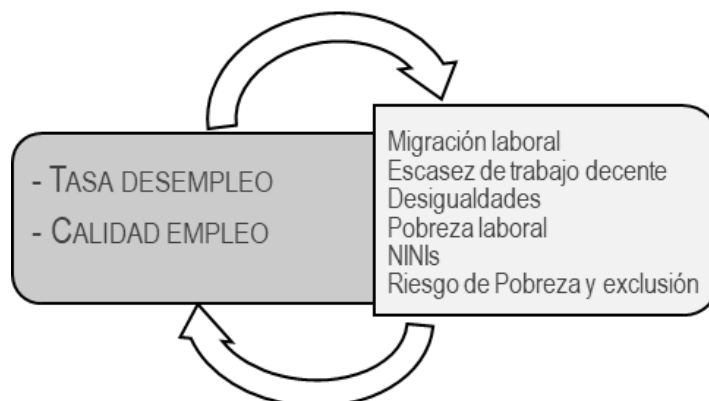
La debilidad del mercado de trabajo para los jóvenes va más allá de las abultadas cifras de desempleo juvenil y de temporalidad o subempleo, ya que, además, tienen trabajos peor pagados y más precarios (Bentolila et al., 2021). De ahí la necesidad de complementar la información cuantitativa con los aspectos cualitativos que la acompañan. La probabilidad de que los jóvenes estén en situación de desempleo es tres veces superior a la de los adultos (OIT, 2017). Se trata de un fenómeno multicausal cuyas ramificaciones repercuten en el mundo laboral y producen efectos duraderos (Acedański, 2016), tanto en quienes lo padecen como en su entorno (OCDE, 2021b).

Además de referirse a un grupo de edad, el desempleo juvenil implica características específicas necesarias para su conceptualización tales como la calidad de vida, que son esenciales para delimitar los estados “aceptables” de los “no aceptables”. Pues existen distintos problemas ligados al desempleo juvenil, como el de los jóvenes que están fuera del sistema educativo y del mercado del trabajo (conocidos como *Ninis* y que son aquellos jóvenes que no están ocupados, ni estudian ni reciben formación)² que no serían parados en el sentido tradicional del término ya que no buscan activamente una ocupación, pero que constituyen un problema social significativo porque no figuran en ninguna estadística de empleo (Singell & Lillydahl, 1989); o el caso de las mujeres jóvenes que dejan el mercado laboral por cuestiones relacionadas con la maternidad o el cuidado de familiares, entre otras especificidades. Así, los jóvenes ven su futuro con preocupación e incertidumbre, a pesar de las intenciones anunciadas por las instituciones, por ejemplo, la Agenda 2030 y en particular el ODS número 8, que constituye un importante reto, en el que entran en juego tanto la oferta como la demanda de trabajo, así como los niveles de productividad o los migrantes, cuya mayor parte son jóvenes menores de 30 años (Organización Internacional del Trabajo. Youth Employment Programme., 2017).

La OIT distingue entre desempleo en general y desempleo juvenil, y establece que la divergencia entre ambos radica en “que ayudar a los jóvenes a tener un buen comienzo contribuye a favorecer que sus trayectorias laborales sigan la

² La expresión NINI procede del inglés NEET (not in, education, employment or training), que fue utilizada de forma oficial por primera vez en el informe “*Bridging the gap: new opportunities for 16-18 year olds not in education, employment or training*” en 1999 en el Reino Unido. Great Britain. Cabinet Office. Social Exclusion Unit. (1999). *Bridging the gap: new opportunities for 16 –18 year olds not in education, employment or training*. Disponible en <http://dera.ioe.ac.uk/15119/2/bridging-the-gap.pdf>

FIGURA 1. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO JUVENIL Y ASPECTOS CONCRETOS DE LOS RIESGOS QUE CONLLEVA



Fuente: elaboración propia, a partir de Organización Internacional del Trabajo (OIT). Youth Employment Programme, 2017).

vía del trabajo decente” (OIT, 2019; OIT, 2021). Dadas las peculiaridades del empleo juvenil, se plantea la cuestión de si es conveniente diseñar políticas específicas para este segmento de la población, o bien incluirlas dentro de unas políticas globales contra el paro (Arrazola et al., 2018). En la Figura 1 se muestran dos de los aspectos claves señalados por la OIT como debilidades del empleo juvenil, relacionándolas con factores concretos de vulnerabilidad (OIT, 2017). Las cuestiones citadas con anterioridad van destinadas a evitar los efectos sociales que se originan, lo que supone una pérdida de bienestar, además de problemas personales que subyacen.

Las dificultades se incrementan para los jóvenes en situación de mayor vulnerabilidad y riesgo de exclusión por características como discapacidad, género, pobreza, extranjería, minoría cultural, étnica o identidad sexual, entre otras (Duenas-Fernandez & Llorente-Heras, 2021); también para aquéllos con un capital social individual débil que se hallan carentes de soporte relacional (Membiela-Pollán y Pena-López, 2019). Además, y considerando la importancia del nivel educativo para una buena empleabilidad (Dolado et al., 2000), la carencia formativa es un problema adicional.

Son múltiples las razones subyacentes al desempleo juvenil. Algunos países, como España, lo padecen en mayor medida, situándose a la cabeza de las cifras de desempleo juvenil entre los países de la Unión Europea (Gráfico 1) (EUROSTAT, 2022). La OCDE plantea la formulación de medidas de corte coyuntural con enfoques de largo plazo, priorizando los aspectos más estructurales, con el fin de afrontar este problema del empleo juvenil (OCDE, 2013). La interpretación de la relación entre la calidad del trabajo y el bienestar también se podría enfocar desde el prisma de la discriminación laboral (Piore & Sabel, 1984), abordando cuatro tipos distintos de discriminación: retributiva, ocupacional, en el empleo y en la adquisición de capital humano (Baquero et al., 2000); elementos sintetizados por el indicador de calidad del empleo aquí propuesto.

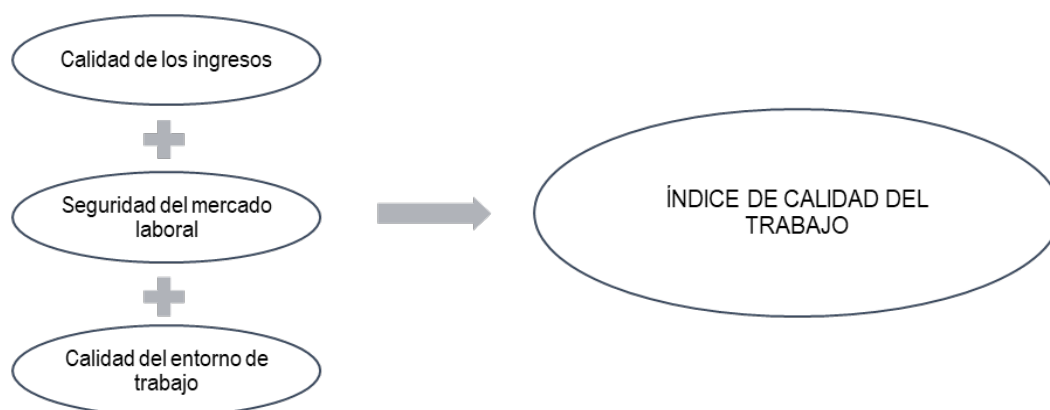
3. LA CALIDAD DEL EMPLEO: ASPECTOS Y MEDICIONES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO: LA PROPUESTA DE LA OCDE

