

[illegible]

Promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes

TENDENCIAS MUNDIALES DEL EMPLEO JUVENIL 2015

Promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes

Oficina Internacional del Trabajo • Ginebra

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud de protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derechos 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 la Oficina de Publicaciones (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 encontrará la organización de derechos de reproducción de su país.

Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015: promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2015

ISBN: 9789223301088; 9789223301095 (web pdf)

International Labour Office

empleo de jóvenes / desempleo de jóvenes / análisis del mercado de mano de obra / tasa de actividad de mano de obra / política de empleo / países desarrollados / países en desarrollo

13.01.3

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 Oficina Internacional del Trabajo las apruebe.

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, en oficinas locales de la OIT en muchos países, o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones, sin cargo alguno, a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Índice

Índice	iii
Siglas y abreviaturas	vii
Agradecimientos.....	ix
1. Introducción	1
1.1 Panorama general	1
1.2 Estructura del informe	6
1.3 Principales conclusiones	7
2. Perspectivas mundiales y regionales del empleo juvenil	11
2.1 La fuerza de trabajo juvenil sigue disminuyendo a nivel mundial	11
2.2 La relación empleo-población de los jóvenes también disminuye con el paso del tiempo	15
2.3 El desempleo juvenil en el mundo empieza a mitigarse	17
2.4 Pero las tendencias regionales del desempleo juvenil son desiguales.....	21
3. Los mercados de trabajo de los jóvenes desde la perspectiva del desarrollo	27
3.1 En los países de ingresos bajos se trabaja demasiado y a edades demasiado tempranas.....	28
3.2 Evolución de la distribución sectorial del empleo juvenil.....	31
3.3 Interpretación del desempleo juvenil.....	32
3.4 Más sobre el desajuste de las competencias: Análisis de las limitaciones de la oferta	36
3.5 Las deficiencias en la calidad del empleo afectan a los jóvenes tanto de las regiones desarrolladas como de las regiones en desarrollo	40
3.5.1 Aumento de la inestabilidad laboral de los jóvenes en las economías desarrolladas	40
3.5.2 Calidad del empleo en los países en desarrollo.....	46
3.5.3 La pobreza sigue prevaleciendo demasiado entre los trabajadores jóvenes.....	53
4. Los jóvenes y las transiciones en el mercado de trabajo	56
4.1 Definición de las transiciones.....	56
4.2 Enseñanzas extraídas de la medición de las transiciones de los jóvenes en el mercado de trabajo.....	57
4.3 Transiciones a un trabajo estable o satisfactorio.....	59
4.4 Transiciones a un primer trabajo	63
4.5 Transiciones tras el primer trabajo	65
5. Políticas para promover el empleo juvenil	67
5.1 Panorama general.....	67
5.2 Dar prioridad a las políticas para la creación de empleo.....	69
5.3. Abordar las desventajas específicas que afectan a los jóvenes a través de políticas sobre capacitación y sobre el mercado de trabajo.....	72
5.3.1 Formación y competencias para la empleabilidad.....	72
5.3.2 Políticas del mercado de trabajo y otras intervenciones específicas dirigidas a reducir las desigualdades y promover el empleo para los jóvenes desfavorecidos.....	74

5.4	Establecimiento de alianzas a fin de aumentar la inversión en trabajo decente para los jóvenes	79
5.5	Resumen de las principales implicaciones para las políticas y las estrategias de promoción del empleo juvenil.....	82
Bibliografía.....		85
Anexo A. Cuadros adicionales.....		90
Anexo B. Metainformación relacionada con las encuestas de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo		101
Anexo C. Estudios regionales sobre empleo juvenil.....		103

Cuadros

2.1	Tasas de participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo, por región y por sexo, 1991 y 2014	11
3.1	Tasas de trabajo a tiempo parcial de los jóvenes, por situación en el empleo, países ETET por grupo de ingresos y por grupo regional, 2012/13	47
3.2	Distribución del empleo juvenil y de adultos, por clase económica, países en desarrollo, 1993 y 2013	54
4.1	Duración media de la transición de la escuela al primer trabajo y del primer trabajo al trabajo actual (transición completada), 19 países ETET, 2012/13 (meses).....	64
A.1	Desempleo mundial y tasas mundiales de desempleo, jóvenes (15–24), adultos (25+) y total (15+), 2007–15	90
A.2	Tasas de desempleo juvenil mundiales y regionales, 2007–19 (%).....	90
A.3	Tasas mundiales y regionales de participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo, 2000, 2005–15 (%).....	92
A.4	Relaciones mundiales y regionales de las tasas de desempleo jóvenes–adultos, 2000, 2005–15 (%).....	93
A.5	Relaciones mundiales y regionales empleo-población de los jóvenes, 2000, 2005–15 (%).....	94
A.6	Proporción de jóvenes que ni tienen empleo, ni están recibiendo educación o formación (NiNi) de la población joven, países europeos, años seleccionados (%).....	95
A.7	Distribución del empleo de los pobres y de la clase media, por grupo de edad y región, 1993 y 2013 (%)	96
A.8	Tasas de desempleo juvenil según definición estricta y según definición amplia, países ETET, 2012/13.....	96
A.9	Tasa de desempleo juvenil por nivel de educación completado, países ETET, 2012/13 (%).....	97
A.10	Incidencia de la sobreeducación y la subeducación en los jóvenes, países europeos, años seleccionados (CIUO, %)	98
A.11	Trabajo vulnerable, trabajo ocasional remunerado y trabajo temporal (no ocasional) remunerado entre los jóvenes, por sexo, 25 países ETET, 2012/13 (% del total del empleo remunerado)	99
B.1	Encuestas de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo: Metainformación	101

Gráficos

2.1	Variaciones en las tasas de participación de los jóvenes (15–24) y los adultos (25+) en la fuerza de trabajo, por región, 1991–2014.....	12
-----	--	----

2.2	Variaciones en la tasa bruta de escolarización en educación secundaria y superior, por región y por sexo, 2005–12.....	12
2.3	Relaciones empleo-población de los jóvenes, por región, 2000–14.....	16
2.4	Brechas de género (hombre–mujer) en la relación empleo-población de los jóvenes, por región, 2000 y 2014.....	17
2.5	Desempleo juvenil en el mundo y tasa mundial de desempleo juvenil, 1995–2015.....	18
2.6	Estimaciones y proyecciones de la tasa desempleo juvenil, 2008–19 (%)	19
2.7	Tasas de desempleo juvenil, por región, 1995 y 2005–14	22
2.8	Tasas de desempleo juvenil, países europeos, 2008, 2013 y 2014.....	23
2.9	Tasas de desempleo juvenil de larga duración, países europeos, 2012 y 2014.....	24
2.10	Brechas de género mundiales y regionales en las tasas de desempleo juvenil, años seleccionados.....	26
3.1	Situación (actividad) de los jóvenes por edad, países ETET por grupo regional, 2012/2013 (% de población joven).....	30
3.2	Empleo juvenil por sector, países ETET por grupo de ingresos, 2012/13	32
3.3	Tasas de desempleo juvenil, estimaciones mundiales por grupo de ingresos, 1991–2014	33
3.4	Tasa de desempleo juvenil según definición estricta y según definición amplia, países ETET por grupo de ingresos, 2012/2013.....	35
3.5	Incidencia en los jóvenes del desempleo de larga duración, países ETET por grupo de ingresos y grupo regional, y Unión Europea, 2012/13.....	35
3.6	Jóvenes y desajuste de las competencias, países ETET por grupo de ingresos y grupo regional, y Unión Europea, 2012/13	38
3.7	Tasa de desempleo juvenil (definición estricta) por nivel de educación completada, países ETET por grupo regional, 2012/13.....	39
3.8	Tasa de empleo de los jóvenes con trabajo a tiempo parcial y trabajo a tiempo parcial involuntario entre los trabajadores jóvenes a tiempo parcial, países seleccionados de la OCDE, 2000–13.....	41
3.9	Crecimiento en la incidencia del trabajo temporal entre los jóvenes, países europeos, 2007–14.....	45
3.10	Trabajo vulnerable y ocasional y trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes, países ETET por grupo de ingresos, 2012/13	46
3.11	Trabajo temporal entre los jóvenes como porcentaje del trabajo remunerado y del total del empleo, países ETET por grupo de ingresos y grupo regional, y Unión Europea, 2012/13	48
3.12	Trabajo vulnerable, trabajo ocasional remunerado y trabajo a tiempo parcial (no ocasional) remunerado entre los jóvenes, 25 países ETET por grupo de ingresos, 2012/13.....	50
3.13	Jóvenes con empleos irregulares (trabajo vulnerable, trabajo ocasional remunerado más trabajo temporal remunerado (no ocasional), por sexo, 25 países ETET, 2012/13.....	51
3.14	Jóvenes con trabajos irregulares, por posibilidades de mantener el trabajo y deseo de cambiar, 25 países ETET, 2012/13	52
3.15	Distribución de los trabajadores pobres (pobres o en el límite de la pobreza), países en desarrollo, por región, jóvenes y adultos, 2013.....	55
4.1	Adultos jóvenes (25–29) por etapa en la transición, 26 países ETET, 2012/13.....	60

4.2	Subcategorías de transición para los adultos jóvenes (25–29), 26 países ETET por grupo regional y grupo de ingresos, 2012/13.....	61
4.3	Duración de la transición en el mercado de trabajo completada, por características seleccionadas, 21 países ETET, 2012/13 (meses)	62
4.4.	Transiciones completadas con el primer trabajo o posteriormente, 19 países ETET por grupo de ingresos, 2012/13.....	66

Recuadros

1.	¿Por qué nos centramos en el empleo juvenil?.....	6
2.	¿Cómo reacciona la TPFT a las crisis de empleo?.....	14
3.	Interpretación de la relación entre la tasa de desempleo de los jóvenes y la de los adultos.....	19
4.	El desempleo de larga duración en los países de la UE no es dominio exclusivo de los jóvenes.....	25
5.	¿Hasta qué punto se ajusta a la realidad la percepción que tienen los jóvenes del mercado de trabajo?	26
6.	Work4Youth: Un proyecto de colaboración entre la OIT y la Fundación MasterCard...	28
7.	Actividades de los adolescentes (edad 15–17)	31
8.	Desempleo, definición estricta frente a definición amplia	34
9.	¿Se está presionando demasiado a los estudiantes para que elijan la carrera adecuada?.....	36
10.	Resultados en materia de empleo juvenil durante la austeridad	43
11.	Jóvenes y deseo de migrar.....	53
12.	¿Qué es el bono demográfico y a quién debería beneficiar?	56
13.	Etapas de la OIT de la transición de los jóvenes en el mercado de trabajo	59
14.	Política fiscal expansionista y resultados del empleo juvenil: Enseñanzas extraídas de la crisis de 2008–09.....	71
15.	Los elementos básicos de un aprendizaje de calidad.....	74
16.	Ampliación de la cobertura de las prestaciones de desempleo a los trabajadores en formas de empleo atípicas	76
17.	Protección de los jóvenes con trabajos vulnerables.....	79
18.	Empleo juvenil: Una prioridad de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.....	81

Siglas y abreviaturas

CEI	Comunidad de Estados Independientes
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
ETET	Encuesta sobre la transición de la escuela al trabajo
NiNi	Jóvenes que ni tienen empleo, ni están recibiendo educación o formación
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización/Oficina Internacional del Trabajo
PIB	Producto interior bruto
PPA	Paridad del poder adquisitivo
S4YE	Soluciones para el Empleo Juvenil
STED	Competencias para el Comercio y la Diversificación Económica
TPFT	Tasa de participación en la fuerza de trabajo
UE	Unión Europea
WPAY	Programa de Acción Mundial para los Jóvenes
Youth-SWAP	Plan de Acción para la Juventud

Agradecimientos

El presente informe ha sido escrito por Sara Elder, del Programa de Empleo Juvenil del Departamento de Política de Empleo de la OIT, a excepción del Capítulo 5 el cual fue redactado por Gianni Rosas. Numerosos colaboradores contribuyeron al reporte, incluyendo Valentina Barcucci, Valia Bourmpoula, Laura Brewer, Marcelo Cuautle Segovia, Ekkehard Ernst, Sameer Khatiwada, Meike Klueger, Marco Minocri, Susana Puerto-Gonzalez y Leyla Shamchiyeva. Yonca Gurbuzer y Marco Principi, quienes han proporcionado su inestimable asistencia en el procesamiento de los datos. El equipo desea reconocer los valiosos comentarios y sugerencias a la versión preliminar ofrecidos por Matthieu Cognac, Steven Kapsos, Sangheon Lee, Niall O'Higgins, Dorothea Schmidt and Steven Tobin, colegas de la OIT, así como de dos expertos anónimos. El texto del informe benefició ampliamente de los aportes y supervisión de Iyanatul Islam, jefe del Servicio de Empleo y Mercados de Trabajo, y de Azita Berar Awad, Directora del Departamento de Política de Empleo.

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 dar las gracias 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, el Departamento de Estadística de la OIT y el proyecto de colaboración Work4Youth entre la OIT y la Fundación MasterCard. 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 serán incluidos en las futuras actualizaciones de este informe.

Nos gustaría asimismo expresar nuestro agradecimiento a los compañeros del Departamento de Comunicación e Información al Público 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*.

1. Introducción

1.1 Panorama general

La crisis del empleo juvenil se está atenuando, al menos en lo que respecta a las estadísticas mundiales...

Tras el período de rápido crecimiento registrado entre 2007 y 2010, la tasa mundial de desempleo juvenil se mantuvo en un 13,0 por ciento entre 2012 y 2014¹. Al mismo tiempo, el número de jóvenes desempleados se redujo en 3,3 millones desde el pico de la crisis: 76,6 millones de jóvenes estaban desempleados en 2009 comparado con un estimado de 73,3 millones en 2014.

La proporción de jóvenes en el total de desempleados también está disminuyendo. Hasta 2014, 36,7 por ciento de los desempleados en el mundo eran jóvenes. Diez años antes, en 2004, la proporción de jóvenes en el total de desempleados era de 41,5 por ciento. Mientras que este indicador muestra una mejora en el tiempo, cabe destacar que los jóvenes representaron únicamente un sexto de la población mundial en 2014 (UN, 2014a) y, por lo tanto, están fuertemente sobrerrepresentados entre los desempleados.

pero la recuperación no es universal, y muchos jóvenes, hombres y mujeres, permanecen sacudidos por los cambios que registra el mundo del trabajo.

La edición de 2013 del informe *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil* (OIT, 2013a) estableció la premisa de que “no es fácil ser joven en el mercado de trabajo actual”, aludiendo a la persistencia de la crisis del empleo, las largas colas para encontrar trabajo y los desafíos cada vez mayores a los que debían hacer frente los jóvenes para obtener un empleo estable. A pesar de algunas señales de “buenas noticias” presentadas anteriormente, la inestabilidad de la situación continua y la tasa de desempleo juvenil mundial sigue estando al día de hoy muy por encima de la tasa de 11,7 por ciento previa a la crisis (en 2007). En general, dos de cada cinco (42,6 por ciento) jóvenes económicamente activos siguen estando desempleados o trabajaban pero aún así viven en condiciones de pobreza. Frente a esas estadísticas, es acertado aseverar que *aún* no es fácil ser joven en el mercado laboral actual.

En las regiones de Asia y el Oriente Medio y África del Norte, las tasas de desempleo juvenil empeoraron entre 2012 y 2014. Para las economías desarrolladas, la tasa de desempleo juvenil mejoró en el mismo periodo, pero aun en 2014 las tasas excedieron el 20 por ciento en dos tercios de los países europeos y más de uno de cada tres (35,5 por ciento) jóvenes desempleados han estado buscando trabajo por más de un año. En Europa Central y del Sudeste (no-UE) y CEI, Latinoamérica y el Caribe y

¹ Las estimaciones globales y regionales en este reporte emplean la definición de juventud como aquellos entre 15 y 24 años. Aún existen diferencias en la forma en que las estadísticas de programas nacionales definen y miden a la juventud y hay “momento” creciente para aumentar el límite superior de edad para reflejar de una mejor manera los logros educacionales y la postergación de la entrada al mercado de trabajo después de los 24 años de edad. Por esta razón, las encuestas de la transición de la escuela al trabajo que sirven como base para la discusión sobre la juventud en los países en desarrollo en los capítulos 3 y 4 se define a la juventud como aquellos entre 15 y 29 años. Las definiciones de edad son provistas en cada gráfico y cada cuadro en las notas.

África Subsahariana, las tasas de desempleo juvenil han demostrado una tendencia decreciente tanto en el medio como en el corto plazo. En todas las regiones la estabilidad de las perspectivas de carrera se vuelve cada vez más vacilante, pero la situación podría parecer más degenerativa en los países desarrollados donde el empleo formal con un contrato fijo fue alguna vez la regla. En las economías desarrolladas, la proporción de jóvenes en trabajo parcial involuntario o involucrados en trabajo temporal ha caído desde el pico de la crisis, pero dentro de una tendencia a más largo plazo al tiempo que más gente joven trabaja en forma parcial o temporal en combinación con la educación.