La OIT señala la importancia de la calidad del empleo como determinante del bienestar y la calidad de vida, e incide en la dificultad de su medición, principalmente por los numerosos aspectos a considerar respecto a las condiciones laborales, por ejemplo, remuneración, tiempo de trabajo, cobertura de la seguridad social, tipo de contrato, seguridad laboral, licencias remuneradas, licencia parental y licencia por enfermedad, oportunidades de promoción profesional, etc. (OIT, 2020). Una posible medida de la calidad de trabajo viene de la mano de la OCDE con el Índice de la Calidad del Trabajo - Job Quality Index (JQI), que se compone de tres dimensiones, para las que se dispone de datos desde 2005 (Pisana, 2017), pero que tiene escasa actualización. Especial mención merecen el conjunto de indicadores de Laeken, que fue pionero en la medición de la calidad del entorno laboral, ya que algunas de sus dimensiones cubren sus aspectos más relevantes; por ejemplo, la calidad intrínseca del trabajo, el aprendizaje permanente y el desarrollo de la carrera profesional, la salud y la seguridad en el trabajo, la organización del trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal, el diálogo social y la participación de los trabajadores, y la no discriminación (OCDE, 2017). Estos indicadores han sido referencia en la literatura académica en numerosos trabajos, como por ejemplo en lo relativo a la negociación colectiva (Viñas et al., 2011). Otras posibles medidas y metodologías se recogen en la Tabla 1.

Dada la diversidad de propuestas y la complejidad del tema a analizar, se ha optado por seleccionar un indicador específico como representativo de los principales puntos recogidos en la Tabla 2 y cuyos aspectos clave se esquematizan en la Figura 2, en este caso el JQI. Este trabajo utiliza los datos de la OCDE, desglosados por edades, entre otras categorías.

La OCDE mide estos tres componentes de la siguiente forma: *calidad de ingresos*, calculada considerando los ingresos y su distribución (aversión a

FIGURA 2. DESGLOSE DEL ÍNDICE DE CALIDAD DEL TRABAJO DE LA OCDE.



Fuente: elaboración propia sobre datos OCDE: <http://www.oecd.org/statistics/job-quality.htm> (último acceso: 5 enero 2022).

TABLA 1. CALIDAD DEL EMPLEO: METODOLOGÍAS PARA SU MEDICIÓN

Organismo	Metodología
OIT. Indicadores de trabajo decente	75 indicadores estadísticos y 21 indicadores del marco legal para medir el trabajo decente, con diez elementos principales: 1) oportunidades de empleo 2) ingresos adecuados y trabajo productivo tiempo de trabajo decente 3) combinación del trabajo, la vida familiar y personal 4) trabajo que debería abolirse 5) estabilidad en el empleo 6) seguridad del trabajo 7) igualdad de oportunidades y trato en el empleo 8) un entorno de trabajo seguro 9) seguridad social 10) diálogo social
Naciones Unidas (ONU). Indicadores Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS)	Cerca de 20 indicadores (entre los 232 de destinados a monitorear el logro los ODS y metas de la Agenda de Desarrollo Sostenible) para el trabajo decente, lo que indica su relevancia en el conjunto
Marco de calidad del empleo de la OCDE (OECD Job Quality Framework)	Tres dimensiones, relacionadas con: 1) ingresos (Earnings quality) 2) seguridad del mercado de trabajo (indicadores sobre riesgo de desempleo y seguro de desempleo) (Labour market insecurity) 3) calidad del entorno laboral (incluye indicadores de riesgo para la salud física, largas jornadas laborales, inflexibilidad, autonomía laboral y oportunidades de aprendizaje, promoción profesional) (Job strain)
Marco de calidad del empleo de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa, CEPE. (United Nations Economic Commission for Europe, UNECE. Quality of Employment Framework)	Siete dimensiones (doce sub-dimensiones): 1) Seguridad y ética en el empleo 2) Ingresos y beneficios del empleo 3) Tiempo de trabajo y conciliación 4) Seguridad del empleo y protección social 5) Diálogo social 6) Desarrollo y formación de habilidades 7) Relaciones laborales y motivación laboral
Marco de seguimiento de las condiciones de trabajo de Eurofound / OIT (Eurofound Working Conditions Monitoring Framework/ILO)	Siete dimensiones de la calidad del trabajo: 1) el entorno físico 2) la intensidad del trabajo 3) la calidad del tiempo de trabajo 4) el entorno social 5) las habilidades y el desarrollo 6) las perspectivas 7) los ingresos
Índice de calidad del empleo del sector privado de Estados Unidos (EEUU). (JQI-US)	Se centra en los ingresos semanales en dólares que genera un trabajo para un empleado, porque considera a la remuneración como la principal razón del trabajo que permite mantener un nivel de vida Evalúa la calidad del trabajo en EEUU midiendo los empleos deseables con salarios más altos/más horas, comparados con los de salarios más bajos/menos horas. Se hace un seguimiento mensual y se establece un ranking, para facilitar información a los gestores de políticas públicas y a los mercados
Índice Europeo (ICE) de ETUI-REHS	Se centra en la perspectiva de los trabajadores, pero no permite comparación entre grupos (excepto hombres y mujeres). Utiliza bases muy diversas y se publica a nivel nacional. Consta de seis dimensiones con varios indicadores 1. Salarios 2. Formas de empleo atípicas 3. Equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y distribución del tiempo de trabajo 4. Condiciones laborales y seguridad del empleo 5. Acceso a la formación y perspectivas laborales 6. Representación de los intereses colectivos

Fuente: elaboración propia a partir de (ILO, 2020), (OCDE, 2021c), (UNECE, 2022), (Eurofound, 2021b), (Jack G. Clarke Institute, 2022), (Alpert et al., 2019).

la desigualdad), *inseguridad del mercado laboral*, en términos de riesgo de desempleo y del seguro de desempleo, y *calidad del entorno de trabajo*, relacionada con la naturaleza e intensidad, la organización y el ambiente de trabajo.

4. METODOLOGÍA

La medida de la OCDE contiene una buena síntesis de los indicadores que se han propuesto desde distintas ópticas; sin embargo, es de difícil interpretación, tanto por complejidad como por composición, porque ciertos indicadores serían “favorables” o “deseables”, y otros “desfavorables” o “no deseables”. Las transformaciones propuestas a continuación ofrecen indicadores encaminados hacia la misma dirección, donde a mayor valor numérico del índice, mayor deseabilidad del indicador, es decir, tendrían el mismo signo. Además, se escalan los valores en el entorno $[0,1]$ y cuanto más se aproxime el índice a la unidad mayor será la calidad del empleo. Son valores relativos, donde el valor 1 corresponde al país con mayor valor en el indicador y los demás países se re-escalan respecto al máximo. Así, partiendo de la definición del JQI de la OCDE, se propone la obtención de un índice sintético, como variante del original y descompuesto en tres factores, lo que facilita la interpretación ofreciendo, además, un único valor conjunto. En esta sección se explican las transformaciones realizadas y la motivación para realizarla.

4.1. UNA VERSIÓN SINTÉTICA DEL INDICADOR DE CALIDAD DEL TRABAJO

Para realizar el cálculo del índice propuesto, se parte de los datos ofrecidos por la OCDE y se comprueba que la primera dimensión mide aspectos sobre la calidad de los ingresos (deseables) y las otras dos (SML y CET) sobre inseguridad y estrés laboral (circunstancias que rodean la situación en el puesto de trabajo que son no deseables, como por ejemplo horarios muy exigentes o riesgo de perder el empleo). Se normalizan dichas medidas y se corrigen para que midan en el mismo sentido (todas “deseables”), evitando que la suma de los tres indicadores se compense en presencia de valores positivos y negativos. Como cuestiones generales, se mantienen los tres indicadores con la misma ponderación³.

En primer lugar, se debe obtener un único valor de cada esfera para cada país, el cual se calcula como promedio de los datos de todos los años. Es decir, que primero se calcula el valor promedio alcanzado en los años considerados en el estudio para cada país en cada uno de los indicadores reflejados respectivamente en la Ecuación 1, la Ecuación 2 y la Ecuación 3, recogiendo CI, SML y CET los datos originales proporcionados por la OCDE.

³ Los tres indicadores pueden ponderarse con distintos coeficientes si se considera conveniente, por ejemplo, es posible que en la situación pandémica se desee valorar más el tercer componente relativo a las condiciones en el puesto de trabajo para que incluya la seguridad física/sanitaria.

$$\left(\frac{\sum_1^t Cl_{it}}{t} \right) \quad (1)$$

$$\left(\frac{\sum_1^t SML_{it}}{t} \right) \quad (2)$$

$$\left(\frac{\sum_1^t CET_{it}}{t} \right) \quad (3)$$

Cl = calidad de los ingresos

SML = seguridad del mercado laboral

CET = calidad del entorno del trabajo

i = país (desde 1 hasta m)

t = número de años utilizados para el estudio (desde 2005 a 2016)

m = número de países (36 países)

A continuación, se re-escalan los datos para que las medidas se estandaricen entre 0 y 1, correspondiendo 1 al valor más alto de la serie (es decir al que corresponde a un determinado país). El procedimiento es el siguiente (Ecuación 4, Ecuación 5 y Ecuación 6):

$$\frac{\left(\frac{\sum_1^t Cl_{it}}{t} \right)}{\left[\max_i \left(\frac{\sum_1^t Cl_{it}}{t} \right) \right]} \quad (4)$$

$$\frac{\left(\frac{\sum_1^t SML_{it}}{t} \right)}{\left[\max_i \left(\frac{\sum_1^t SML_{it}}{t} \right) \right]} \quad (5)$$

$$\frac{\left(\frac{\sum_1^t CET_{it}}{t} \right)}{\left[\max_i \left(\frac{\sum_1^t CET_{it}}{t} \right) \right]} \quad (6)$$

Para que las tres esferas midan en el mismo sentido y que un valor más alto del indicador indique una mejor medida, se hace la valoración en los tres componentes. La primera ya se encuentra en positivo, pero las otras dos miden desigualdad y estrés, es decir, deben corregirse calculando los nuevos indicadores dados por las expresiones (7), (8) y (9):

$$(\text{Calidad de los Ingresos})_i \rightarrow \frac{\left(\frac{\sum_1^t Cl_{it}}{t} \right)}{\left[\max_i \left(\frac{\sum_1^t Cl_{it}}{t} \right) \right]} \quad (7)$$

$$(\text{Situación Mercado Laboral})_i \rightarrow 1 - \frac{\left(\frac{\sum_1^t \text{SML}_{it}}{t}\right)}{\left[\max_i \left(\frac{\sum_1^t \text{SML}_{it}}{t}\right)\right]} \quad (8)$$

$$(\text{Calidad del Entorno de Trabajo})_i \rightarrow 1 - \frac{\left(\frac{\sum_1^t \text{CET}_{it}}{t}\right)}{\left[\max_i \left(\frac{\sum_1^t \text{CET}_{it}}{t}\right)\right]} \quad (9)$$

Ahora se puede calcular el JQI para cada país como promedio de las tres áreas, tal como se recoge en la ecuación (10).

$$(\text{JQI})_i = \frac{1}{3} \left[\frac{\left(\frac{\sum_1^t \text{Cl}_{it}}{t}\right)}{\left[\max_i \left(\frac{\sum_1^t \text{Cl}_{it}}{t}\right)\right]} + \left(1 - \frac{\left(\frac{\sum_1^t \text{SML}_{it}}{t}\right)}{\left[\max_i \left(\frac{\sum_1^t \text{SML}_{it}}{t}\right)\right]}\right) + \left(1 - \frac{\left(\frac{\sum_1^t \text{CET}_{it}}{t}\right)}{\left[\max_i \left(\frac{\sum_1^t \text{CET}_{it}}{t}\right)\right]}\right) \right] \quad (10)$$

Finalmente se obtienen los índices globales conjuntos para todos los países y para cada una de los componentes, además del índice sintético que agrupa a las tres áreas. De este modo se obtienen tres indicadores y un índice general para el conjunto de los países de la OCDE de los que se disponen datos (uno por cada componente y uno conjunto como promedio no ponderado de las tres áreas). Los tres indicadores vienen dados por las expresiones recogidas en las ecuaciones (11), (12) y (13). El índice general se muestra en la ecuación (14).

El Índice global para la calidad de los ingresos (GCI) se muestra en la ecuación (11), como promedio de todos los países:

$$(\text{GCI}) = \frac{1}{m} \sum_1^m \left(\frac{\left(\frac{\sum_1^t \text{Cl}_{it}}{t}\right)}{\left[\max_i \left(\frac{\sum_1^t \text{Cl}_{it}}{t}\right)\right]} \right) \quad (11)$$

El Índice global para la situación en el mercado de trabajo (GSML) se muestra en la ecuación 12:

$$(\text{GSML}) = \frac{1}{m} \sum_1^m \left(1 - \frac{\left(\frac{\sum_1^t \text{SML}_{it}}{t}\right)}{\left[\max_i \left(\frac{\sum_1^t \text{SML}_{it}}{t}\right)\right]} \right) \quad (12)$$

El Índice global para la calidad en el entorno laboral (GCET) se muestra en la Ecuación 13:

$$(\text{GCET}) = \frac{1}{m} \sum_1^m \left(1 - \frac{\left(\frac{\sum_1^t \text{CET}_{it}}{t}\right)}{\left[\max_i \left(\frac{\sum_1^t \text{CET}_{it}}{t}\right)\right]} \right) \quad (13)$$

Mientras que el índice global de calidad en el empleo (GJQI) se calcula según se indica en la Ecuación 14:

$$GJQI = \frac{1}{3} [GCI + GSML + GCET] \quad (14)$$

Si en lugar de tomar los datos agregados para todas las edades, se toman datos para segmentos de edades, como se hace en este trabajo, se pueden calcular los GJQI para cada uno de esos grupos de trabajadores; en este caso se obtendrían todos estos índices para los dos grupos considerados. En concreto, si se analiza el índice conjunto que engloba a las tres áreas, habría dos opciones: un valor para el conjunto de los trabajadores y otro para el grupo de jóvenes (entre 15 y 29 años). En la Ecuación 15 se muestra la expresión conjunta de este índice para los dos grupos, donde A puede tomar el valor correspondiente a cualquiera de los dos grupos: “todos los trabajadores”, e incluirá “todas las edades”, o “trabajadores entre 15-29 años”.

$$GJQI_A = \frac{1}{3} [GCI_A + GSML_A + GCET_A] \quad (15)$$

El cálculo de JQI se ha realizado con los datos facilitados por la OCDE, que están disponibles para el período 2005-2016, para los siguientes países: Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Corea, Letonia, Lituania, Luxemburgo, México, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, República Eslovaca, Eslovenia, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido, Estados Unidos⁴.

4.2. LAS DIFERENCIAS EN LA CALIDAD DEL TRABAJO DE LOS DISTINTOS GRUPOS SOCIALES

Para analizar la calidad del empleo de los jóvenes comparativamente con el conjunto de los trabajadores, se detallan los resultados obtenidos con los valores directos emanados de la OCDE y, a continuación, tras los cálculos indicados en el apartado anterior, se complementan con el cálculo del índice aquí propuesto.