Si bien las perspectivas para los jóvenes que acceden al mercado de trabajo parecen ahora más favorables que en los cinco años anteriores, no deben pasarse por alto los perjuicios que sufren las personas que han pasado por largos períodos de desempleo o que, en tiempos de baja demanda de mano de obra, se han visto obligadas a aceptar trabajos poco satisfactorios. En demasiados países la población joven sigue sufriendo las consecuencias de la crisis económica y de las reformas políticas instauradas para hacerle frente. En estos países, para un joven sin experiencia laboral encontrar trabajo, y más aún trabajo a tiempo completo, es una lucha ardua y larga (véanse los apartados 2.3, 2.4 y 3.5).

Beneficiarse del “bono demográfico” en los países en desarrollo significa facilitar a los trabajadores jóvenes la salida de la pobreza.

Los jóvenes de los países en desarrollo siguen inmersos en condiciones de empleo vulnerable y pobreza derivados de las irregularidades laborales, así como de la falta de empleo formal y de protección social. En 2013, más de un tercio (37,8 por ciento) de los jóvenes con trabajo en los países en desarrollo vivía con menos de 2 dólares de los Estados Unidos al día. Por lo tanto, a escala mundial, la pobreza de los trabajadores afecta a 169 millones de jóvenes. El número asciende a 286 millones si se incluye a los jóvenes que viven en el límite de la pobreza (con menos de 4 dólares de los Estados Unidos al día).

Si bien la distribución de los trabajadores pobres ha mejorado notablemente en los 20 años transcurridos entre 1993 y 2013, la vulnerabilidad de millones de trabajadores sigue siendo un obstáculo para extender los beneficios del bono demográfico en numerosos países de bajos ingresos. Los jóvenes con trabajo tenían 1,5 veces más probabilidades encontrarse en situación de pobreza extrema que los adultos y 1,2 más posibilidades de encontrarse en situación de pobreza moderada. Los adultos tenían más posibilidades de encontrarse en los grupos de clase media en desarrollo y de nivel superior.

En la mayoría de los países de bajos ingresos, como mínimo tres de cada cuatro trabajadores jóvenes pertenecen a la categoría de trabajadores irregulares, ya sea como trabajadores por cuenta propia, trabajadores familiares auxiliares, trabajadores ocasionales remunerados o trabajadores temporales (no ocasionales). Nueve de cada diez jóvenes trabajadores permanece en empleos informales. Esto contrasta con una mejora relativa de dos de cada tres jóvenes en países de ingresos medios².

² Países de países de ingresos medianos bajos y medianos altos combinados

En todos los países los jóvenes aspiran a conseguir oportunidades de empleo formal y productivo que les proporcione un salario digno, una seguridad relativa y buenas condiciones laborales. Lamentablemente, son muy pocos los jóvenes que pueden ver sus aspiraciones hechas realidad, lo que significa que las oportunidades de beneficiarse del bono demográfico en los países con mayor potencial, principalmente en África, se están desvaneciendo con rapidez (véanse los apartados 3.5.2 y 3.5.3).

El nivel educativo continúa aumentando entre los hombres y las mujeres jóvenes y es el principal factor detrás de la tendencia a la baja en la participación de la fuerza de trabajo juvenil...

En un periodo mayor a dos décadas entre 1991 y 2014, el número de jóvenes económicamente activos (la fuerza de trabajo juvenil³) ha caído en 29,9 millones mientras que la población joven en general creció en 185 millones. En este período, la tasa de participación de la fuerza de trabajo juvenil disminuyó considerablemente en 11,6 puntos porcentuales (pasando de un 59,0 a un 47,3 por ciento). Uno de los factores principales de esta considerable caída en la tasa de participación juvenil es la tendencia creciente de más jóvenes, mujeres y hombres, a participar en el sistema educativo a nivel secundario y terciario. Esta es una evolución positiva.

aun así muchos jóvenes sigues excluidos del sistema educativo y sus perspectivas en el mercado de trabajo resultan afectadas.

Pese al mayor número de jóvenes en el sistema educativo, es importante tener en cuenta que no toda la gente joven se beneficia de ello y que millones de jóvenes en países de bajos ingresos siguen abandonando la escuela prematuramente para trabajar desde una edad temprana. A partir de datos obtenidos de encuestas de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo (ETET) se observa que el 31 por ciento de los jóvenes de los países de bajos ingresos no cuenta con ninguna calificación. Esta cifra contrasta con el 6 por ciento que registran los países de ingresos medianos bajos y el porcentaje inferior al 2 por ciento de los países de ingresos medianos altos. Entre tanto, sólo los jóvenes con educación superior tienen la seguridad de obtener un empleo remunerado (que se supone aporta mayores ingresos, aunque el análisis en el apartado 3.5.2 pone esta afirmación en tela de juicio); tres de cada cuatro titulados de educación superior consiguieron encontrar un empleo remunerado frente a cuatro de cada diez titulados de educación secundaria. El acceso a la educación es pues otro elemento que incide en la segmentación y en la desigualdad en el mercado de trabajo.

Los trabajadores jóvenes de los países de bajos ingresos tienen tres veces más posibilidades de estar subeducados que los trabajadores jóvenes de los países de ingresos medianos altos. Los resultados son particularmente desalentadores en el África Subsahariana, donde prácticamente dos de cada tres trabajadores jóvenes no cuentan con el nivel de educación necesario para ser productivos en el trabajo. La subeducación puede tener un grave impacto no sólo en la productividad de la mano de obra de los países, sino también en los salarios de los trabajadores jóvenes. Así pues, romper el ciclo de bajo acceso a una educación y formación de calidad, bajas tasas de culminación de estudios y perspectivas de bajos ingresos, con una concentración renovada de esfuerzos encaminados a invertir en educación de calidad, desde el nivel preescolar hasta el nivel

³ La fuerza de trabajo es la suma de las personas empleadas y desempleadas.

superior, debe ser una prioridad en la Agenda 2030 para el desarrollo⁴ (véanse los apartados 3.4 y 3.5).

Para la mayoría de los jóvenes, la transición de la escuela hacia un primer empleo no es larga, pero la transición hacia un empleo estable y/o satisfactorio lleva un promedio de 19 meses.

Las deficiencias en la calidad del empleo disponible en la mayoría de los países en desarrollo impiden a los jóvenes hacer una buena transición, pero también suponen un grave obstáculo al desarrollo económico. Si bien un mayor desarrollo debería traer consigo beneficios en las proporciones de jóvenes en empleo remunerado no ocasional ni temporal, el hecho de que aún no sea así tiene consecuencias en la medición de las transiciones de los jóvenes. Resultados de los ETET demuestran que las vías de transición de los jóvenes más desfavorecidos son a menudo las más directas, es decir, que pasan directamente de la escuela – si es que iban a la escuela – a un trabajo irregular e informal en el que probablemente permanecerán durante toda su vida. Incluso en las economías desarrolladas, un período de transición corto a un primer trabajo no debe sobrevalorarse si el trabajo no ofrece unas bases sólidas para la transición más amplia a un trabajo estable y satisfactorio en la edad adulta.

Más allá del primer trabajo, si nos centramos en la obtención de un trabajo decente o estable, definido en términos de estabilidad y deseos de conservarlo, el análisis de las ETET establece que completar la transición en el mercado de trabajo lleva a los jóvenes una media de 19,3 meses. Los hombres jóvenes completan la transición en menos tiempo que las mujeres jóvenes (18,9 y 19,9 meses respectivamente). Un contraste más marcado lo encontramos en el nivel de educación de los jóvenes. Una persona joven que consigue permanecer escolarizada en el nivel de educación superior tiene el potencial de completar su transición en una tercera parte del tiempo que le tomaría a una persona joven que sólo ha finalizado la educación primaria (9,7 y 29,1 meses respectivamente).

Los jóvenes del África Subsahariana son los que más posibilidades tienen de mantenerse en el proceso de transición como adultos jóvenes. A aquellos jóvenes que no tienen la suerte de obtener un trabajo decente en el primer intento, puede llevarles hasta tres años completar la transición. Por consiguiente, estos jóvenes ven bloqueada su capacidad para adoptar plenamente su papel de miembros productivos de la sociedad, lo que a su vez obstaculiza la capacidad del país para crecer. Así pues, no es sorprendente que hasta un 37 por ciento de jóvenes que han respondido a la encuesta se hayan manifestado deseosas de trasladarse permanentemente a otro país (véanse los apartados 4.3–4.5.).

⁴ La reciente adopción en el Foro Mundial sobre Educación de 2015, celebrado en Incheon, República de Corea, de la Declaración de Incheon muestra un compromiso renovado con una agenda de educación para 2030 con objeto de “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. La Declaración reafirma la Declaración Mundial sobre Educación para Todos de 1990 y el Marco de Acción de Dakar de 2000 y se articula en torno al Objetivo núm. 4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS4): “Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos” y sus metas correspondientes. Para más información, véase <https://es.unesco.org/world-education-forum-2015/about-forum/declaracion-de-incheon>.

El empleo juvenil es una prioridad en materia de políticas.

Al crecer en medio de rápidos cambios tecnológicos y la globalización, la juventud actual ya está acostumbrada a abrirse camino en tiempos impredecibles. Los jóvenes no entienden que se les tilde de “generación perdida”, “generación en crisis” o cualquier otra etiqueta con connotaciones de declive. El declive conlleva mirar desde atrás, algo que los jóvenes no hacen. Por el contrario, los jóvenes de hoy se sienten capacitados para forjar su propio futuro, si bien siguen fijándose en sus padres, en sus comunidades y en los gobiernos para asegurarse de que cuentan con las competencias adecuadas para abrirse camino hacia la edad adulta en un entorno que apoye sus aspiraciones y potencial productivo.

En 2012, un “Llamado a la acción” para el empleo juvenil fue adoptado por representantes de gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos de los 185 Estados miembros de la OIT durante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en junio (OIT, 2012)⁵. La urgencia del “Llamado a la acción” en respuesta a la crisis del empleo juvenil sin precedente no ha disminuido a pesar de algunos signos de incipiente recuperación en los mercados de trabajo de los jóvenes en las economías avanzadas. Al contrario, el Llamado se ha reforzado y aumentado su alcance.

El empleo de los jóvenes es ahora una prioridad en la agenda en varios países de las diferentes regiones, y a nivel internacional esto ha sido traducido en el desarrollo de una estrategia global para el empleo de los jóvenes y ha sido integrado en la Agenda 2030 para el desarrollo⁶. Con un número creciente de iniciativas a nivel país que involucran varios actores e instituciones del sector público y privado, el enfoque debe ser ahora forjar colaboraciones para una mejor coherencia de las políticas y una coordinación efectiva del empleo juvenil (véase el apartado 5.4).

Aumentar las inversiones en empleos decentes para jóvenes es la mejor manera de asegurar que los jóvenes puedan llevar a cabo sus aspiraciones y participar activamente en la sociedad. También es una inversión en el bienestar de las sociedades y del desarrollo inclusivo y sostenible.

Los responsables de políticas, la comunidad dedicada al desarrollo y la academia reconocen cada vez más la importancia de aprovechar el potencial que los jóvenes representan para las perspectivas de crecimiento, desarrollo sostenible y cohesión social (ver recuadro 1). La meta de las políticas debe ser apoyar a la juventud de hoy. Es una inversión en el futuro de nuestras sociedades. Esto puede ser llevado a cabo a través de la inversión en la educación de la más alta calidad posible; apoyando el aprendizaje permanente y las oportunidades de formación que faciliten la adaptación al cambio tecnológico y del mercado de trabajo; y proveyéndoles con seguridad social y servicios de empleo sin importar su tipo de contrato. Se necesita especial atención para

⁵ El texto completo de la resolución de 2012 “La Crisis del Empleo Juvenil: Un llamado a la acción” puede ser encontrado en el sitio web de la OIT en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_187080.pdf.

⁶ Para “desarrollar y operar una estrategia global para el empleo juvenil e implementar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo” se propone como un mecanismo de implementación hacia el Objetivo 8 de los ODS: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Véase <http://www.undp.org/content/undp/es/home/mdgoverview/post-2015-development-agenda/goal-8.html>.

los jóvenes más desfavorecidos con el fin de atenuar el terreno para que todos los jóvenes que lo aspiran puedan alcanzar un empleo productivo sin importar su origen o la naturaleza de su condición de desventaja. Aun así, las estrategias más efectivas son aquellas que reconocen que dichas intervenciones deben ir liadas con una estrategia integrada para el crecimiento y la creación de empleo. El capítulo 5 trata la amplia gama de políticas y programas que pueden servir para una estrategia determinada y concertada a largo plazo para invertir en empleos decentes para la juventud.

Recuadro 1. ¿Por qué nos centramos en el empleo juvenil?

La OIT lleva mucho tiempo hablando de empleo juvenil como parte de su agenda para promover el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos y, como institución, no está sola. Se ha hecho hincapié en los beneficios que debe aportar el desarrollo económico y social elevando al máximo el potencial de los jóvenes para forjar su futuro (y de la sociedad en su conjunto) sobre bases sólidas de empleo productivo. Después de la crisis económica y financiera, el “llamado a la acción” se ha intensificado y se ha puesto énfasis en la necesidad de apoyar a una generación en riesgo y en los costos de la inacción.

La comunidad internacional se ha beneficiado de la considerable inversión realizada en temas que son importantes para los jóvenes (empleo, desarrollo, desarrollo de competencias, empoderamiento, salud, inclusión, liderazgo). Hay cada vez más evidencia empírica que muestra que invertir en la juventud, y particularmente en empleo productivo de (y para) la juventud es importante. Es importante para el crecimiento económico, la salud¹, el malestar civil², la demografía, la sostenibilidad del medio ambiente y, con toda seguridad, es importante para los niveles de felicidad y satisfacción personal de la población (véase, por ejemplo, Frey y Stutzer, 2002; Camfield, 2006). En otras palabras, el empleo juvenil incide en todos los aspectos del crecimiento y el desarrollo. Una juventud feliz es aquella que vislumbra perspectivas emocionantes para el futuro. Cuanto mejor conduzcamos la juventud hacia el empleo productivo, mejor nuestras esperanzas de impulsar el espíritu positivo de la gente joven y progresar hacia un marco general de desarrollo inclusivo.

¹ Por ejemplo, Siegrist et al. (2011) y Robone et al. (2008) analizan los efectos del desempleo y las condiciones contractuales en la salud y el bienestar.

² Por ejemplo, Eurofound (2012) et OIT (2015b). El vínculo entre desempleo juvenil y malestar civil se ha cuestionado recientemente en un importante estudio elaborado por MercyCorp (2015). El informe llega a la conclusión de que no es únicamente el desempleo lo que lleva a los jóvenes a la violencia política, sino más bien un sentimiento de desesperanza, frustración y rabia que traen consigo las percepciones de injusticia, normalmente como resultado de una mala gobernanza.

1.2 Estructura del informe

La presente edición del informe sobre las *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil* proporciona una puesta al día de los mercados de trabajo de los jóvenes en todo el mundo, centrándose tanto en la persistente inestabilidad del mercado de trabajo como en cuestiones estructurales de los mercados de trabajo de los jóvenes⁷. El capítulo 2 define el marco con una visión general de los mercados de trabajo de los jóvenes en los planos mundial y regional, centrándose concretamente en las tendencias hacia una participación decreciente en la fuerza de trabajo y en las proporciones de empleo de los jóvenes, así como en la diversidad de los resultados en materia de desempleo. El capítulo 3 aborda el empleo juvenil como una cuestión de desarrollo económico, insistiendo en los cambios cuantitativos y cualitativos que pueden producirse cuando

⁷ Ediciones previas del informe *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil* (2004, 2006, 2008, 2010, 2011, 2012, 2013) están disponibles en el sitio web de la OIT en <http://www.ilo.org/empelm/units/employment-trends/lang-es/index.htm>.

las instituciones del mercado de trabajo se fortalecen para promover una mayor regularidad en el empleo. Asimismo, el capítulo analiza la tendencia decreciente, aunque persistente, de la tasas de trabajadores pobres entre los jóvenes, la subutilización constante de mano de obra joven en trabajos irregulares, y el desajuste de las competencias. También indaga el concepto de empleo atípico según el contexto de las economías, desarrolladas o en desarrollo. El capítulo 4 aborda la cada vez más compleja transición de los jóvenes en el mercado de trabajo. Por último, el capítulo 5 se centra en las opciones de política para invertir en el empleo juvenil. Se hace énfasis en equilibrar intervenciones macro y microeconómicas, dirigiéndose tanto a la demanda como a la oferta de trabajo, manteniendo los aspectos cualitativos del empleo de forma firme en la agenda y creando colaboraciones para una mejor coherencia de las políticas y una coordinación efectiva del empleo juvenil.

1.3 Principales conclusiones

El presente informe es muy denso y recoge 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, así como los aspectos clave para un enfoque de políticas que dé seguimiento a las inversiones para promover el empleo de los jóvenes.