⁴ Dado que este trabajo presenta una primera aproximación al cálculo del JQI, se ha elegido la opción de utilizar todos los datos disponibles. Sin embargo, conviene resaltar que se carece de información para algunos países y algunos años. En principio, dado que es un período de 12, se han hecho los cálculos omitiendo los “no disponibles”, ya que no es esperable que afecten a los resultados. No obstante, hay carencias que merecen ser señaladas. Por, ejemplo, para el indicador relativo al estrés laboral sólo se cuenta con datos para los años 2005, 2010 y 2015 (considerando que están uniformemente repartidos en el período, es de esperar que esta información sea homologable con la ofrecida para los otros indicadores). En cuanto a la información relativa a los países, existen algunas lagunas menores, pero hay otras que deben destacarse. En concreto, Canadá, Chile, Estonia, Islandia, Corea, Lituania y Suiza (el detalle sobre los datos se comprueba en la página web de la OCDE <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ>). Por las razones alegadas, se ha considerado más conveniente mantener estos países dentro del análisis, no obstante, los resultados obtenidos tras su eliminación son similares.

Para calcular el índice sintético y sus componentes, se ha creado una base de datos con dos grupos diferentes: *jóvenes* y *conjunto de los trabajadores*, y, después de comprobar que los datos cumplen los requisitos (son paramétricos), se ha aplicado un análisis de comparación de medias, para muestras independientes, a través del estadístico t-student. Previamente se ha realizado el test de Levene para comprobar la igualdad de varianzas entre ambos grupos.

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. LA CALIDAD DEL TRABAJO DE LOS JÓVENES Y DEL CONJUNTO DE LOS TRABAJADORES

La Tabla 2, muestra los valores de los datos promedio de cada indicador OCDE (antes de su transformación). La calidad de los ingresos de los jóvenes (entre quince y veintinueve años) alcanza el 77% del conjunto de los trabajadores, mientras que la inseguridad y el estrés laboral suponen un 176% y un 110%, respectivamente. Se manifiesta la precariedad juvenil por su estándar inferior en los aspectos positivos, y muy superior en los negativos.

TABLA 2. VALORES DE LOS COMPONENTES QUE FORMAN EL JQI (OCDE)

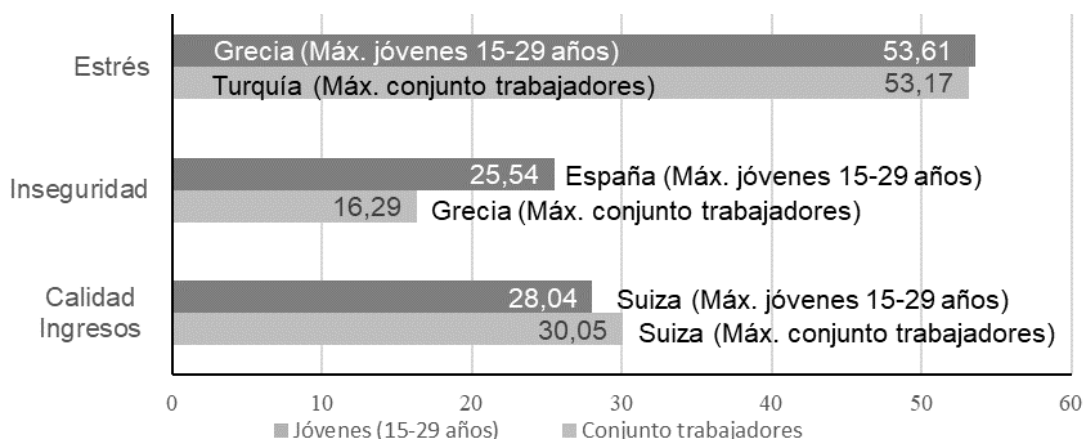
	Conjunto de los trabajadores			Trabajadores entre 15 y 29 años		
	Calidad de los ingresos	Inseguridad en el mercado laboral	Estrés laboral	Calidad de los ingresos	Inseguridad en el mercado laboral	Estrés laboral
Media	16,39	5,59	31,31	12,66	9,84	34,57
Desviación típica	8,06	3,53	7,85	5,77	6,14	7,38

Fuente: elaboración propia con datos OCDE.

En un análisis detallado de los valores máximos tomados para cada uno de los componentes (con datos originales OCDE no transformados), se comprueba que Suiza es el país con ingresos más elevados, tanto para el conjunto de los trabajadores como para los jóvenes. En lo relativo a inseguridad en el empleo y a baja calidad del entorno laboral, Grecia, España y Turquía son los países que muestran mayores deficiencias. Un detalle de estos valores se ofrece en el Gráfico 3.

Los índices globales re-escalados para el período 2005-2016, tanto para el conjunto de los trabajadores como para el grupo de jóvenes (15-29 años), se muestran en la Tabla 3, y la situación en los diferentes países en el Gráfico 4.

La ratio *jóvenes/total* para el GJQI es 85,79 (diferencial de casi 15 puntos) y para sus componentes GCI, GSML, GCET, es 68,86%, 98,72% y 87,24%, respectivamente. En todos los casos los jóvenes se sitúan por debajo el conjunto. Apreciación similar a la tendencia entre países mostrada en el Gráfico 4.

GRÁFICO 3. PAÍSES CON VALORES MÁXIMOS EN LOS ÍNDICES POR COMPONENTES Y GRUPOS DE EDAD⁽¹⁾

⁽¹⁾ Datos originales de la OCDE no transformados.

Fuente: elaboración propia. Datos OCDE DATA BASE QUALITY JOBS.