Tendencias mundiales del mercado de trabajo de los jóvenes

- La **fuerza de trabajo de los jóvenes a escala mundial y su tasa de participación en la fuerza de trabajo** siguen disminuyendo al mismo tiempo que la escolarización aumenta. Entre 1991 y 2014, la proporción de jóvenes en edad activa (empleados o desempleados) del total de la población joven disminuyó 11,6 puntos porcentuales (pasando de un 59,0 a un 47,3 por ciento) frente a la disminución de 1 punto porcentual registrada en la tasa de participación de los adultos en la fuerza de trabajo.
- Entre 2007 y 2014, la **relación mundial empleo-población juvenil** (la proporción de la población en edad de trabajar que tiene un trabajo) disminuyó 2,7 puntos porcentuales (pasando de un 43,9 a un 41,2 por ciento). Las tendencias decrecientes en la relación empleo-población juvenil están estrechamente relacionadas con las tendencias ascendentes en la escolarización.
- Tras un período de rápido crecimiento registrado entre 2007 y 2010, la **tasa mundial de desempleo juvenil** se mantuvo en un 13,0 por ciento entre 2012 y 2014, y está previsto que aumente ligeramente hasta un 13,1 por ciento en 2015. La tasa aún no ha recuperado el nivel previo a la crisis de 11,7 por ciento en 2007.
- El número de **jóvenes desempleados** ha disminuido de 76,6 millones en el durante el pico de la crisis en 2009 a unos 73,3 millones en 2014.
- A escala mundial, la relación entre las **tasas de desempleo de los jóvenes y las de los adultos** apenas ha variado con el paso del tiempo, situándose en un 2,9 por ciento en 2014. Desde 1995, la tasa de desempleo juvenil ha triplicado prácticamente la tasa de desempleo de los adultos (con relaciones que van del 2,7 al 2,9 por ciento)

Tendencias regionales del desempleo juvenil, participación en el mercado de trabajo e inactividad

- En 2014, el desempleo juvenil más elevado se registraba en el Oriente Medio y África del Norte, 28,2 y 30,5 por ciento respectivamente, y las más bajas correspondían a Asia Meridional (9,9 por ciento) y Asia Oriental (10,6 por ciento).
- La situación del desempleo juvenil en las economías desarrolladas y la Unión Europea, la región más afectada durante la crisis, empezó a mejorar en 2012. La tasa de desempleo juvenil disminuyó entre 2012 y 2014, pasando del 18,0 al 16,6 por ciento, y se prevé que siga disminuyendo para situarse en un 15,1 por ciento en 2020.
- Pero la recuperación está aún por llegar a muchos países europeos. En 2014, la tasa de desempleo juvenil superó el 20 por ciento en dos de cada tres países europeos.
- La tasa de desempleo juvenil disminuyó entre 2012 y 2014 en Europa Central y Sudoriental (no-UE) y CEI (17,4 a 17,2 por ciento), América Latina y el Caribe (13,5 a 13,4 por ciento) y el África Subsahariana (12,1 a 11,6 por ciento). Las tasas aumentaron durante dicho período en Asia Oriental (10,1 a 10,6 por ciento), en el Oriente Medio (27,6 a 28,2 por ciento), África del Norte (29,7 a 30,5 por ciento) y Asia Sudoriental y el Pacífico (12,7 a 13,6 por ciento). No se produjeron variaciones en las tasas registradas en Asia Meridional.
- Las diferencias por razón de género en las tasas de desempleo juvenil son pequeñas a nivel mundial y en la mayoría de las regiones. No obstante, en el Oriente Medio y África del Norte, la tasa de desempleo de las mujeres jóvenes supera la de los hombres jóvenes en hasta 22 y 20 puntos porcentuales respectivamente.
- En 2014 la tasa global de desempleo juvenil de los países de altos ingresos estaba 6,5 puntos porcentuales por encima de la correspondiente a los países de bajos ingresos (16,1 y 9,6 por ciento respectivamente). Pero la tasa de desempleo juvenil era prácticamente el doble en los países de bajos ingresos si se aplicaba la definición amplia de desempleo⁸.
- La tasa de desempleo juvenil aumenta sistemáticamente con el nivel de educación en Asia y el Pacífico, Oriente Medio y África del Norte y África Subsahariana. Las probabilidades de encontrarse desempleados de los jóvenes que habían completado la educación superior eran entre dos y tres veces mayores que las de los jóvenes que habían completado únicamente la educación primaria o inferior. En las regiones de altos ingresos, los jóvenes con menos educación son los que más problemas tienen para encontrar trabajo.
- La proporción de jóvenes sin trabajo, educación o formación de la totalidad de la población de jóvenes, la llamada tasa “NiNi”, aumentó drásticamente en 2010 en el contexto de la gran recesión en la mayoría de las economías desarrolladas (2012 para la Unión Europea). Las proporciones de NiNi en la Unión Europea

⁸ El desempleo definido como el conjunto de personas sin trabajo y disponibles para trabajar, en lugar de sin trabajo, disponibles y buscando trabajo activamente (véase el apartado 3.3).

(UE-28) han empezado a reducirse desde el punto máximo de 13,1 por ciento registrado en 2012 al 12,4 por ciento en 2014.

- En 2014 en la Unión Europea (28 países), más de un tercio (35,5 por ciento) de los desempleados jóvenes llevaban más de un año buscando trabajo, un 32,6 por ciento más que en 2012.
- El desempleo de larga duración también es motivo de preocupación en los países de bajos ingresos, si bien son muy pocos los jóvenes que pueden permitirse estar desempleados. La incidencia del desempleo de larga duración entre los jóvenes del África Subsahariana era del 48,1 por ciento, sólo superada por el Oriente Medio y África del Norte (60,6 por ciento). Si se analiza por nivel de ingresos, se observa que la incidencia del desempleo de larga duración es ligeramente superior en los países de bajos ingresos frente a los de ingresos medianos altos (43,4 y 40,9 por ciento respectivamente).

Tendencias regionales del empleo juvenil

- En 2014, las proporciones de jóvenes empleados (relación empleo-población juvenil) oscilaban entre el 22,5 por ciento del Oriente Medio y el 49,2 por ciento de Asia Oriental. Entre 2007 y 2014, la relación disminuyó en todas las regiones excepto en el África Subsahariana.
- En 2000, una quinta parte (20,7 por ciento) de los empleados jóvenes en los países de la OCDE trabajaban menos de 30 horas a la semana (trabajo a tiempo parcial), frente al 30,1 por ciento en 2013. La proporción de trabajo a tiempo parcial involuntario entre los jóvenes aumentó del 12,2 por ciento en 2007 al 17,1 por ciento en 2010, antes de disminuir a un 14,8 por ciento en 2013.
- La mayoría de los países europeos también están observando una tendencia creciente del trabajo temporal entre los jóvenes. El promedio de la UE-28 reflejó un ligero aumento del 40,0 por ciento en 2005 al 43,3 por ciento en 2014.
- El trabajo a tiempo parcial en los países de bajos ingresos puede interpretarse principalmente a través de la irregularidad del horario laboral de los trabajadores jóvenes más vulnerables (trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares), así como de los trabajadores ocasionales remunerados. Mientras el 23,6 por ciento de los empleados jóvenes remunerados de los países de bajos ingresos trabajaban a tiempo parcial (cifra similar al 20,7 por ciento de los países de la OCDE), la proporción de trabajadores a tiempo parcial entre los trabajadores por cuenta propia era del 35,9 por ciento.
- En 2013, más de un tercio (37,8 por ciento) de los jóvenes con trabajo en el mundo en desarrollo eran pobres (el 17,7 por ciento extremadamente pobres y el 20,1 por ciento moderadamente pobres).
- En 2013, 169 millones de jóvenes trabajaban pero vivían con menos de 2 dólares de los Estados Unidos al día. El número asciende a 286 millones si se incluye a los jóvenes que viven en el límite de la pobreza, es decir, si consideramos trabajadores pobres los que viven con menos de 4 dólares de los Estados Unidos al día.
- En la mayoría de los países de bajos ingresos, dos de cada tres (66,3 por ciento) trabajadores jóvenes tenían trabajos vulnerables ya fuese como trabajadores por

cuenta propia o como trabajadores familiares auxiliares (no remunerados). Otro 4,3 por ciento tenía trabajos ocasionales remunerados y un 2,1 por ciento tenía trabajos temporales (no ocasionales), del total del 72,5 por ciento con trabajos irregulares. Estas cifras contrastan con el promedio del 34,5 por ciento de trabajo irregular en siete países de ingresos medianos altos y el 41,2 por ciento en ocho países de ingresos medianos bajos.

Implicaciones clave de políticas y estrategias para aumentar la inversión en el empleo juvenil

- Las estrategias para promover el empleo juvenil deberían articular la combinación e interacción de políticas macroeconómicas, políticas laborales y de empleo, y otras intervenciones orientadas específicamente a los jóvenes, en particular a los más desfavorecidos.
- Las políticas que ofrecen incentivos fiscales, apoyan el desarrollo de infraestructuras y formulan leyes favorables a la actividad de las empresas en sectores con gran potencial de empleo, pueden ayudar a mejorar los resultados del empleo juvenil.
- El efecto positivo de la inversión pública en el empleo juvenil puede ampliarse al máximo garantizando que los jóvenes cuentan con las competencias adecuadas y reciben apoyo en la puesta en relación entre oferta y demanda. En este sentido, vincular la inversión en infraestructura con las políticas de mercado de trabajo impulsaría tanto la cantidad como la calidad de los empleos para los jóvenes.
- Los paquetes integrales de políticas activas del mercado de trabajo dirigidas a jóvenes desfavorecidos pueden ayudar en la transición de la escuela al trabajo.
- Un aumento en la inversión pública, beneficios sociales y políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) tienen un impacto en el empleo de los jóvenes, particularmente en términos de la participación en el mercado de trabajo. Los datos disponibles demuestran que el gasto público en políticas del mercado de trabajo se asocia a relaciones empleo-población de los jóvenes considerablemente más elevados.
- Las políticas específicas e intervenciones orientadas a apoyar la transición de los trabajadores jóvenes a la economía formal arrojan mejores resultados si se diseñan como parte de políticas macroeconómicas e incluyen intervenciones destinadas a mejorar los requisitos legales y administrativos para la actividad empresarial y reformas para mejorar la calidad del empleo juvenil a través del acceso a derechos en el trabajo, mejores condiciones laborales y protección social.
- Es preciso contar con respuestas coordinadas y alianzas para ampliar las políticas y las estrategias que han incidido positivamente en la cantidad y la calidad del empleo para los jóvenes.

2. Perspectivas mundiales y regionales del empleo juvenil

2.1 La fuerza de trabajo juvenil sigue disminuyendo a nivel mundial

A nivel mundial se ha registrado una considerable disminución en la proporción de trabajadores jóvenes que están empleados o desempleados (la tasa de participación en la fuerza de trabajo, TPFT). Entre 1991 y 2014, la TPFT de los jóvenes disminuyó 11,6 puntos porcentuales (pasando del 59,0 al 47,3 por ciento) frente a la disminución de un punto porcentual observada en la TPFT de los adultos (gráfico 2.1 y cuadro 2.1). En cuanto al volumen, durante dicho período la fuerza de trabajo de los jóvenes disminuyó en 29,9 millones, al tiempo que la población joven aumentó en 185 millones⁹.

Cuadro 2.1 Tasas de participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo, por región y por sexo, 1991 y 2014

Región	1991			2014		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Mundo	59,0	67,0	50,6	47,3	55,2	38,9
Economías desarrolladas y Unión Europea	55,6	58,7	52,4	47,4	49,1	45,5
Europa Central y Sudoriental (no-UE)	50,2	56,3	44,0	40,6	47,9	33,0
Asia Oriental	75,7	74,9	76,6	55,0	57,0	52,9
Asia Sudoriental y el Pacífico	59,3	65,8	52,7	52,4	59,4	45,2
Asia Meridional	52,2	70,4	32,5	39,5	55,2	22,6
América Latina y el Caribe	55,5	71,3	39,6	52,5	62,1	42,6
Oriente Medio	35,6	57,3	12,6	31,3	47,2	13,8
África del Norte	37,0	51,8	21,5	33,7	47,2	19,7
África Subsahariana	54,3	58,6	50,1	54,3	56,6	52,1

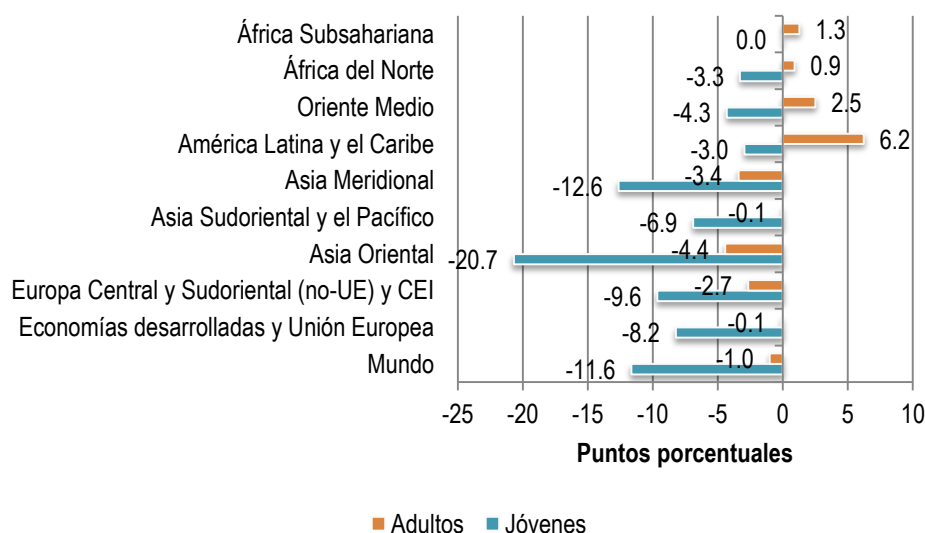
Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015. Véase también el cuadro A.3 de los anexos.

La disminución en la participación de los jóvenes está generalizada a escala mundial (sólo en el África Subsahariana los valores se han mantenido invariables) si se compara con la de los adultos, y su alcance también es considerablemente mayor. Aunque existen otros factores en juego (véase el apartado 2.2 sobre las tendencias mundiales del empleo juvenil), la tendencia por la que cada vez más jóvenes emprenden estudios secundarios y superiores es clave en la disminución de la TPFT. El gráfico 2.2 muestra el aumento constante de la escolarización, tanto para hombres como para mujeres, particularmente en lo que a educación superior respecta. Como la participación en la educación no es un factor que incida de manera importante en la TPFT de los adultos, con el paso del tiempo tienden a registrar menos variaciones. A pesar de las mejoras observadas en la escolarización, es importante tener presente que muchas regiones se enfrentan al grave problema de la exclusión de la oportunidad de educación. La UNESCO (2015) señala que en el mundo sigue habiendo 58 millones de niños sin escolarizar y que alrededor de 100 millones no completan la educación primaria. La desigualdad en el acceso a la educación se aborda más a fondo en el análisis detallado sobre la juventud en los países en desarrollo del capítulo 3.

⁹ Salvo indicación contraria, las cifras que se incluyen en este capítulo se refieren a jóvenes de entre 15 y 24 años de edad.

La participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo registra disminuciones significativas a largo plazo en la mayoría de las regiones.

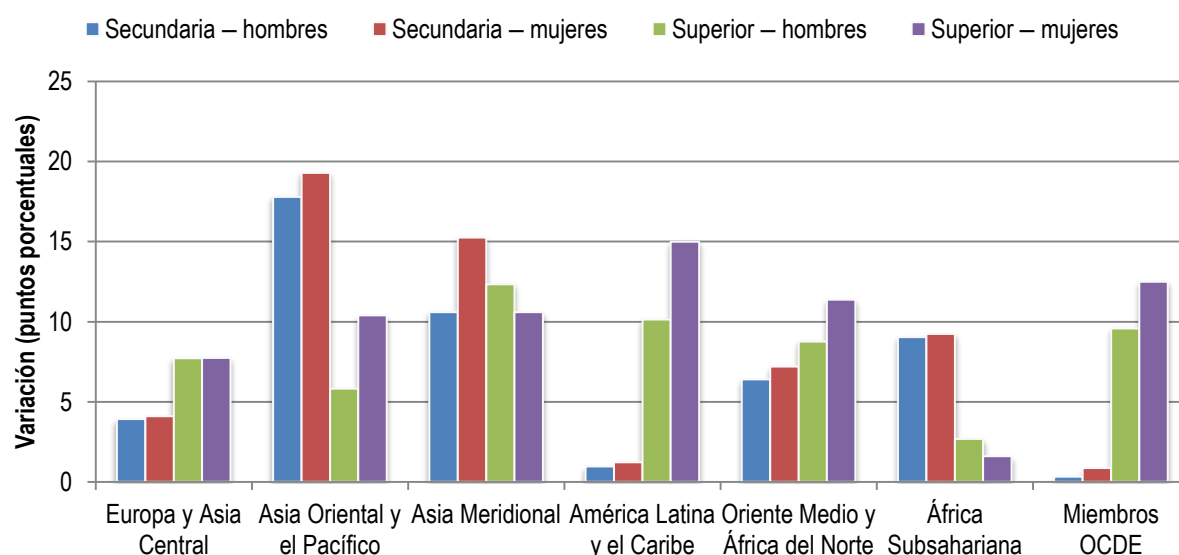
Gráfico 2.1 Variaciones en las tasas de participación de los jóvenes (15–24) y los adultos (25+) en la fuerza de trabajo, por región, 1991–2014



Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015.