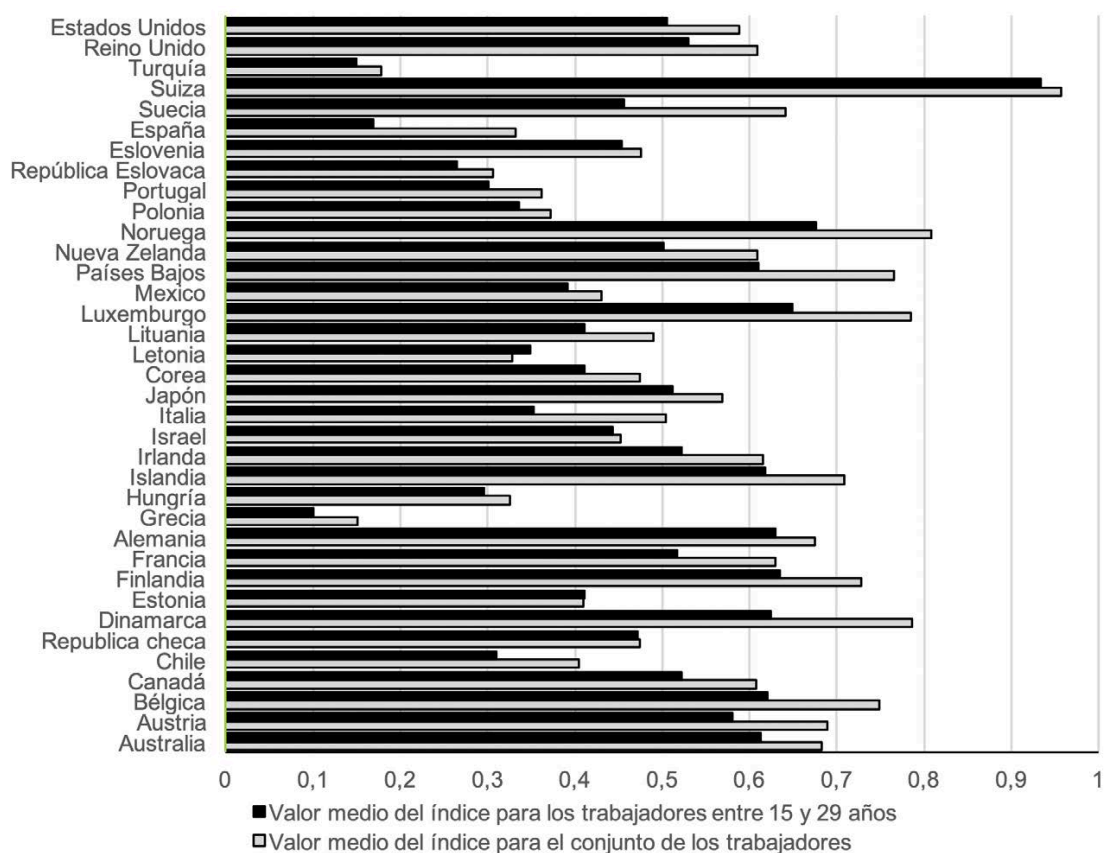
TABLA 3. RESUMEN RESULTADOS DEL ÍNDICE SINTÉTICO (GJQI) Y SUS COMPONENTES

Índices desagregados			
	GCI	GSML	GCET
Total	0,55	0,67	0,43
Jóvenes	0,38	0,66	0,37
% jóvenes/total	68,86%	98,72%	87,24%
Índice global sintético GJQI			
Total	0,55		
Jóvenes	0,47		
% jóvenes/total	85,79%		

Fuente: elaboración propia. Datos OCDE.

El valor del índice general, considerando con igual peso a las tres áreas, es 0,55, ligeramente superior al promedio del rango 0-1, se comprueba que este dato está ligeramente por encima del valor medio 0,5. Esta misma ratio, para el grupo de jóvenes entre 15 y 29 años toma un valor inferior, igual a 0,47, ligeramente por debajo del valor medio 0,5. Respecto a las tres componentes, los valores superan la media del intervalo para la calidad de los ingresos y la seguridad en el trabajo del conjunto de los trabajadores, mientras que la calidad del entorno laboral está por debajo. En el caso de los jóvenes, solamente el área relativa a la seguridad en el trabajo se encuentra por encima. Tal como se refleja, los trabajadores más jóvenes (TABLA 2) sólo alcanzan los niveles medios

GRÁFICO 4. ÍNDICE GLOBAL PARA EL CONJUNTO DE LOS TRABAJADORES Y PARA LOS JÓVENES ENTRE 15 Y 29 AÑOS, ELABORADOS CON EL PROCEDIMIENTO DE LA MEDIA ARITMÉTICA.



Fuente: elaboración propia. Datos OCDE.

del intervalo para el componente de la seguridad, con valores próximos al conjunto de los trabajadores. Este resultado podría entenderse bajo la óptica de que la normativa legal sobre seguridad es igual para todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato o edad.

Davoine et al. (2008) señalan que los modelos pueden variar dependiendo de las instituciones de cada país, especialmente en lo relativo a las relaciones laborales. Así, la normativa legal afecta a la generalidad de los trabajadores y, por tanto, cuando se analizan indicadores relacionados con dicha normativa, es previsible que no se encuentren diferencias en los diferentes grupos sociales. Bajo este supuesto, se interpretan los resultados obtenidos.

5.2. ANÁLISIS COMPARATIVO

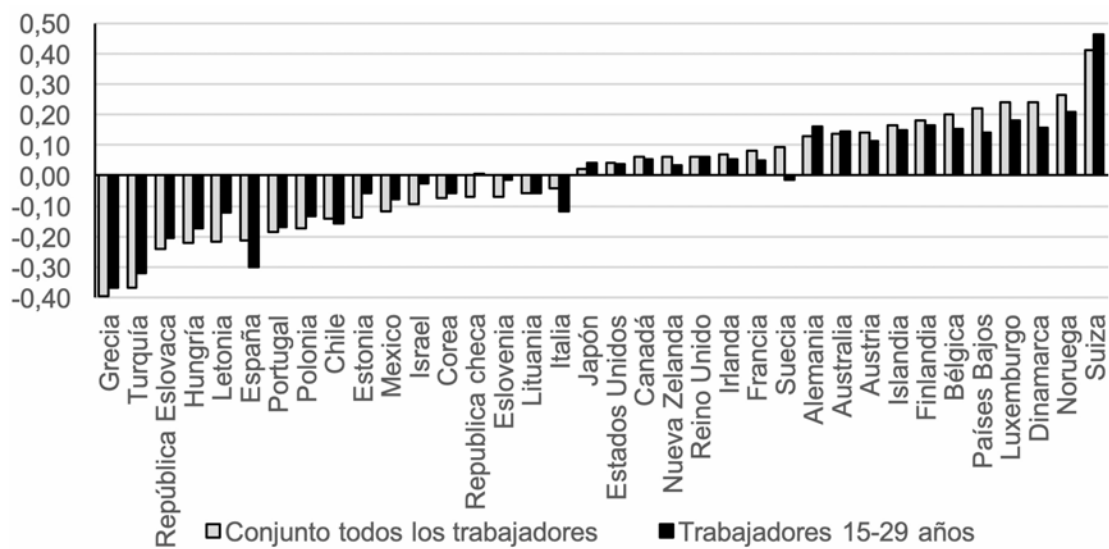
5.2.1. DESCRIPTIVOS Y GRÁFICOS ATENDIENDO A GRUPOS DE TRABAJADORES Y PAÍSES

Se han realizado comparaciones entre países, con los datos transformados y los valores promedio de la OCDE. Se ha calculado la diferencia entre la ratio de cada país y el promedio de la OCDE, y de esta forma, valores por encima de

cero indican que la ratio es superior en el país analizado. Dado que todos los indicadores están midiendo aspectos positivos, los países con ratios positivos están mejor situados relativamente que los que arrojen valores negativos. El Gráfico 5, el Gráfico 6, el Gráfico 7 y el Gráfico 8 muestran los resultados comparativos para el índice general y los parciales, respectivamente.

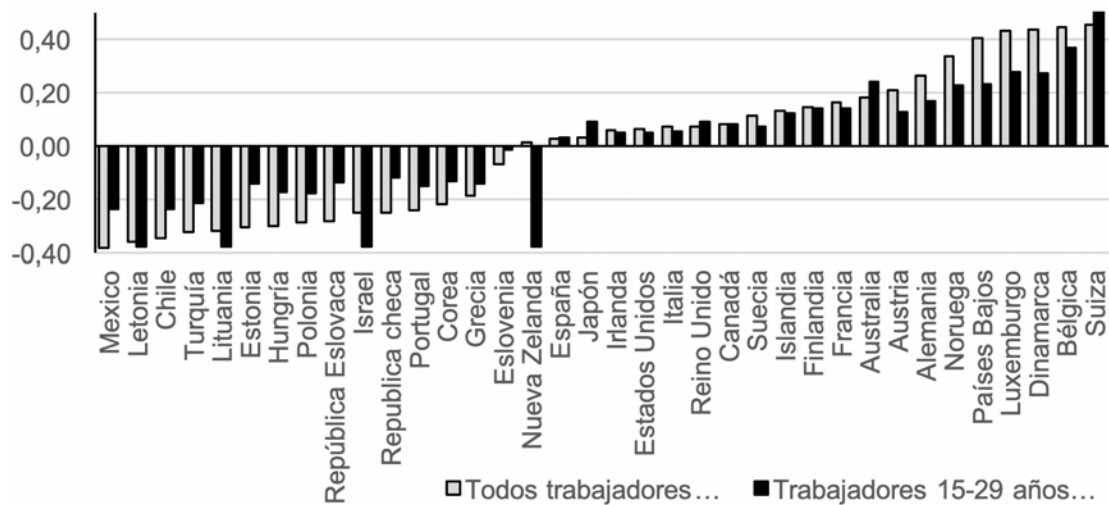
Los países que presentan una menor calidad del empleo son Grecia, Turquía, Eslovaquia, Hungría, Letonia y España, con resultados poco satisfactorios en al menos dos de las tres dimensiones de calidad del empleo analizadas, y ninguno de ellos logra un buen resultado en al menos una de éstas áreas. Por

GRÁFICO 5. ÍNDICE GENERAL DE CALIDAD DE EMPLEO DE LOS PAÍSES EN RELACIÓN CON LA MEDIA



Fuente: elaboración propia. Datos OCDE.