Las proporciones de niños y jóvenes escolarizados siguen aumentando en todas las regiones del mundo.

Gráfico 2.2 Variaciones en la tasa bruta de escolarización en educación secundaria y superior, por región y por sexo, 2005–12



Nota: La tasa bruta de escolarización es la relación entre el total de la escolarización, independientemente de la edad, y la población del grupo de edad que corresponde oficialmente con el nivel de educación en cuestión

Fuente: Banco de Datos del Banco Mundial, Indicadores del Desarrollo Mundial.

Lo contrario de la participación en la fuerza de trabajo es la inactividad, a menor TPFT de los jóvenes, mayor es su tasa de inactividad. La razón principal tras las mayores tasas de inactividad de los jóvenes es la mayor escolarización, si bien existen otras razones que incluyen la participación en las tareas del hogar, como el cuidado de los niños; lesiones, discapacidades o enfermedades que impiden la participación en el mercado de trabajo; el período entre trabajos estacionales, o razones relacionadas con el desánimo por las escasas perspectivas de encontrar trabajo. La tasa de NiNi – la proporción de jóvenes que no trabajan ni reciben educación o formación – tiene por objeto centrar la atención en la proporción de jóvenes inactivos que lo están por razones distintas a la educación, así como los jóvenes que no tienen trabajo y están buscando, como los desempleados¹⁰. El indicador NiNi es cada vez más usado para señalar un amplio abanico de vulnerabilidades entre los jóvenes, implicando aspectos del desempleo, salida prematura de la educación y desaliento en el mercado de trabajo. El indicador está ganando momento como medida e interpretación debido a su adopción como indicador de los Objetivos de Desarrollo Sostenible después de 2015 (ver el apartado 5.4); tanto las tasas de NiNi como las tasas de desempleo en la mayoría de las economías desarrolladas van a la baja.

En 2010, tras la gran recesión, las tasas de NiNi aumentaron drásticamente en la mayoría de las economías desarrolladas (2012 para la Unión Europea). Las proporciones de NiNi en la Unión Europea (UE-28) han empezado a reducirse desde el punto máximo del 13,1 por ciento registrado en 2012 al 12,4 por ciento de 2014 (véase el cuadro A.6 de los anexos). Un estudio realizado sobre los jóvenes de los Estados Unidos (Dennett y Sasser Modestino, 2013) no obtuvo datos que apoyasen la existencia de una tendencia ascendente a largo plazo en las proporciones de NiNi. El estudio va más allá y demuestra que en el punto álgido de la gran recesión las tasas de NiNi que registraba el país no eran más elevadas que las registradas dos decenios antes, tras la recesión de 1990–1991. Así pues, existe un reconocimiento cada vez mayor de que la tasa de NiNi es en gran medida pro cíclica. El recuadro 2 refleja en mayor detalle la naturaleza estructural frente a la naturaleza cíclica de la TPFT y la tasa de NiNi. Mientras que algunos componentes de los NiNi van a reducirse con la recuperación económica, las estrategias de activación son todavía necesarias para fomentar el empleo de los desempleados de larga duración y la participación de los jóvenes inactivos “difíciles de alcanzar”, incluyendo a aquellos con capacidades diferentes¹¹.

¹⁰ Se recomienda tener cuidado en la interpretación de este indicador porque fusiona dos categorías - los desempleados con los estudiantes inactivos - que resulta de distintos determinantes y responde a diferentes tipos de soluciones de políticas (Elder, 2015).

¹¹ Eichhorst y Rinne (2014) presentan una revisión de estrategias de activación para promover el empleo juvenil.

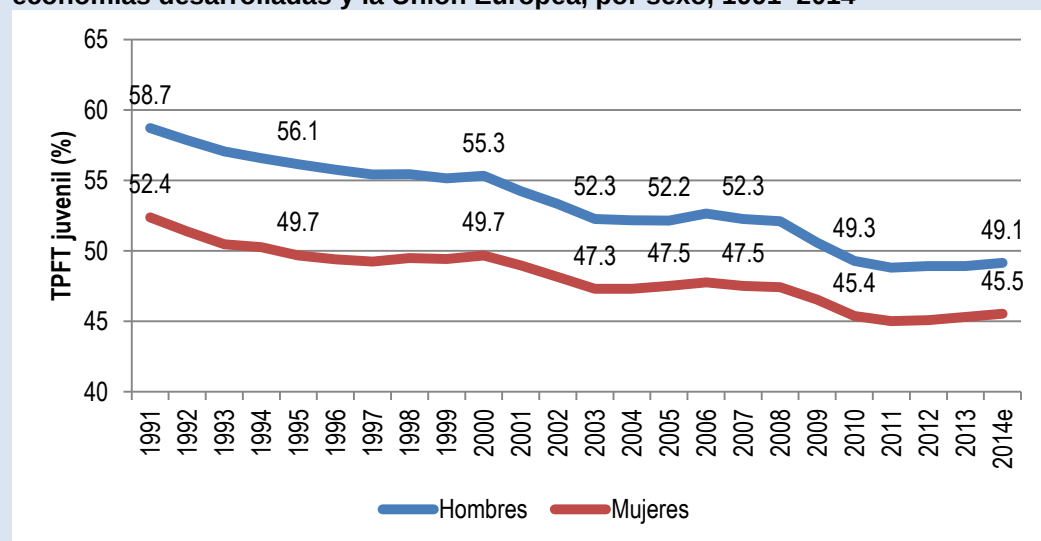
Recuadro 2. ¿Cómo reacciona la TPFT a las crisis de empleo?

¿Puede una participación descendente de los jóvenes achacarse únicamente a la evolución estructural? ¿Qué ocurre con las fuerzas cíclicas, a saber, la tendencia de las personas a abandonar la fuerza de trabajo durante períodos de escasez de oportunidades de empleo? La crisis económica que se inició en 2007 y la posterior gran recesión redujo las perspectivas de crecimiento en las economías desarrolladas (OIT, 2015b). Ha transcurrido tiempo suficiente desde entonces, y ya contamos con datos suficientes para poner a prueba la teoría de que las malas perspectivas de trabajo – efectos cíclicos – provocan el distanciamiento de los jóvenes del mercado de trabajo en las economías desarrolladas¹.

La región de las economías desarrolladas y la Unión Europea registró una disminución considerable de 8 puntos porcentuales en la TPFT entre 1991 y 2004 (véase el gráfico 1 del recuadro). Esto significa que la crisis económica empezó en plena tendencia decreciente de la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo. En otras palabras, los elementos estructurales ya habían entrado en juego. A principios del decenio de 2000 una recesión azotó a los países desarrollados, con efectos en la Unión Europea durante 2000 y 2001, los Estados Unidos en 2002 y 2003 y prácticamente sin incidencia en Australia, Canadá y el Reino Unido. Cabe señalar que las fechas se corresponden con una disminución más acusada de lo habitual de las tasas de participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo de la región. Entre 2000 y 2003, la TPFT cayó 3 puntos porcentuales en el caso de los hombres y 2 puntos porcentuales en el caso de las mujeres. No obstante, desde 2003 las tasas de participación se han recuperado ligeramente, lo que apunta a que los impactos cíclicos son cortos. La siguiente caída importante en la región se registró después de 2007, una vez más con descensos de hasta 3 y 2 puntos porcentuales para hombres y mujeres respectivamente, entre 2007 y 2010. En 2010 las tasas empezaron a aumentar de nuevo.

Volviendo a la pregunta, ¿cómo reacciona la TPFT durante los tiempos de crisis económica?, la respuesta es que durante las crisis económicas se produce un aumento del ritmo de caída de la participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo, si bien se trata de un impacto de corta duración.

Gráfico 1 del recuadro. Tasas de participación de los jóvenes en el mercado de trabajo en las economías desarrolladas y la Unión Europea, por sexo, 1991–2014



e = estimación.

Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015. Véase también el cuadro A.3 de los anexos.

¹ Como los mercados de trabajo de las economías desarrolladas y la Unión Europea han sido los más afectados por la crisis (OIT, 2013a; OIT, 2015b), el presente análisis se centra únicamente en esta región. Otra razón para analizar más directamente las tendencias de la TPFT en las economías desarrolladas es mostrar que las tendencias a largo plazo de las tasas decrecientes en relación con el aumento en número y duración del nivel de educación son universales y no están vinculadas únicamente al desarrollo económico.

2.2 La relación empleo-población de los jóvenes también disminuye con el paso del tiempo

Habida cuenta de la dinámica específica de los jóvenes en el mercado de trabajo que distingue a este grupo de edad de los adultos, la influencia del mayor nivel de educación y las disminuciones resultantes en la fuerza de trabajo de los jóvenes, una recuperación sin empleo es mucho más probable para los jóvenes que para los adultos. Y esta situación no se debe simplemente a que menos empleos están siendo ocupados por jóvenes que por adultos, sino también a que cada vez es menos probable que un joven acepte un trabajo antes de haber alcanzado el límite de edad superior de la definición (antes de los 25 años).

El número global de jóvenes desempleados se ha ido reduciendo progresivamente debido a causas que van más allá de las reacciones a los ciclos de negocio. Entre 2007 y 2014 la relación mundial empleo-población de los jóvenes (la proporción de la población en edad de trabajar que tiene un trabajo) disminuyó 2,7 puntos porcentuales (pasando de un 43,9 a un 41,2 por ciento, véase el gráfico 2.3 y el cuadro A.5 de los anexos). Las tendencias decrecientes en la relación empleo-población de los jóvenes se observan en todas las regiones excepto en el África Subsahariana (que registró un aumento del 46,9 por ciento en 2000 al 48,0 por ciento en 2014). Estas tendencias están estrechamente vinculadas con las tendencias crecientes que se observan en la escolarización, analizadas en el apartado anterior.

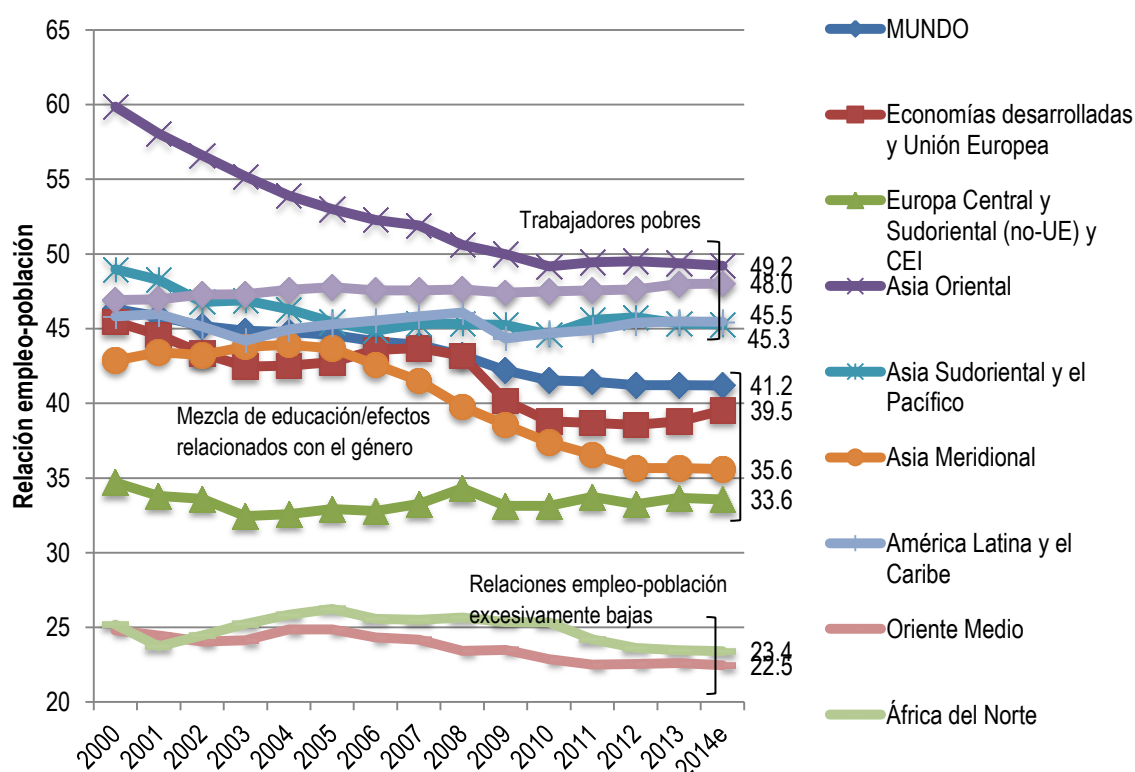
Lo que se aprecia claramente en el gráfico 2.3 son las grandes diferencias que existen, de una región a otra, en la proporción de jóvenes que trabajan. En 2014, la relación empleo-población de los jóvenes oscilaba entre el 22,5 por ciento del Oriente Medio y el 49,2 por ciento de Asia Oriental. Existen tres factores principales que determinan los niveles de empleo juvenil y que son de utilidad para explicar las variaciones regionales. En primer lugar, en las regiones con relaciones empleo-población altas en el caso de los jóvenes (de entre un 45 y 50 por ciento), son principalmente los ingresos bajos de los hogares y el acceso limitado a la educación lo que lleva a la mayoría de los jóvenes a trabajar a edades tempranas (de hecho, demasiado tempranas, véase el apartado 3.1)¹². A esta categoría pertenecen cuatro regiones: Asia Oriental, América Latina y el Caribe, Asia Sudoriental y el Pacífico y África Subsahariana.

En el otro extremo, con menos de uno de cada cuatro jóvenes con empleo, se encuentra el Oriente Medio y África del Norte (22,5 y 23,4 por ciento respectivamente). En las dos regiones, los niveles bajos son reflejo de factores socioculturales que mantienen a la mayor parte de las mujeres jóvenes fuera del mercado de trabajo. Las relaciones empleo-población de las mujeres eran del 7,4 y el 11,0 por ciento en el Oriente Medio y África del Norte respectivamente, en ambos casos muy por debajo del promedio mundial de 33,7 por ciento (véase el cuadro A.5 de los anexos). En cambio, en las mismas regiones, si bien la relación empleo-población para los hombres también se situaba por debajo del promedio mundial (48,3 por ciento), la brecha no era tan importante.

¹² Existen, claro está, otros elementos determinantes de las relaciones empleo-población en los países de ingresos bajos más allá de la pobreza y la educación, como, por ejemplo, la salud. Para una lista más detallada de estos elementos en el África Subsahariana, véase Sparreboom y Albee (2011), cuadro 3.2.

Se observan amplias diferencias de una región a otra en las proporciones de empleo juvenil.

Gráfico 2.3 Relaciones empleo-población de los jóvenes, por región, 2000–14



e = estimación.

Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015.

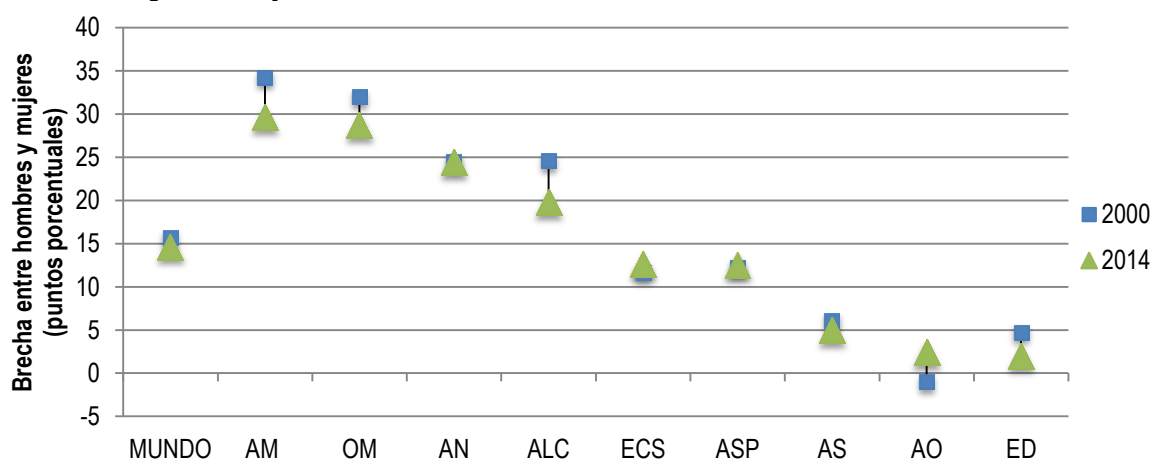
Por último, las regiones que registraban una relación empleo-población de los jóvenes media (de entre un 30 y un 40 por ciento) incluyen a Europa Central y Sudoriental (no-UE) y CEI (33,6 por ciento) y las economías desarrolladas y la Unión Europea (39,5 por ciento). Los niveles en estas regiones reflejan una combinación más compleja de efectos determinantes: relaciones empleo-población de las mujeres comparativamente bajas (en las dos regiones antes mencionadas); relaciones empleo-población de los hombres muy elevadas en Asia Meridional, impulsadas por la pobreza, y proporciones altas de escolarización entre los jóvenes en las regiones de ingresos altos (a excepción de Asia Meridional).

No resulta muy sorprendente observar que las mayores brechas de género en las relaciones empleo-población de los jóvenes se registran en las regiones con proporciones menores en el caso de las mujeres (a saber, Oriente Medio, África y Norte y Asia Meridional). En Asia Meridional, la brecha era de hasta 29,6 puntos porcentuales en 2014, seguida de cerca por el Oriente Medio, donde la brecha era de 28,7 puntos porcentuales (gráfico 2.4). Si bien la tendencia general es de una ligera disminución de las brechas de género entre 2000 y 2014 (habiéndose registrado las mejoras más destacables en América Latina y el Caribe y Asia Meridional), las estadísticas apuntan a

que aún queda mucho camino por recorrer hasta lograr la igualdad de género en el acceso al trabajo¹³.

Los avances hacia la igualdad de género en el empleo siguen pareciendo muy lejanos en la mayoría de las regiones.

Gráfico 2.4 Brechas de género (hombre–mujer) en la relación empleo-población de los jóvenes, por región, 2000 y 2014



Notas: ALC = América Latina y el Caribe; AM = Asia Meridional; AN = África del Norte; AO = Asia Oriental; AS = África Subsahariana; ASP = Asia Sudoriental y el Pacífico; ECS = Europa Central y Sudoriental (no-UE) y CEI; ED = Economías desarrolladas y UE; OM = Oriente Medio.

Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015.

2.3 El desempleo juvenil en el mundo empieza a mitigarse

Tras un período de rápido crecimiento registrado entre 2007 y 2010, la tasa mundial de desempleo juvenil se mantuvo en un 13,0 por ciento entre 2012 y 2014, y está previsto que aumente, aunque sólo ligeramente, hasta un 13,1 por ciento en 2015 (gráfico 2.4 y cuadro A.1 de los anexos). Si bien en la actualidad esta tasa está al mismo nivel que a principios del decenio de 2000, el número de jóvenes desempleados ha disminuido notablemente durante el mismo período. En 2005, 78,7 millones de jóvenes estaban desempleados, en 2009, el punto álgido de las crisis, los jóvenes sin empleo eran 76,6 millones, cifra que disminuyó a alrededor de 73,4 millones en 2015. El que la tasa de desempleo juvenil no haya disminuido con el número decreciente de jóvenes desempleados es un reflejo de las tendencias de más larga duración de disminución de la fuerza de trabajo juvenil, el denominador de la tasa. En el período de diez años transcurrido entre 2005 y 2015, la fuerza de trabajo juvenil ha disminuido en 46 millones, mientras que el número de desempleados jóvenes se ha reducido en 5,3 millones.

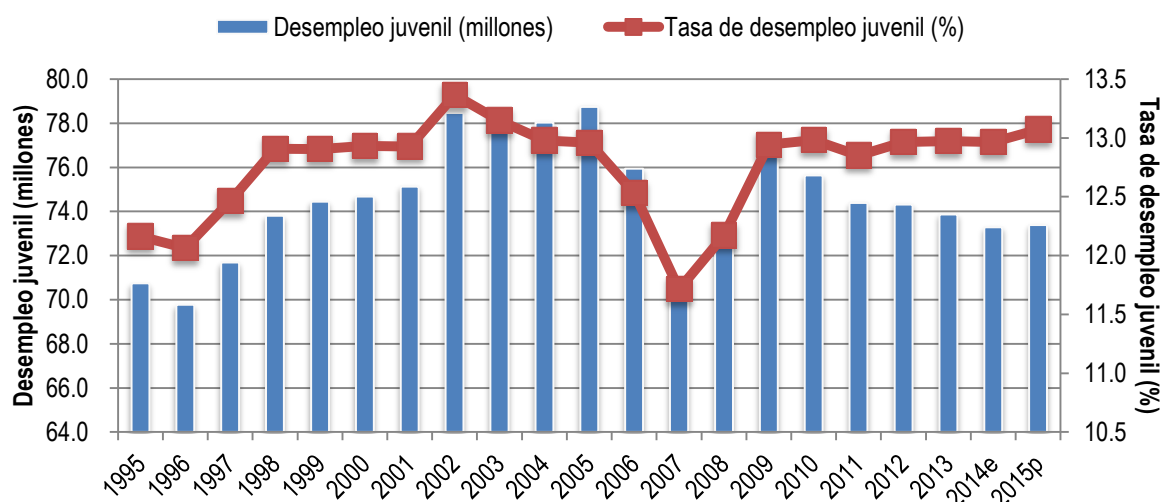
El gráfico 2.5 refleja muy bien la naturaleza cíclica del desempleo juvenil y nos recuerda ese argumento repetido con frecuencia de que los jóvenes se encuentran entre los más gravemente afectados por las crisis económicas; los jóvenes son los primeros en “salir” con la contracción de la economía, y los últimos en “entrar” durante los períodos de recuperación. Datos disponibles sobre crisis anteriores revelan que se necesitan

¹³ Véase Kring y Elder (próxima publicación) para un análisis de género más detallado de los datos de las ETET. A finales de 2015 se publicará una edición revisada del informe de la OIT: *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres*.

entre cuatro y cinco años desde la reanudación del crecimiento económico antes de que el empleo en general recupere los niveles anteriores al inicio de la crisis (OIT, 2009). La recuperación del empleo juvenil puede llevar incluso más tiempo. De hecho, en el momento en que nos encontramos, transcurridos prácticamente diez años desde el inicio de la crisis económica mundial, la tasa mundial de desempleo juvenil se mantiene considerablemente por encima de su nivel previo a la crisis del 11,7 por ciento en 2007.

Si bien en número de jóvenes desempleados ha ido disminuyendo en estos últimos años, las cifras correspondientes a la tasa mundial de desempleo juvenil perseveran

Gráfico 2.5 Desempleo juvenil en el mundo y tasa mundial de desempleo juvenil, 1995–2015



e = estimación; p = proyección.

Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015.

Las proyecciones para 2015 hasta 2019 no muestran variaciones, situándose en un 13,1 por ciento hasta 2018, cuando se prevé un ligero aumento a un 13,2 por ciento (gráfico 2.6 y cuadro A.2 de los anexos.). 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 desarrolladas se verán contrarrestadas por las tasas de desempleo de otras regiones. El siguiente subapartado presenta las tendencias regionales en más detalle, mientras que el apartado 3.3 examina cómo y por qué el desempleo aumenta en relación con el nivel de ingresos per cápita.

Las tasas de desempleo juvenil siguen siendo superiores a las de los adultos. A escala mundial, la relación entre la tasa de desempleo de los jóvenes y la de los adultos apenas ha variado con el paso del tiempo, situándose en 2,9 en 2014 (cuadro A.4 de los anexos)¹⁴. Desde 1995, la tasa de desempleo juvenil ha triplicado prácticamente la tasa de desempleo de los adultos (con relaciones que van del 2,7 al 2,9). Pero el indicador disimula algunas diferencias entre el mercado de trabajo de los jóvenes y el de los adultos en distintos momentos y es preciso obrar con cautela cuando se comparan ambos grupos debido a los comportamientos distintos de sus respectivos mercados de trabajo (véase el recuadro 3).

¹⁴ Para un análisis de las razones por las que las tasas de desempleo juvenil superan sistemáticamente las correspondientes a los adultos, véase el cuadro 2.1 en la edición de 2006 del informe de las *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil* (OIT, 2006).

Recuadro 3. Interpretación de la relación entre la tasa de desempleo de los jóvenes y la de los adultos.

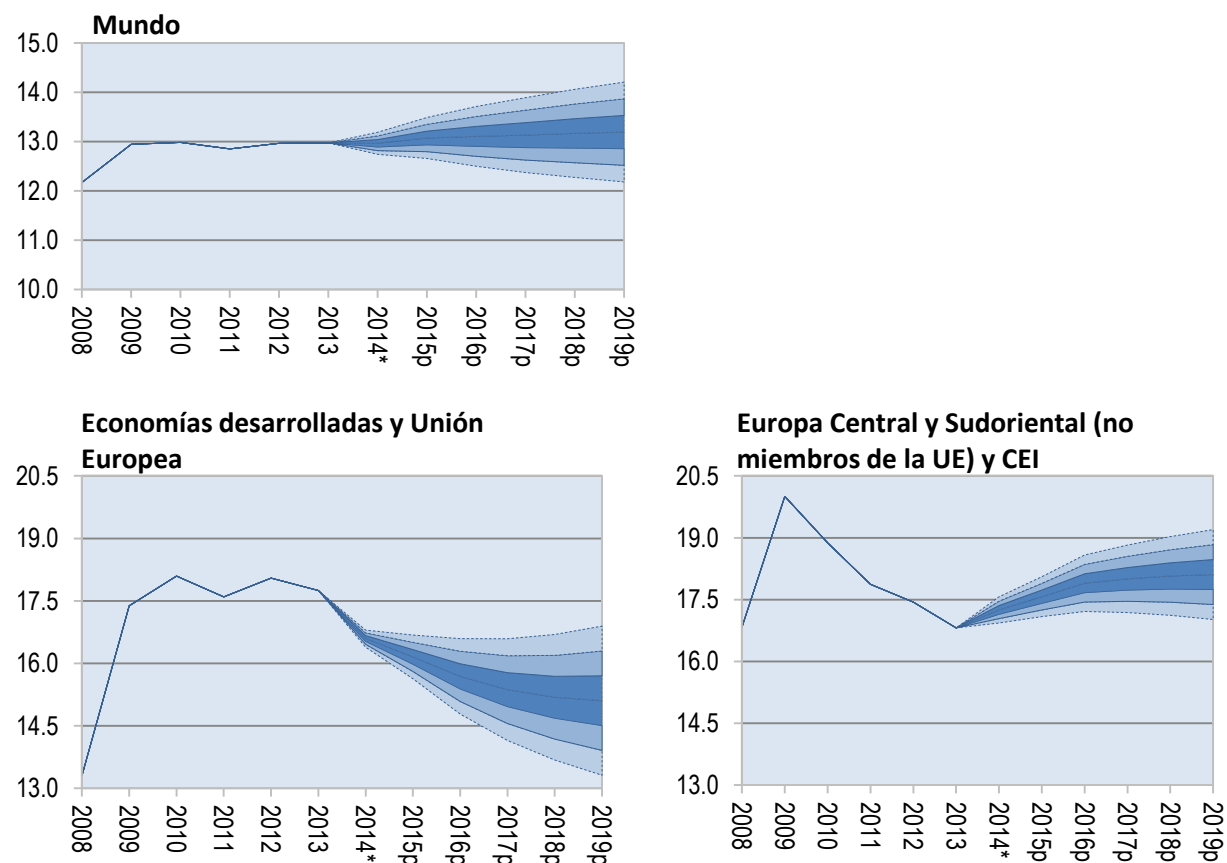
El empleo juvenil descendiente se refleja también en las cifras y las tasas relacionadas con la decreciente fuerza de trabajo juvenil (véase el apartado 2.1). Y como la fuerza de trabajo es el denominador de la tasa de desempleo, su disminución se convierte en un factor determinante del mayor aumento de las tasas de desempleo juveniles respecto a las de los adultos. De hecho, la tendencia de la fuerza de trabajo es tan consustancial al grupo de los jóvenes que el comparar la tasa de desempleo de los jóvenes con la de los adultos es como comparar manzanas con naranjas. Si tuviésemos que proponer un indicador alternativo de la relación entre la tasa de desempleo de los jóvenes y de los adultos del total de las poblaciones (respectivas), la interpretación de los mercados de trabajo comparativos debería cambiar en consecuencia.

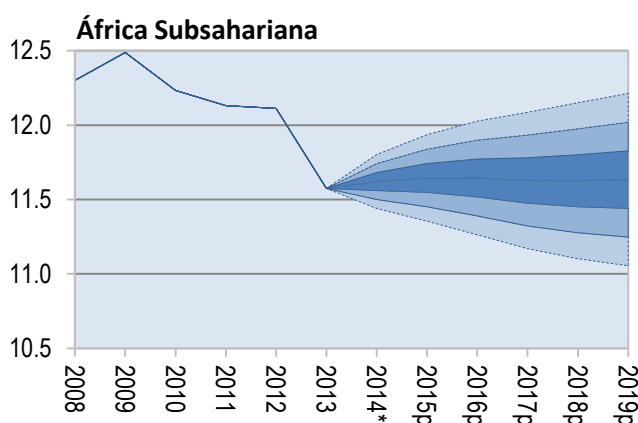
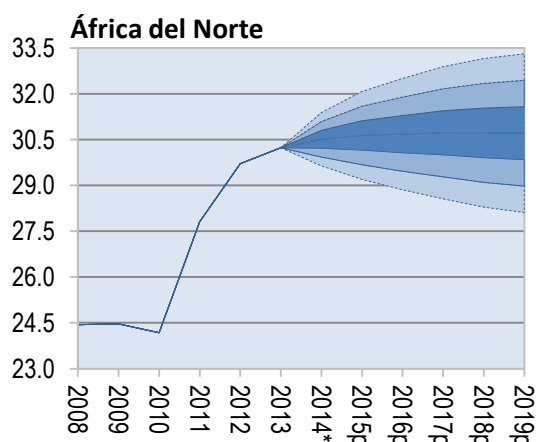
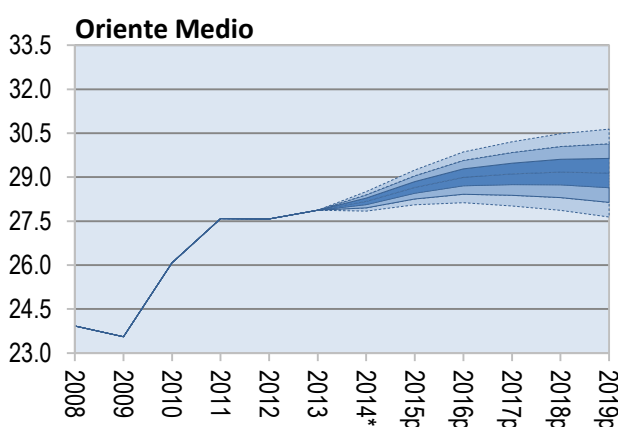
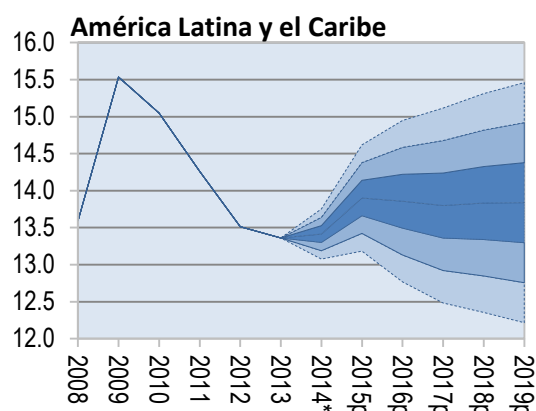
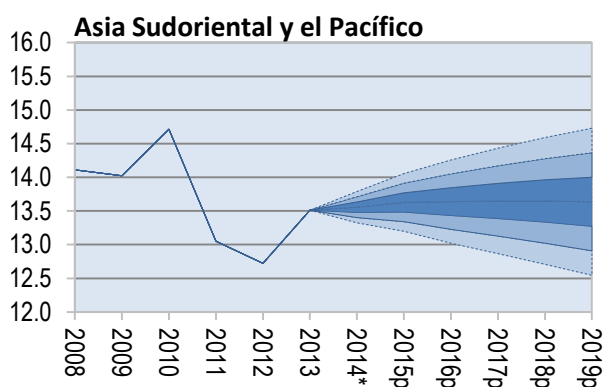
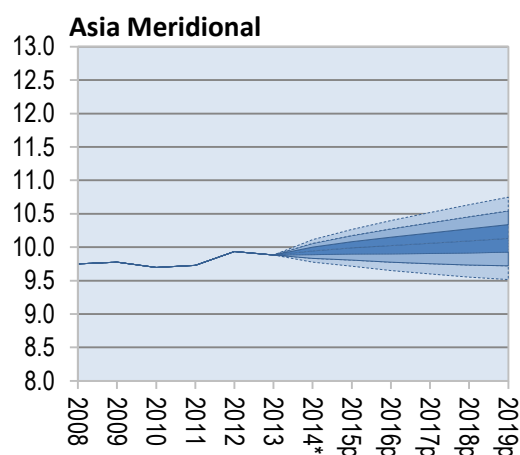
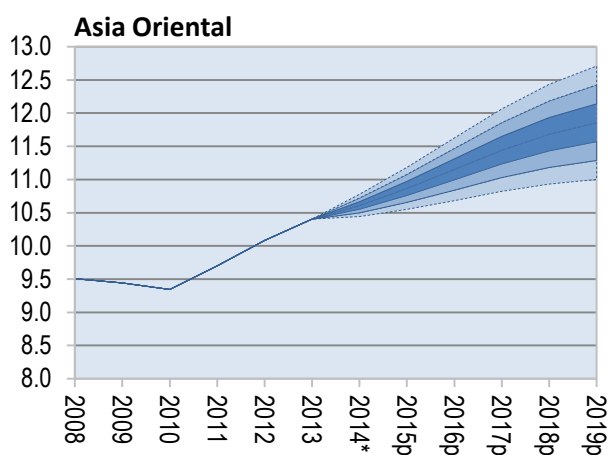
Si se toma, por ejemplo, el promedio de la UE-28, en 2014, la relación entre la tasa de desempleo de los jóvenes y de los adultos era de 2,5, mientras que la relación jóvenes-adultos de la población desempleada era de 0,9. Así pues, la respuesta a la pregunta de si los jóvenes están en mejor o peor situación que los adultos en el mercado de trabajo dependerían del indicador utilizado. Al comparar las tasas de desempleo se sitúa a los jóvenes en posición de desventaja, mientras que si se comparan las proporciones de desempleo son los adultos los que se ven más afectados.