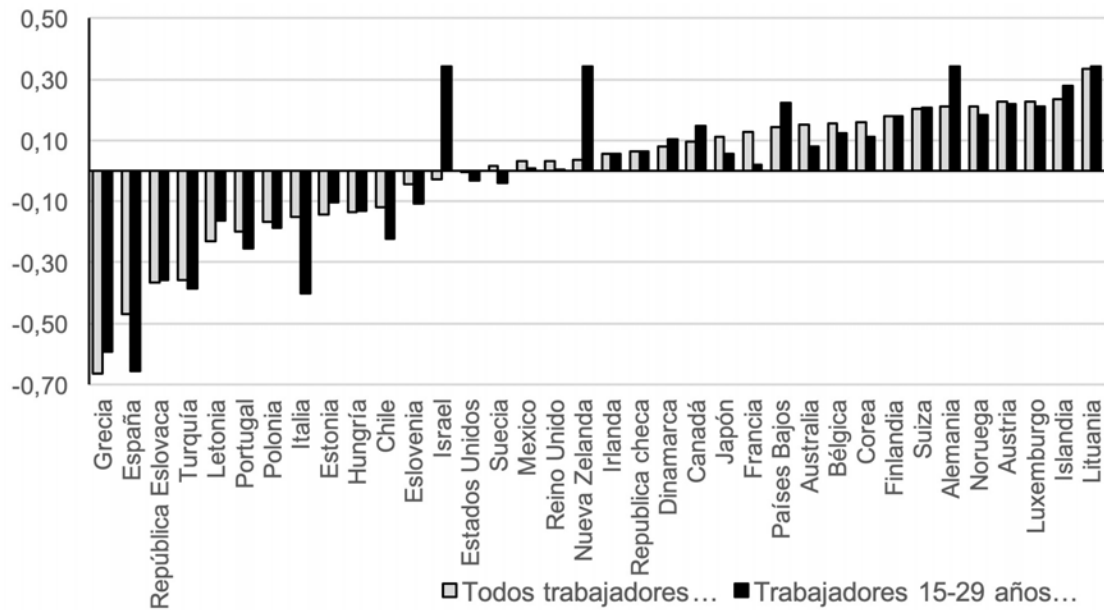
GRÁFICO 6. ÍNDICE GENERAL DE CALIDAD DE INGRESOS DE LOS PAÍSES EN RELACIÓN CON LA MEDIA



Fuente: elaboración propia. Datos OCDE.

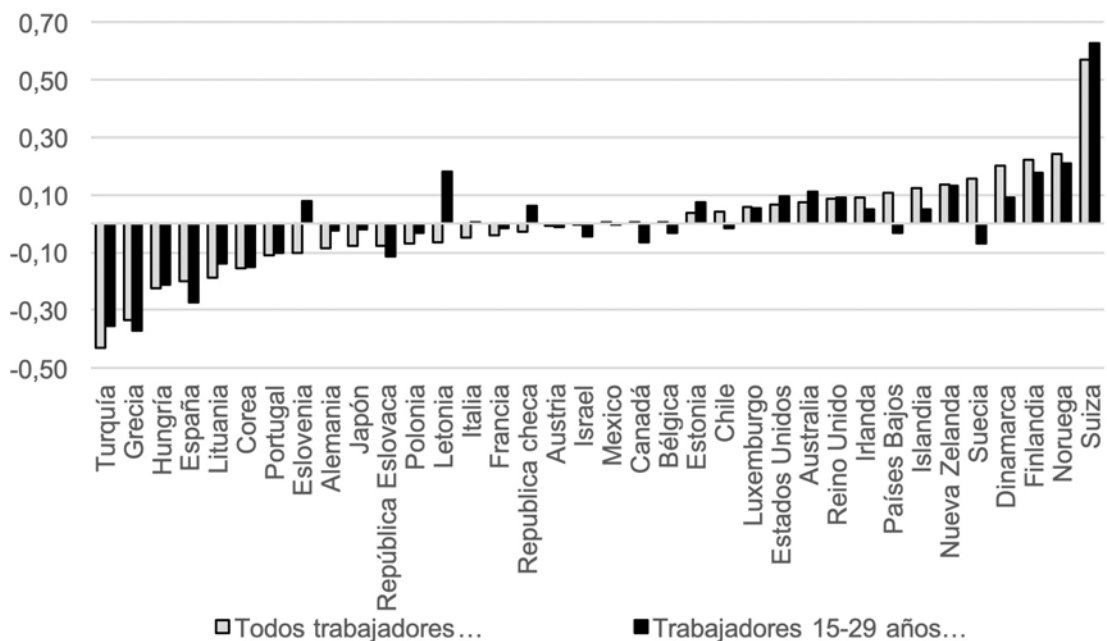


GRÁFICO 7. ÍNDICE DE SEGURIDAD EN EL MERCADO LABORAL DE LOS PAÍSES EN RELACIÓN CON LA MEDIA



Fuente: elaboración propia. Datos OCDE.

GRÁFICO 8. ÍNDICE DE CALIDAD DEL ENTORNO DE TRABAJO DE LOS PAÍSES EN RELACIÓN CON LA MEDIA



Fuente: elaboración propia. Datos OCDE.

el contrario, los mayores niveles de calidad del empleo se han observado en Suiza, Noruega, Dinamarca y Luxemburgo, que consiguen resultados buenos en al menos dos o en los tres factores que miden la calidad del empleo.

La calidad de los ingresos (que se calcula como los ingresos brutos por hora ajustados por desigualdad) es similar en España respecto al promedio de la OCDE. Suiza, Bélgica, Dinamarca, Luxemburgo, Países Bajos y Noruega presentan los mejores resultados, mientras que México, Letonia, Chile y Turquía muestran los valores más bajos del índice general de calidad de ingresos de los países en relación con la media.

Respecto a la seguridad del mercado laboral, que combina el riesgo de quedarse en paro y la cobertura de desempleo, se destaca la mala posición de Grecia, España, República Checa y Turquía, mientras que las primeras posiciones las ocupan Lituania, Islandia, Luxemburgo, Austria y Noruega.

Los países que apuestan por la calidad y la inclusión en el mercado laboral, como Suiza, Noruega, Finlandia y Dinamarca, consiguen mejores resultados que los que sitúan de manera predominante la flexibilidad en los mercados. Por ello es importante adecuar las condiciones de trabajo de forma que se facilite a los individuos armonizar sus compromisos laborales, familiares y sociales. Esto permitiría incrementar la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, reduciendo la diferencia de salarios por razón de género y disminuyendo el riesgo de pobreza y exclusión social. En este sentido, se ha comprobado el éxito del conocido como modelo económico nórdico (Pampillón Olmedo, 2008), que ha fomentado la igualdad y ha disminuido el riesgo de exclusión (Santos, M., & Simões, M., 2021).