Como hay más jóvenes que permanecen escolarizados más tiempo y que empiezan su búsqueda de empleo con perspectivas de carrera en los últimos años del tramo de edad considerado o incluso más tarde, la fuerza de trabajo de los jóvenes se enfrenta a una dinámica totalmente distinta de la de los adultos. Así pues, comparar ambas tasas de desempleo tiene poco sentido. Tal vez haya llegado el momento de retirar el indicador de la relación entre la tasa de desempleo de los jóvenes y la de los adultos.

Se prevé que en las regiones en desarrollo las tasas de desempleo aumenten ligeramente en los próximos años.

Gráfico 2.6 Estimaciones y proyecciones de la tasa desempleo juvenil, 2008–19 (%)





Nota: * = estimación; p = proyección.

Las gráficas muestran la evolución de las tasas mundiales y regionales de desempleo entre 2008 y 2014, así como las proyecciones de la tasa de desempleo para el período de 2015 a 2019. 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 2 de OIT 2015b para información sobre el método utilizado).

Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015.

2.4 Pero las tendencias regionales del desempleo juvenil son desiguales¹⁵

Según se adopte una perspectiva a corto o a largo plazo para cada región, en el desempleo juvenil existe una combinación de tendencias alentadoras y desalentadoras. En 2014, el desempleo juvenil más elevado se registraba en el Oriente Medio y África del Norte, de un 28,2 y un 30,5 por ciento respectivamente, y las más bajas correspondían a Asia Meridional (9,9 por ciento) y Asia Oriental (10,6 por ciento) (véase gráfico 2.7 y cuadro A.2 de los anexos). En relación con el desempleo juvenil se observan dos niveles bien diferenciados: el Oriente Medio y África del Norte, donde la proporción de personas desempleadas es superior a una de cada cuatro (entre los jóvenes activos) desde como mínimo 1991, y el resto del mundo, donde en la actualidad el desempleo juvenil oscila entre el 10 y el 20 por ciento. Si bien las particularidades de los mercados de trabajo del Oriente Medio y África del Norte se han analizado en múltiples ocasiones (véase el anexo C para una selección de referencias bibliográficas), las prescripciones en materia de política raramente van más allá del desarrollo de competencias y los programas de aprendizaje. Si bien no cabe duda de que la educación y los programas de ayuda para acceder al mercado de trabajo son importantes (los jóvenes árabes ya están obteniendo buenos resultados en lo que se refiere a la casi universalidad de la educación, inclusive para las mujeres jóvenes en los niveles más altos), el desempleo juvenil persistentemente alto entre los jóvenes que registran dichas regiones es reflejo de elementos estructurales muy arraigados que no pueden resolverse únicamente con políticas de oferta de mercado de trabajo. Así pues, las tasas de desempleo juvenil preocupantemente elevadas del Oriente Medio y África del Norte se consideran entre las tendencias desalentadoras.

Ya se observan signos positivos en el desempleo juvenil en i) las tasas correspondientes relativamente bajas de las regiones de Asia y del África Subsahariana (aunque en el apartado 3.3 se demuestra que un desempleo bajo tiene poca incidencia en el bienestar general de los jóvenes en los países de ingresos bajos de las regiones), y ii) la disminución con el tiempo de las tasas de desempleo juvenil (si se compara el período de larga duración 1995–2014 y el período de duración media 2005–2014) en Europa Central y Sudoriental (no-UE) y CEI, América Latina y el Caribe y el África Subsahariana. En cambio, dos regiones, las economías desarrolladas y la Unión Europea y el Oriente Medio, han registrado un empeoramiento (aumento) en las tasas de desempleo juvenil tanto a largo como a medio plazo. Pero mientras en los últimos años se observan mejoras en las tasas de las economías desarrolladas y la Unión Europea, la situación en el Oriente Medio ha seguido empeorando.

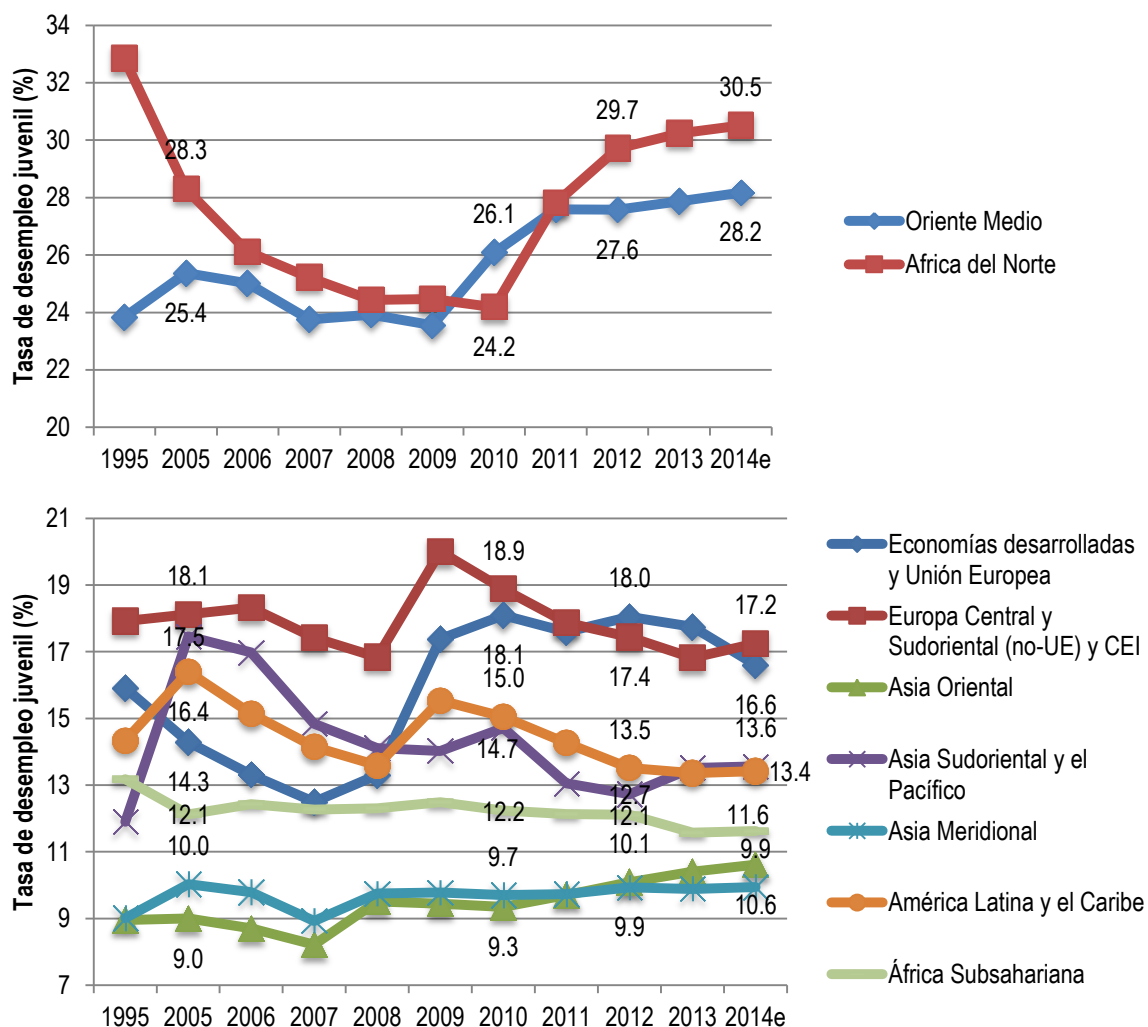
A corto plazo, la tasa de desempleo juvenil disminuyó entre 2012 y 2014 en las economías desarrolladas y Unión Europea (18,0 a 16,6 por ciento), Europa Central y Sudoriental (no-UE) y CEI (17,4 a 17,2 por ciento), América Latina y el Caribe (13,5 a 13,4 por ciento) y África Subsahariana (12,1 a 11,6 por ciento). Las tasas aumentaron durante dicho período en Asia Oriental (10,1 a 10,6 por ciento), en Oriente Medio (27,6 a 28,2 por ciento), África del Norte (29,7 a 30,5 por ciento) y Asia Sudoriental y el

¹⁵ Para un análisis más detallado de las tendencias y los desafíos regionales, véanse las fuentes recomendadas en el anexo C.

Pacífico (12,7 a 13,6 por ciento). No se produjeron variaciones en las tasas registradas en Asia Meridional.

El Oriente Medio y África del Norte siguen destacando, con tasas de desempleo juvenil de alrededor de un 30 por ciento, y a pesar de que en la mayoría de las regiones se observa una disminución de las tasas con el transcurso del tiempo, estas dos regiones siguen empeorando.

Gráfico 2.7 Tasas de desempleo juvenil, por región, 1995 y 2005–14



e = estimación.

Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015.

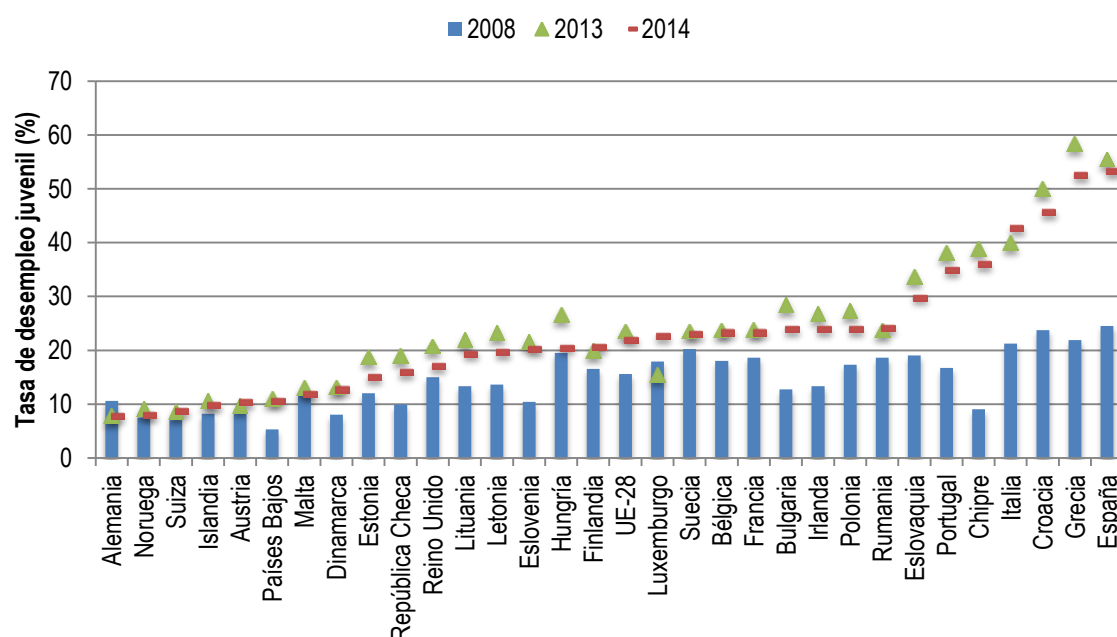
Las regiones en las que se prevén ligeros aumentos durante 2014–19 son Europa Central y Sudoriental (no-UE) y CEI, Asia Oriental, Asia Meridional y Oriente Medio (gráfico 2.6). Se prevé que las regiones restantes – América Latina y el Caribe, África del Norte, Asia Sudoriental y el Pacífico y África Subsahariana – mantengan una relativa estabilidad en las tasas de desempleo juvenil durante dicho período.

En las economías desarrolladas y la Unión Europea, la región más azotada por la crisis económica (véase edición anterior del informe de las Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil), la situación del desempleo juvenil ha empezado a remitir en 2012. Como se ha podido observar, la tasa de desempleo juvenil disminuyó entre 2012 y 2014,

pasando del 18,0 al 16,6 por ciento y, si nos remitimos al gráfico 2.6, se prevé que siga disminuyendo para situarse en un 15,1 por ciento en 2019. Lamentablemente, las mejoras a nivel global enmascaran la gravedad de la crisis que prevalece en muchos países europeos. A pesar de la ligera disminución registrada entre 2012 y 2014, las tasas de desempleo juvenil siguen superando el 30 por ciento en seis países mediterráneos del sur (gráfico 2.8). Chipre (35,9 por ciento), Croacia (45,5 por ciento), España (53,2 por ciento), Grecia (52,4 por ciento), Italia (42,7 por ciento) y Portugal (34,8 por ciento). En 2014, la tasa de desempleo juvenil superó el 20 por ciento en dos de cada tres países europeos. En diez países – Bulgaria, Croacia, Chipre, Eslovenia, España, Grecia, Irlanda, Italia, Países Bajos y Portugal – la tasa actual de desempleo juvenil sigue siendo el doble que la de 2008. Algunos de estos países siguen aplicando medidas de austeridad para hacer frente a la crisis que están arrojando consecuencias particularmente arduas para los jóvenes (véase el apartado 3.5.1)

A nivel global, las mejoras registradas en las tasas de desempleo juvenil en las economías desarrolladas enmascaran la persistente situación de crisis a la que se enfrentan los jóvenes en muchos países europeos.

Gráfico 2.8 Tasas de desempleo juvenil, países europeos, 2008, 2013 y 2014



Fuente: Eurostat, base de datos de la Encuesta Europea de Población Activa.

Para muchos jóvenes, el acceder por vez primera o volver a acceder al mercado de trabajo tras períodos cortos de desempleo no representa un problema, es decir, no provoca demasiado estrés mental o financiero¹⁶. Sin embargo, el desempleo de duración superior a 12 meses *sí que puede* provocar estrés, incluso mucho estrés, razón por la cual el indicador del desempleo de larga duración es importante para hacer el seguimiento de la salud del mercado de trabajo de los jóvenes. La OIT (2015b) ha señalado la erosión de las competencias, la exclusión social creciente y el nivel incluso mayor de pobreza como efectos de los períodos de desempleo cada vez más largos.

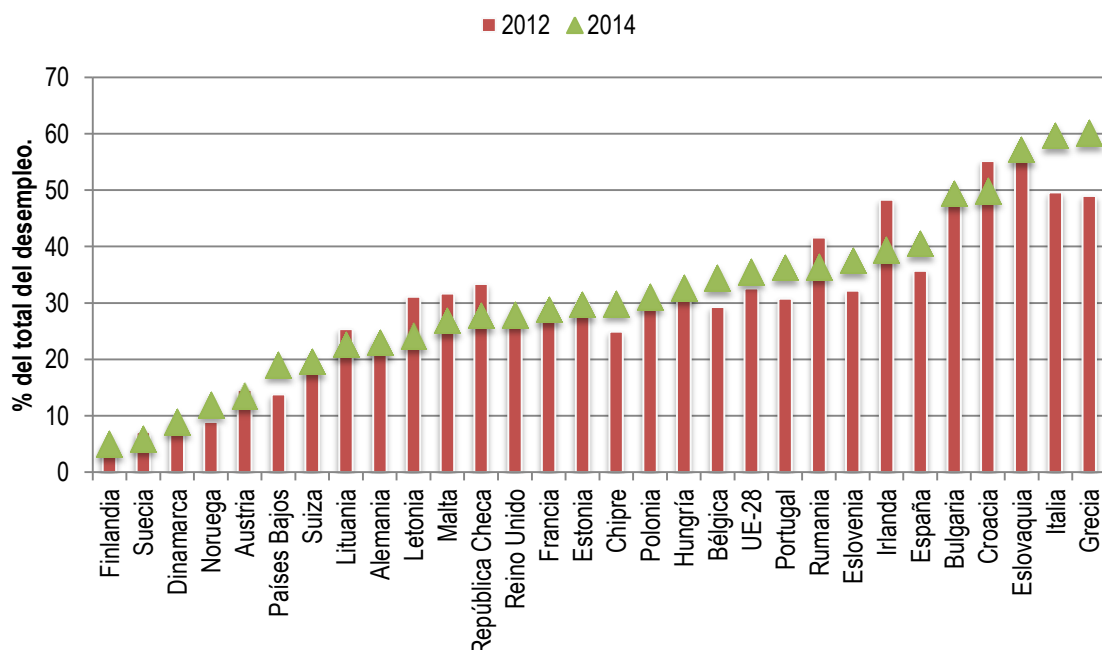
¹⁶ En este contexto, podemos imaginarnos a un adolescente buscando trabajo estacional durante las vacaciones escolares.

Numerosos estudios analizan las “cicatrices” o consecuencias negativas, cuando una persona empieza su trayectoria profesional en situación de desempleo aumenta el riesgo de que experimente más períodos de desempleo, ingresos más bajos y menos posibilidades de obtener un trabajo de decente a más largo plazo (véase análisis en OIT, 2010). Cuanto más tiempo permanece desempleada una persona, más tiempo tardan en desaparecer sus “cicatrices”.

En 2014, en los 28 países de la Unión Europea más de un tercio (35,5 por ciento) de los desempleados jóvenes llevaban más de un año buscando trabajo, un 32,6 por ciento más que en 2012 (gráfico 2.9). En la mayoría de los casos, la incidencia del desempleo de larga duración entre los jóvenes aumentó entre 2012 y 2014, al igual que para los adultos (véase el recuadro 4). Los cambios más importantes se observaron en Italia y en Grecia, donde en 2014 un 59,7 y un 60,1 por ciento, respectivamente, de los jóvenes desempleados, se encontraban en situación de desempleo de larga duración.⁷ A pesar de los aumentos constantes registrados en algunos países, Biven y Shierholz (2014) cuestionan la idea de que el desempleo de larga duración sea un fenómeno estructural nuevo. Argumentan que, como mínimo en el contexto de los Estados Unidos, las tendencias del desempleo de larga duración siguen las tendencias históricas, que no se han observado movimientos hacia el desempleo estructural a raíz de la gran recesión y la lenta recuperación, y que la tasa de desempleo de larga duración está reaccionando con lentitud a los recientes aumentos de la demanda global. Tales resultados constituyen un signo de esperanza para un futuro cercano en las tendencias del desempleo juvenil de larga duración de los países europeos.

La incidencia del desempleo de larga duración entre los jóvenes sigue aumentando en muchos países europeos.

Gráfico 2.9 Tasas de desempleo juvenil de larga duración, países europeos, 2012 y 2014



Nota: «Joven» se define como persona de entre 15 y 24 años de edad. La incidencia del desempleo de larga duración se mide como la proporción de personas desempleadas durante 12 meses o más del total del desempleo.

Fuente: Eurostat, base de datos de la Encuesta Europea de Población Activa.

Recuadro 4. El desempleo de larga duración en los países de la UE no es dominio exclusivo de los jóvenes

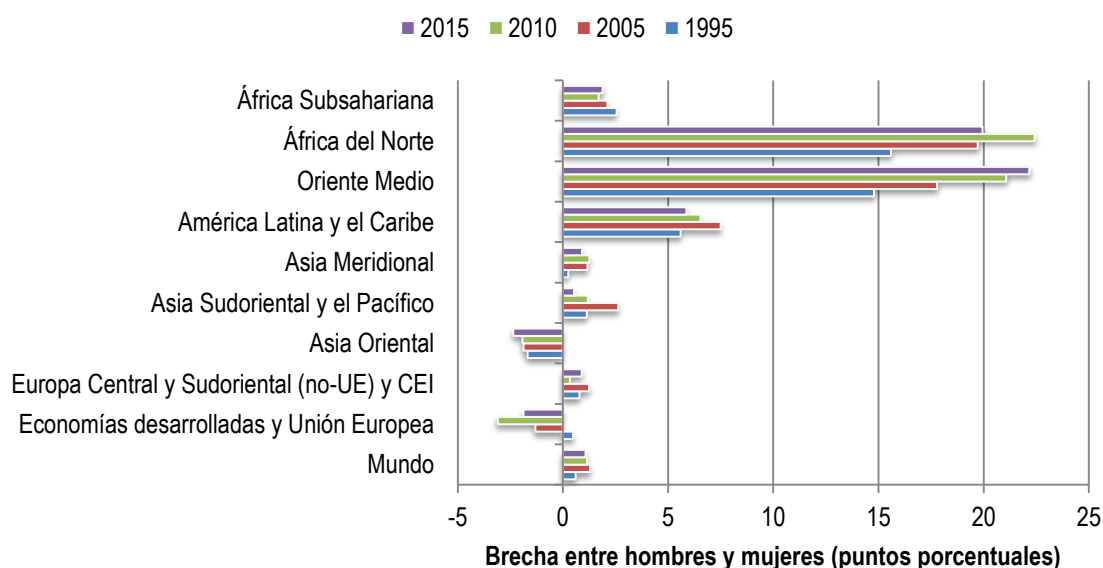
El desempleo de larga duración entre los jóvenes es un tema que ha sido objeto de mucha atención en los medios de comunicación y en las esferas políticas, en particular durante los tiempos de crisis económica, por lo que a muchas personas tal vez les sorprenda saber que no es en modo alguno un problema que afecte exclusivamente a los jóvenes. Los adultos tienen incluso más posibilidades de toparse con dificultades de buscar trabajo durante largos períodos de tiempo que los jóvenes, por lo menos en los países europeos analizados. Tomando los mismos países europeos que aparecen en el gráfico 2.9, en 2014 hasta 13 países reflejaron una incidencia del desempleo de larga duración (proporción del total de desempleo) en los adultos (25–74 años) superior al 50 por ciento, frente a tres países que la reflejaron para los jóvenes. La incidencia del desempleo de larga duración era superior para los adultos que para los jóvenes en todos los países, y en algunos casos, considerablemente superior (en particular en los países escandinavos, Dinamarca, Finlandia y Suecia, donde la proporción de adultos era entre tres y cinco veces superior a la de los jóvenes). En 2014, la incidencia del desempleo de larga duración en los adultos en la Unión Europea (28 países) era del 52,7 por ciento, frente al 41,3 por ciento de 2008.

Estas cifras pueden servir de recordatorio de que no son sólo los jóvenes los que sufren los efectos del desempleo. De hecho, los jóvenes pueden mostrar una mayor tendencia a recuperarse, frente a muchos adultos desafortunados que pierden su empleo y siguen sin trabajo un año más tarde, especialmente si tienen familias a su cargo. El problema que representa la búsqueda de trabajo puede verse aumentado en el caso de los adultos desempleados porque a menudo buscan empleos que les permitan utilizar las competencias y experiencia adquiridas el año antes de quedarse sin empleo. Por otro lado, los jóvenes aún no han pasado un año completo desarrollando competencias específicas y adquiriendo experiencia, por lo que pueden encontrarse con un espectro más amplio de oportunidades.

Las diferencias por razón de género en las tasas de desempleo juvenil son pequeñas a nivel mundial y en la mayoría de las regiones. No obstante, en el Oriente Medio y África del Norte, la tasa de desempleo de las mujeres jóvenes supera la de los hombres jóvenes en tanto como 22 y 20 puntos porcentuales respectivamente. La brecha de género ha ido empeorando progresivamente con el tiempo en el Oriente Medio, mientras que en África del Norte se han observado algunos altos y bajos durante el período de veinte años transcurrido entre 1995 y 2014 (gráfico 2.10). Las mujeres jóvenes también se encuentran comparativamente en situación de desventaja en América Latina y el Caribe y en el África Subsahariana, aunque en menor grado que en el Oriente Medio y África del Norte, además, desde 2005 se han observado mejoras notables en la reducción de la brecha de género. Las economías desarrolladas y la Unión Europea y Asia Oriental son las dos únicas regiones en las que las tasas de desempleo juvenil de los hombres superan las de las mujeres.

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

Gráfico 2.10 Brechas de género mundiales y regionales en las tasas de desempleo juvenil, años seleccionados



Nota: Los datos para 2015 son estimaciones.

Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015.

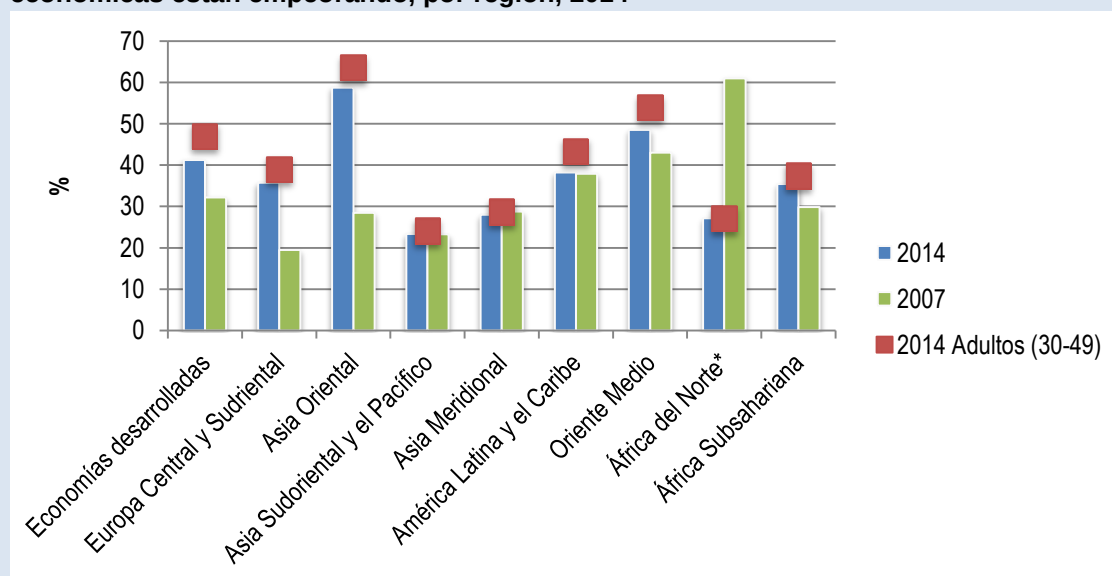
Recuadro 5. ¿Hasta qué punto se ajusta a la realidad la percepción que tienen los jóvenes del mercado de trabajo?

El pesimismo u optimismo de los jóvenes en relación con las perspectivas de empleo puede verse influenciado por los datos económicos y los medios de comunicación, pero también por factores culturales y por la naturaleza del propio mercado de trabajo. Los jóvenes que viven en una economía que gira en gran medida en torno al trabajo independiente pueden percibir la situación de manera distinta a aquellos jóvenes de los que se espera que compitan por un empleo remunerado.

Según datos de la encuesta mundial Gallup, los jóvenes del Oriente Medio y África del Norte y de las economías desarrolladas y la Unión Europea son los que más posibilidades tenían de percibir el mercado de trabajo local como malo en 2014; el 68 y el 58 por ciento, respectivamente, de los jóvenes de las dos regiones consideraban que era mal momento para encontrar trabajo en su región. Las tasas eran particularmente elevadas en algunos países europeos: Chipre (82 por ciento), Eslovaquia (84 por ciento), Eslovenia (78 por ciento), España (79 por ciento), Francia (82 por ciento), Grecia (78 por ciento) e Italia (99 por ciento). De hecho, son las regiones que en 2014 registraban las tasas de desempleo juvenil más elevadas. El que el 54 por ciento de los jóvenes en el África Subsahariana considere que las perspectivas de empleo son malas a pesar de la tasa de desempleo juvenil comparativamente baja de la región (11,6 por ciento en 2014 y 2015) refleja la irregularidad del trabajo en el ámbito regional. Incluso aunque trabajen una pocas horas a la semana, muchos jóvenes del África Subsahariana (y de los países de ingresos bajos en general) “se consideran” desempleados (véase el apartado 3.3 sobre empleo según la definición amplia).

Otro indicador de la percepción según la encuesta mundial Gallup es la proporción de personas que consideran que las condiciones económicas en sus países respectivos están mejorando o empeorando. Si se comparan los resultados de 2007 y de 2014, se observa un notable aumento de la proporción de jóvenes que consideran que las condiciones económicas están empeorando. El pesimismo actual imperante en la mayoría de las regiones – Asia Meridional y África del Norte son excepciones – contradice el reciente panorama estadístico de disminución del desempleo, señal de que el ajuste de las percepciones a la realidad lleva tiempo. En todas las regiones, los jóvenes se muestran más optimistas que los adultos (gráfico 2 de recuadro).

Gráfico 2 del recuadro Proporción de jóvenes (15–29) que consideran que las condiciones económicas están empeorando, por región, 2014



*El primer año sobre el que se dispone de datos para África del Norte es 2008.

Nota: La pregunta era “Hoy por hoy, ¿piensa que, en términos generales, las condiciones económicas en su país están mejorando o empeorando? La gráfica indica el porcentaje de personas que respondieron “empeorando”.

Fuente: Encuesta mundial Gallup, 2014.

3. Los mercados de trabajo de los jóvenes desde la perspectiva del desarrollo

El desarrollo económico conlleva una evolución de la estructura de los mercados de trabajo. Un tema importante abordado en la edición anterior del informe (OIT, 2013a, capítulo 4) era que los mercados de trabajo de las economías en desarrollo no se parecen a los de las economías desarrolladas¹⁷. Se trata de un tema que aquí retomamos y seguimos desarrollando con objeto de demostrar cómo puede “leerse” el proceso de desarrollo económico en los indicadores del mercado de trabajo para los jóvenes. El capítulo analiza la incorporación temprana al empleo de los adolescentes; la tasa de trabajadores pobres entre los jóvenes, que si bien está disminuyendo sigue siendo destacada; la diversificación rural y lo que significa para la calidad del empleo juvenil, y la persistencia del trabajo irregular en los países de ingresos bajos. Aborda cómo los conceptos de desempleo, desajuste de las competencias y calidad del empleo pueden diferir según el nivel de desarrollo económico.

¹⁷ Las modalidades de empleo atípicas, como el trabajo en empresas informales, el trabajo jornalero ocasional, el trabajo por cuenta propia y las actividades de producción en el hogar, siguen siendo la norma en la mayoría de las economías en desarrollo (Cazes y Verick, 2013). Esta situación contrasta marcadamente con la que encontramos de la mayoría de las economías desarrolladas, donde el empleo suele estar basado en un contrato escrito, un sueldo o salario y derechos, en una empresa privada, aunque en el reciente informe de la OIT *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo* (OIT, 2015b) y en el apartado 3.5 se observa que también en las economías desarrolladas se está registrando una disminución del número de trabajadores con un trabajo indefinido a tiempo completo. Véase también OIT (2014f).

El análisis del presente capítulo y del capítulo 4 está basado en gran medida en la disponibilidad de las encuestas recientes de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo (ETET). Las ETET pretenden aportar datos para entender las distintas experiencias de los jóvenes cuando dejan la escuela y se incorporan al mercado de trabajo. Recopilan información relacionada con los desafíos a los que se enfrentan los jóvenes en dicha transición, no sólo hacia el empleo en general sino más concretamente hacia un trabajo estable y decente. La encuesta, instaurada en más de 30 países de ingresos bajos y medianos de cinco regiones distintas en el marco del proyecto de colaboración Work4Youth (W4Y) entre la OIT y la Fundación MasterCard (véase el recuadro 6), se ha revelado un activo único y valioso para facilitar nuestro entendimiento de este proceso decisivo de transición en la vida de una persona joven.

Recuadro 6. Work4Youth: Un proyecto de colaboración entre la OIT y 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. El proyecto cuenta con un presupuesto de 14,6 millones de dólares de los Estados Unidos y está previsto que dure 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 la asociación 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. El supuesto es que los gobiernos y los interlocutores sociales de los 35 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 por región:

Asia y el Pacífico: Bangladesh, Camboya, Myanmar,* Nepal, Samoa, Vietnam

Europa Oriental y Asia Central: Armenia, Kirguistán, Ex República Yugoslava de Macedonia, Montenegro,* República de Moldavia, Federación de Rusia, Serbia,* Ucrania

América Latina y el Caribe: Brasil, Colombia, República Dominicana,* El Salvador, Jamaica, Perú

Oriente Medio y África del Norte: Egipto, Jordania, Líbano,* Territorio Palestino Ocupado, Túnez

África Subsahariana: Benín, Liberia, Madagascar, Malawi, República del Congo,* Sierra Leona,* Sudáfrica,* Togo, Uganda, República Unida de Tanzania, Zambia

* Encuestas nuevas llevadas a cabo en 2015, de sólo una ronda.

3.1 En los países de ingresos bajos se trabaja demasiado y a edades demasiado tempranas

Independientemente de las mejoras alcanzadas en las tasas de escolarización (véase apartado 2.1), millones de jóvenes de países de ingresos bajos siguen empezando a trabajar a edades muy tempranas. La participación prematura en el mercado de trabajo va acompañada de la deserción escolar temprana y de niveles de educación bajos. Al resumir las tendencias de la educación observadas a partir de las ETET, Sparreboom y Staneva (2014) señalan a la atención los porcentajes extremadamente bajos de jóvenes de países de ingresos bajos que consiguen completar los niveles más básicos de educación (primaria). A partir de datos obtenidos de las ETET se observa que el 31 por ciento de los jóvenes de los países de ingresos bajos no cuenta con ninguna

calificación¹⁸. Esta cifra contrasta con el 6 por ciento que registran los países de ingresos medianos bajos y con el porcentaje inferior al 2 por ciento de los países de ingresos medianos altos¹⁹. El informe concluye que en los países de ingresos bajos, el único nivel de educación que sirve como “garantía” de un trabajo remunerado (no vulnerable) para los jóvenes (frente a las categorías de empleo vulnerable de los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares, véase el apartado 3.5.2) es la educación superior. Tres de cada cuatro titulados en educación superior (75 por ciento) consiguieron encontrar un trabajo remunerado frente a los cuatro de cada diez titulados en educación secundaria (40 por ciento). El acceso a la educación es pues otro elemento que incide en la segmentación y en la desigualdad en el mercado de trabajo.