5.2.2. COMPARACIÓN DE MEDIAS DE LOS VALORES DE LOS INDICADORES PARA LOS DISTINTOS GRUPOS DE TRABAJADORES

Los resultados, con los datos transformados, expuestos en la Tabla 4, señalan que deben asumirse varianzas homogéneas en los grupos (test de Levene) y muestran diferencias estadísticamente significativas (p-valor = 0,045)

TABLA 4. RESULTADO TEST DE LEVENE Y TEST T

Comparación de medias	Test de Levene para la igualdad de varianzas		t-test para la igualdad de medias						
	F	p-valor	t	gl	p-valor	Dif. de medias (1)	Error estándar de la diferencia	95% Intervalo de confianza de la diferencia	
Indicadores promedio								Inferior	Superior
Calidad de los ingresos	2,982	0,089	3,036	66	0,003	0,172	0,0564	0,059	0,284
Seguridad laboral	0,898	0,347	0,164	66	0,870	0,001	0,0574	-0,105	0,124
Bienestar en el trabajo	0,147	0,702	1,899	66	0,062	0,0662	0,0349	-0,003	0,136
Índice Global Conjunto	1,713	0,195	2,045	66	0,045	0,0827	0,0400	0,002	0,163

⁽¹⁾ = conjunto de los trabajadores – trabajadores jóvenes.

en los valores del índice sintético de calidad en el empleo de los jóvenes, que es inferior al del conjunto de los trabajadores.

En lo relativo al análisis del indicador sintético, los resultados obtenidos a través de la comparación de medias encajan con lo esperado, conforme a la literatura revisada (Davoine et al., 2018) y a las previsiones de los organismos internacionales (OIT, 2020). La calidad de los ingresos de los jóvenes es significativamente menor (p -valor = 0,003) que la del conjunto de los trabajadores, mientras que en los aspectos relacionados con la seguridad en el empleo y con la calidad del entorno laboral no se muestran diferencias significativas.

Se confirma que la calidad en el empleo de los jóvenes se puede considerar inferior a la del conjunto de los trabajadores, con carácter general, con una probabilidad superior al 95% (índice general). Respecto a los indicadores, esta misma conclusión solo se podría asumir para la calidad de los ingresos y, en lo relativo a la calidad del entorno laboral, si se relajan los parámetros estadísticos habituales (p -valor < 0,05); si se considera un p -valor < 0,1 se podría afirmar que existe una probabilidad de un 90% de que así sea. En este trabajo, se asume la primera opción, si bien se considera necesaria una profundización en futuras investigaciones, con nuevos datos sobre este punto, muy especialmente, después de la pandemia.

En síntesis, la hipótesis general de partida, que establecía que la calidad del empleo de los jóvenes es inferior a la del conjunto de los trabajadores (H1), debe ser tomada en consideración, ya que no se puede rechazar con certeza tras los análisis realizados. Con respecto a los indicadores parciales, se asume la H2 y se rechaza la H3 y parcialmente la H4.

Dado que las comparaciones de medias han indicado que la calidad de los ingresos de los jóvenes es significativamente menor que la del conjunto de los trabajadores (resultados en la Tabla 4, con p -valor = 0,003), la H2 (La calidad de los ingresos de los jóvenes es menor que la del conjunto de los trabajadores) debe ser aceptada.

El cálculo de la diferencia de los valores medios obtenidos para el conjunto de los trabajadores menos los trabajadores jóvenes (Tabla 4), arroja un resultado negativo (0,105) y se ha mostrado no significativo estadísticamente (p -valor = 0,870), por lo que, se debe rechazar la hipótesis número tres (H3: La seguridad en el empleo de los jóvenes es menor que la del conjunto de los trabajadores). Finalmente, con respecto a la cuarta hipótesis formulada, las diferencias en los valores promedio muestran un signo negativo (-0,003), apuntando hacia una menor calidad para los jóvenes, sin embargo, el p -valor de 0,063, lleva a rechazar la misma, bajo los estándares estadísticos de asumir una probabilidad del 95%; no obstante, debido a que sí se podría aceptar con una probabilidad del 90%, se concluye que la H4 (La calidad del entorno de trabajo de los jóvenes es menor que la del conjunto de los trabajadores) debe ser rechazada parcialmente, es decir, que se considera un punto a evaluar en futuras investigaciones, de cara a confirmar su rechazo o, por el contrario, asumir su aceptación.

6. CONCLUSIONES

La Unión Europea señala la importancia de reforzar el capital humano (Comisión Europea, 2017), y establece para ello tres pilares: “cantidad, calidad e inclusión”. Este trabajo ha abordado el contexto del mercado de trabajo desde el enfoque de la calidad, ya que este punto constituye uno de los mejores argumentos contra la desigualdad (Subirats et al., 2004). Se analiza la evolución del Job Quality Index (JQI) propuesto por la OCDE mediante la elaboración de un indicador sintético, de fácil interpretación y con versatilidad para adaptar a las distintas situaciones a estudiar, con ponderaciones ajustables de cada componente o disociado por grupos de trabajadores.

Se comprueba que los jóvenes tienen menor calidad en el trabajo que el conjunto de los trabajadores en el análisis del índice en su conjunto. Para los indicadores parciales, se confirma la desigualdad significativa en la calidad de los ingresos, y se requieren investigaciones futuras que confirmen la posible desigualdad sobre la seguridad en el empleo y la calidad en el entorno laboral, aunque con diferentes matices.

Las principales diferencias se hallan en el área de los ingresos, donde el grupo de los jóvenes sólo alcanza un 69 por ciento, aproximadamente, de las percepciones del conjunto de trabajadores. Mientras que en lo que se refiere a la seguridad en el mercado laboral es donde se encuentran menos diferencias (logran el 98%). El hecho de que este indicador se centre en aspectos generales del mercado laboral, de aplicación indistinta para toda la plantilla, sostiene la explicación de que sea precisamente el área donde se encuentran menos divergencias. En relación con el índice de calidad del entorno de trabajo de los países respecto al conjunto de los empleados, los jóvenes alcanzan alrededor de un 84 por ciento de los trabajadores, marcando, pues, diferencias desfavorables hacia el conjunto de los más jóvenes.

Estos hechos, en conjunto con las recientes informaciones que sitúan empleos mayoritarios de los más jóvenes en los sectores más afectados por la crisis de la pandemia, elevan la necesidad de prestar atención al empleo juvenil.

Como conclusión general se puede afirmar que, en el conjunto de la OCDE, la calidad del empleo de los jóvenes es claramente inferior al del conjunto de los trabajadores (H1). Existen amplias divergencias entre países, siendo destacables los datos de Suiza en relación a la calidad de los ingresos y de Grecia, España y Turquía en lo relativo a la inseguridad en el empleo y la calidad del entorno laboral.

Las principales contribuciones de este trabajo, además del estudio de la calidad del empleo en general, de los jóvenes en particular y de la comparativa entre ambos grupos, consisten en una revisión de la literatura y de las distintas posibilidades para evaluar la calidad del empleo, desde los enfoques de las distintas instituciones internacionales; al tiempo que se realiza una aportación metodológica interesante, que hasta donde llega el conocimiento de los autores, no ha sido realizada hasta el momento. Además, esta aportación

metodológica abre la puerta a nuevas aportaciones, ya que inicia el camino de la posible ponderación de los indicadores parciales.

La construcción de este indicador ha requerido la formulación de ciertos supuestos que, sin duda, pueden ser considerados tanto como una limitación del trabajo o como una fortaleza, debido a su flexibilidad de adaptación a diferentes entornos socio-económicos. Sin embargo, la principal conclusión del trabajo se mantiene y abre futuras líneas de investigación para profundizar en los aspectos más relevantes en cada país o situación concretos, al tiempo que se puede desagregar por edades o género, permitiendo así las comparaciones pertinentes.

REFERENCIAS

- Acedański, J. (2016). Youth Unemployment and Welfare Gains from Eliminating Business Cycles—The Case of Poland. *Economic Modelling*, 57, 248-262.
- Alpert, D., Ferry, J., Hockett, R. C., & Khaleghiyani, A. (2019). The US Private Sector Job Quality Index. *Cornell Legal Studies Research Paper*, 20-33.
- Arrazola, M., Galán, S., & de HEVIA, J. (2018). Desempleo juvenil en España: Situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos. *Papeles de Economía Española*, 156, 62-75.
- Atkinson, A. B., Marlier, E., & Nolan, B. (2004). Indicators and Targets for Social Inclusion in the European Union. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 42(1), 47-75. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9886.2004.00476.x>
- Baquero, J., Guataquí, J. C., & Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia*. Editorial Universidad del Rosario.
- Bentolila, S., Felgueroso, F., Jansen, M., & Jimeno, J. F. (2021). Lost in Recessions: Youth employment and Warnings in Spain. *SERIEs*, 1-39.
- Boeri, T., & Jimeno, J. F. (2016). Learning from the Great Divergence in Unemployment in Europe During the Crisis. *Labour Economics*, 41, 32-46.
- Comisión de la Comunidad Europea (2001) UE Empleo y Política Social, 1999–2001 (Luxemburgo: OOEPEC).
- Comisión de la Comunidad Europea (2002) 'Structural Indicators'. Communication from the Commission, COM (2002) 551 final.
- Comisión Europea (2017). Investment in Human Capital - Assessing the Efficiency of Public Spending on Education Ares (2017)5317460 - 31/10/2017. Disponible en <http://www.eib.org/attachments/general/events/european-network-for-research-on-investment-session4-voigt-ec-dgecfm.pdf>
- Davoine, L., Erhel, C., & Guergoat-Larivière, M. (2008). Monitoring Quality in Work: European Employment Strategy Indicators and Beyond. *International Labour Review*, 147(2-3), 163-198. <https://doi-org.accedys.udc.es/10.1111/j.1564-913X.2008.00030.x>
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34.

- Dolado, J. J., Felgueroso, F., & Jimeno, J. F. (2000). Youth Labour Markets in Spain: Education, Training, and Crowding-out. *European Economic Review*, 44(4-6), 943-956.
- Duenas-Fernandez, D., & Llorente-Heras, R. (2021). Labour Segregation During Last Crisis: European Differences (La segregación laboral en tiempos de crisis: Diferencias europeas). *Revista de Economía Mundial*, 57, 87-119.
- Eurofound. (2021a). *COVID-19: Implications for Employment and Working Life* (TJ-02-20-860-EN-N; p. 86). Publications Office of the European Union, Luxembourg; DOI: 10.2806/938302. eurofound.link/ef20050
- Eurofound. (2021b). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. European Working Conditions Surveys (EWCS). <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>
- EUROSTAT. (2022). *European Commission Statistics*. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Gambero, G. H. F. (2010). The Labour Logic in the Model of Export Intensive in Non-Qualified Labour. The case of México. *Revista de Economía Mundial*, 24, 67-102.
- Great Britain. Cabinet Office. Social Exclusion Unit. (1999). *Bridging the Gap: New Opportunities for 16 – 18 Year Olds not in Education, Employment or Training*. Disponible en <http://dera.ioe.ac.uk/15119/2/bridging-the-gap.pdf>
- Jack G. Clarke Institute, C. U. L. S. (2022). *The U.S. Private Sector Job Quality Index (JQI)*. Monthly JQI Releases. <https://www.jobqualityindex.com/>
- Membiela-Pollán, M. (2016). *La teoría del capital social*. A Coruña: Editorial Camiño do Faro.
- Membiela-Pollán, M., Pena-López, J. A., & Sánchez-Amboage, E. (2019). La interrelación entre el “capital humano” y el “capital social”: Una aproximación al caso español. *Atlantic Review of Economics (ARoEc)*, 2(2).
- OCDE. (2013). *The OECD Action Plan for Youth, Giving Youth a Better Start in the Labour Market*.
- OCDE. (2017). *OECD Guidelines on Measuring the Quality of the Working Environment*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264278240-5-en>
- OCDE. (2021a). *The-Updated-OECD-Youth-Action-Plan. Building Blocks for Future Action*. Meeting of the OECD Council of Ministers, May, 31 & June, 1. <https://www.oecd.org/employment/youth/The-Updated-OECD-Youth-Action-Plan.pdf>
- OCDE. (2021b). *OECD Economic Outlook*. OECD. <https://www.oecd.org/economic-outlook/>
- OCDE (2021 c). *OECD. Stat. Job Quality*. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ>
- Organización de las Naciones Unidas. ONU. (2015). Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. *New York: United Nations, Journal Article*.

- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2017). *International Labor Organization*. <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2019). *Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity*. International Labour Office.
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2020). *International Labour Office*. Measuring Job Quality: Difficult but Necessary. <https://ilostat.ilo.org/measuring-job-quality-difficult-but-necessary/>
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2021). *Working from home. From Invisibility to Decent Work* (ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. OIT. Youth Employment Programme. (2017). *ILO's Youth Employment Brochure. Monograph*. http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/WCMS_547338/lang--en/index.htm
- Pampillón Olmedo, R. (2008). El modelo nórdico. *Revista de Economía Mundial*, (18), 155-165 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86601813>
- Picatoste, X., & Novo-Corti, I. (2022). Labour Market Sustainability – Technological Change and Decent Work. En W. Leal Filho, A. M. Azul, F. Doni, & A. L. Salvia (Eds.), *Handbook of Sustainability Science in the Future: Policies, Technologies and Education by 2050* (pp. 1-19). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-68074-9_44-1
- Piore, M. J., & Sabel, C. F. (1984). *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity* (New York: Basic books).
- Pisana, A. (2017). 'Bad jobs' recovery? *European Job Quality Index 2005-2015*. Working Paper 2017.06 - European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/content/download/33149/307231/file/WP-2017.06-WEB.pdf>
- Santos, M., & Simões, M. (2021). Globalisation, Welfare Models and Social Expenditure in OECD Countries. *Open Economies Review*, 32, 1063–1081. <https://doi.org/10.1007/s11079-021-09646-2>
- Singell, L. D., & Lillydahl, J. H. (1989). Some Alternative Definitions of Youth Unemployment: A Means for Improved Understanding and Policy Formulation. *American Journal of Economics and Sociology*, 48(4), 457-472.
- Statista. (2021). *Estadísticas de desempleo juvenil en Europa*. <https://estatista-com.accedys.udc.es/estadisticas/488897/tasa-de-paro-juvenil-en-los-paises-de-la-ue/>
- Subirats, J., Riba, C., Giménez, L., Obradors, A., Giménez, M., Queralt, Bottos, P. & Rapoport, A. (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.

- UNECE, U. N. E. C. for E. (2022). *Sustainable Development Goals. Statistics*. <https://unece.org/statistics/publications/handbook-measuring-quality-employment>.
- Viñas Apaolaza, A. I., Pérez Ortiz, L., Ruesga, S. M. (2011). Negociación colectiva y calidad del empleo en la Unión Europea. *Revista de Economía Mundial*, (29), 89-121. ISSN: 1576-0162. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86622169003>.