La serie de gráficas incluidas en el gráfico 3.1 muestra resultados por región desiguales en relación con el acceso a la educación y la participación en el mercado de trabajo. En los países de Europa Oriental y Asia Central (según los datos obtenidos de las ETET; véase el Anexo B), prácticamente todos los jóvenes de 15 a 17 años de edad estaban escolarizados (sólo el 2,2 por ciento no lo estaba y había empezado a trabajar y otro 4,8 por ciento era NiNi)²⁰. Los datos obtenidos de las ETET de los países de América Latina y el Caribe y el Oriente Medio y África del Norte también reflejan su éxito relativo en mantener a los jóvenes en la escuela, aunque prácticamente uno de cada cuatro adolescentes sigue sin escolarizar y está trabajando, o es NiNi, y esta cifra aumenta considerablemente en las zonas rurales²¹.

Por otra parte, los resultados obtenidos de la encuesta en países de Asia y el Pacífico y el África Subsahariana, las dos regiones en las que se encuentran los diez países de ingresos bajos de los 28 países en los que se ha hecho la encuesta, muestran que muchos jóvenes ya trabajan a edades muy tempranas. El 15,0 y el 16,7 por ciento de los adolescentes habían abandonado la escuela y estaban trabajando en Asia y el Pacífico y el África Subsahariana respectivamente. Otro 11,4 y 10,0 por ciento, respectivamente, eran NiNi. Ni que decir cabe la relación que guarda esta situación con la pobreza. La pobreza acorta significativamente la infancia y la incorporación temprana al mercado de trabajo sigue siendo una realidad demasiado omnipresente (véase el recuadro 7). Los efectos a largo plazo en los jóvenes pueden ser devastadores (OIT, 2015d).

¹⁸ Salvo indicación contraria, las cifras que se incluyen en este apartado se refieren a jóvenes de entre 15 y 29 años de edad. La ampliación de la franja superior de edad de la definición habitual de joven, a saber, personas de 15 a 24 años de edad (la que suele aplicarse en las estimaciones mundiales y regionales) responde al número cada vez mayor de jóvenes que siguen estudiando al principio de la veintena e incluso después de haber cumplido los 24. Con objeto de analizar las cuestiones relacionadas con la transición al mercado de trabajo tiene sentido ampliar el grupo de edad más allá de los años habituales de escolarización.

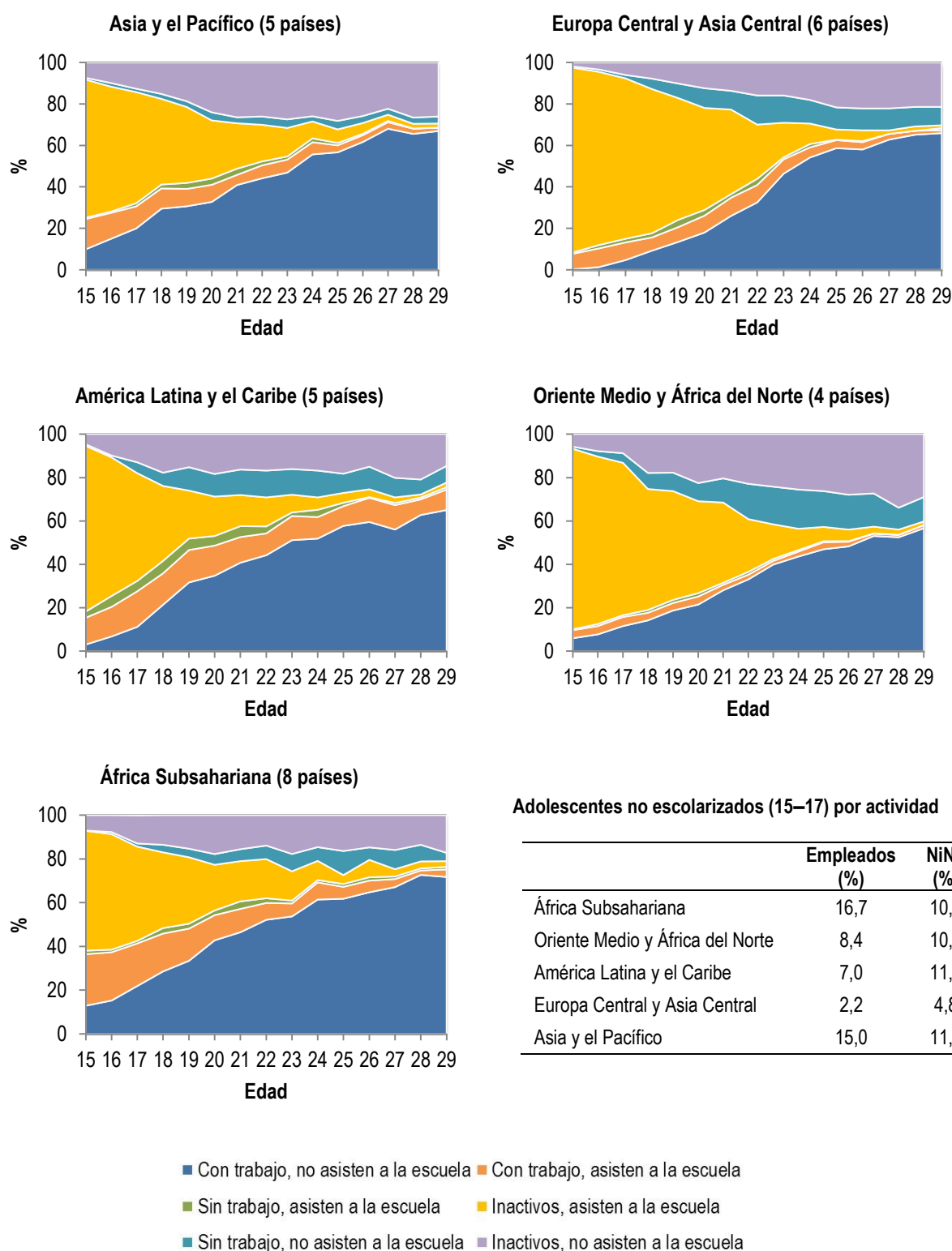
¹⁹ Los niveles de ingresos se han calculado según la clasificación del Banco Mundial de julio de 2014.

²⁰ Las cifras regionales basadas en los ingresos obtenidas de las ETET y que utilizamos en el presente capítulo y en el capítulo 4 están basadas en promedios simples del reducido número de países con datos disponibles. Por consiguiente, las referencias regionales y basadas en los ingresos que aparecen en el informe deberían interpretarse con cautela.

²¹ En todos los países, los jóvenes de las zonas rurales tienen más posibilidades de incorporarse a actividades económicas a edades tempranas que los de las zonas urbanas. En la región de América Latina y el Caribe, el 13,1 por ciento de los jóvenes de 15 años de las zonas rurales han abandonado ya la escuela y se encuentran trabajando frente al 5,9 por ciento de jóvenes de las zonas urbanas (véase Elder, de Haas et al., 2015, gráfico 3.1).

La actividad económica empieza a edades demasiado tempranas en los países de ingresos bajos de Asia y el Pacífico y el África Subsahariana

Gráfico 3.1 Situación (actividad) de los jóvenes por edad, países ETET por grupo regional, 2012/2013
(% de población joven)



Fuente: Cálculos de la autora a partir de datos de ETET de 28 países Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, la cobertura y el tamaño de la muestra de los datos de las ETET, véase el anexo B.

Recuadro 7. Actividades de los adolescentes (edad 15–17)

Los jóvenes de entre 15 y 17 años de edad revisten interés en relación con el trabajo infantil y el empleo juvenil, ya que, según el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), los jóvenes de estas edades que trabajan se consideran “niños trabajadores” si lo hacen en trabajos peligrosos. La situación ideal sería que estos adolescentes permaneciesen escolarizados, aunque como tienen la edad mínima para trabajar en la mayoría de los países, están legalmente autorizados para hacerlo.

El *Informe mundial sobre el trabajo infantil* de la OIT estima que la mayoría de los trabajadores jóvenes del grupo de edad de 15 a 17 años participa en algún tipo de trabajo peligroso (OIT, 2015d). Si bien la falta de datos desglosados por sector de las series de datos obtenidos de las ETET no nos permite calcular el alcance del trabajo infantil en todos los países, los países con datos disponibles están presentados en el cuadro 1 del recuadro como proporción de la población joven (15–17). Los resultados son preocupantes en Bangladesh, Brasil, Togo, Uganda y Vietnam. Como en la mayoría de los países el trabajo peligroso se traduce en una mayor incidencia de las enfermedades y las lesiones profesionales, son múltiples las razones económicas que justifican la intensificación de las medidas globales destinadas a promover la prevención de lesiones profesionales y la mayor protección de los trabajadores vulnerables jóvenes.

Cuadro 1 del recuadro Proporción de trabajo peligroso en la población joven de entre 15 y 17 años de edad

Bangladesh	Brasil	Jamaica	Kirguistán	Rep. de Moldavia	Fed. de Rusia	Togo	Uganda	Vietnam
16,7	12,5	1,8	4,6	2,6	6,3	14,6	11,9	24,3

Fuente: Elder, de Haas et al. (2015), recuadro 2.

El gráfico 3.1 también incluye información relacionada con la combinación escuela-trabajo. En resumen, el 24,2 por ciento de los estudiantes de los países ETET estudian y trabajaban al mismo tiempo, y donde más frecuente es combinar ambas actividades es en América Latina y el Caribe y en el África Subsahariana. Esta situación se corresponde estrechamente con la proporción media que combina escuela y trabajo en los países europeos (22 por ciento según un módulo de 2009 de la fuerza de trabajo de la UE; véase también Eurofound, 2014). Véase el apartado 4.3 para un análisis sobre la relación entre la combinación escuela-trabajo y las transiciones posteriores en el mercado de trabajo.

3.2 Evolución de la distribución sectorial del empleo juvenil

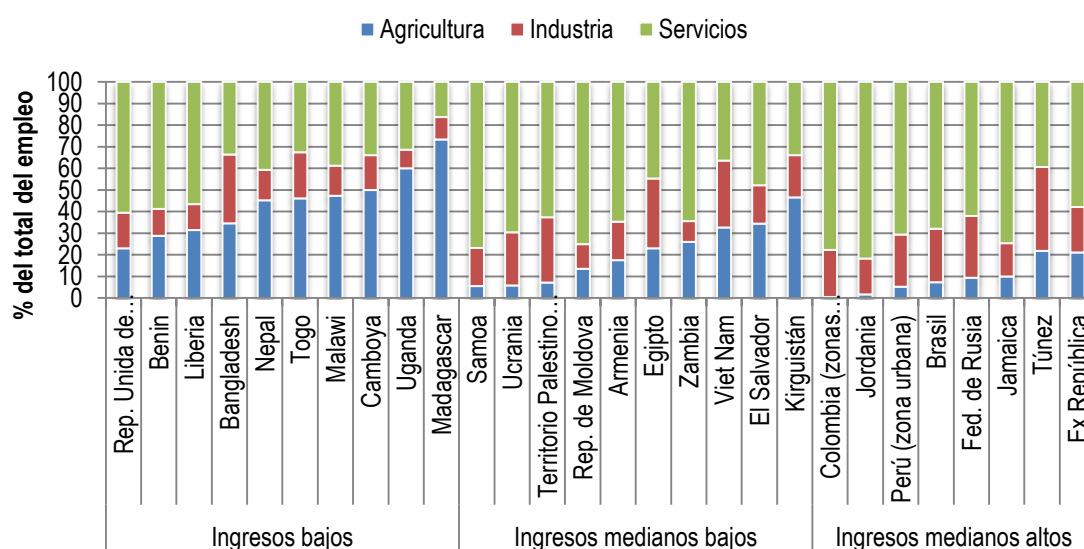
En los últimos cincuenta años el PIB ha estado correlacionado positivamente con un sector agrícola en contracción y con el aumento del tamaño relativo de los sectores industriales y de servicios. En la bibliografía sobre el tema, esta relación se ha interpretado como una señal de la participación de las economías en fase de industrialización en un proceso de recuperación (Cazes y Verick, 2013, capítulo 2). No obstante, la linealidad de la evolución estructural prescrita rara vez se ha producido del modo previsto (a excepción del milagro asiático), o la transformación estructural no ha conllevado los beneficios esperados en cuanto al aumento del empleo productivo y crecimiento equitativo. Ello se debe en parte a la intensidad del empleo de los sectores en crecimiento y al abandono del sector agrícola (Tregenna, 2015; OIT, 2005; Islam y Kucera, 2013).

Si la situación se observa desde el punto de vista sectorial general, parece que en los países ETET prosigue el abandono del sector agrícola. De entre los países de ingresos bajos, únicamente en Camboya, Madagascar y Uganda el 50 por ciento o más de

los jóvenes que trabajan siguen haciéndolo en la agricultura. En tres de los países de ingresos bajos, a saber, Benín, Liberia y la República Unida de Tanzania, el sector de los servicios ha pasado a ser el sector dominante, si bien la industria sigue desempeñando un papel importante en Bangladesh, debido principalmente al sector de la confección. Elder, de Haas et al. (2015) demuestran que, a pesar de la diversificación en actividades ajenas a la agricultura, en los países ETET se han obtenido pocos beneficios en la creación de “mejores” oportunidades para los jóvenes. En términos más generales, cuando los jóvenes pasan directamente del trabajo vulnerable en la agricultura al trabajo vulnerable en el sector de los servicios o en la industria, la transformación estructural no arroja los resultados esperados. Para maximizar los beneficios de los cambios estructurales es preciso centrarse en una estrategia polifacética que promueva la diversificación agrícola y la expansión de sectores productivos del sector de los servicios (Islam e Islam, 2015). Para más información sobre el potencial de la diversificación rural, véase el apartado 5.3.4.

El sector de los servicios es el mayor empleador de jóvenes en la mayoría de los países.

Gráfico 3.2 Empleo juvenil por sector, países ETET por grupo de ingresos, 2012/13



Fuente: Cálculos de la autora a partir de datos de ETET de 28 países. Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, la cobertura y el tamaño de la muestra de los datos de las ETET, véase el anexo B.

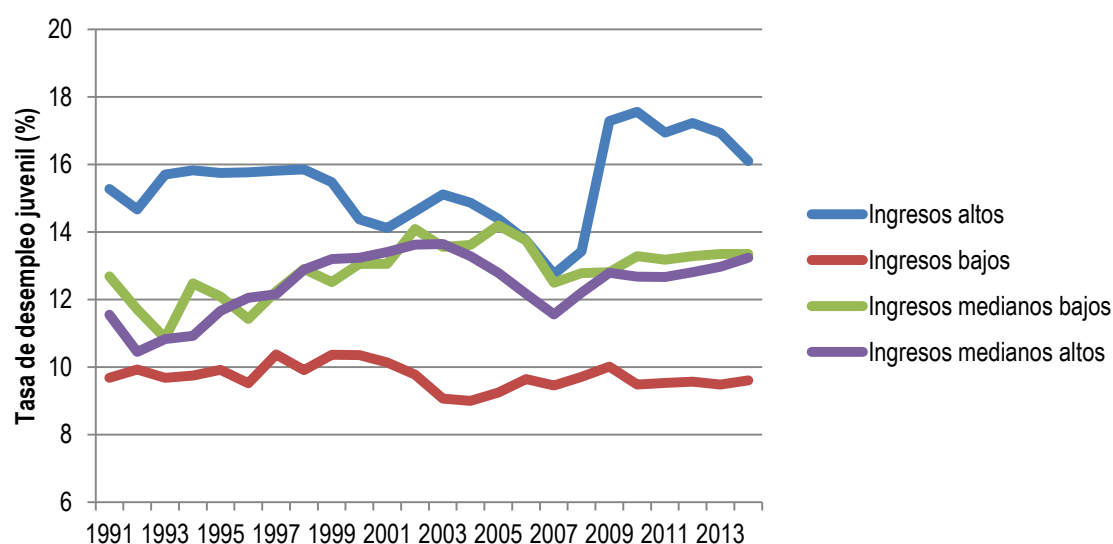
3.3 Interpretación del desempleo juvenil

Con los niveles decrecientes de pobreza absoluta y los niveles crecientes de educación (Naciones Unidas, 2014b), los jóvenes están menos motivados para aceptar determinados empleos poco atractivos en el extremo inferior de unos mercados de trabajo cada vez más segmentados. En otras palabras, puede decirse que a medida que las clases medias crecen y cada vez más países se acercan a la categoría de países de ingresos medianos, más personas jóvenes pueden permitirse no trabajar, por lo menos durante un período de tiempo limitado. Más que aceptar cualquier empleo, los titulados de educación superior de entornos de ingresos medianos pueden hacer gala de un cierto

grado de selectividad²². Es una de las razones por las que las tasas de desempleo juvenil, definidas según la definición “estricta” normalizada (véase el recuadro 8), son superiores en los países de ingresos medianos que en los países de ingresos bajos. Como puede observarse en el gráfico 3.3, en 2014 la tasa global de desempleo juvenil de los países de ingresos altos estaba 6,5 puntos porcentuales por encima de la correspondiente a los países de ingresos bajos (16,1 y 9,6 por ciento respectivamente). El efecto de los ingresos es evidente desde 1991. Mientras que hay una ligera convergencia entre países de renta alta y países de renta media antes de 2007, el tamaño de la brecha en los extremos superiores e inferiores aumentó considerablemente durante el período de la gran recesión. Una vez más, esto demuestra que la tasa de desempleo es sensible al ciclo de negocio únicamente en los países de ingresos altos y que la tasa de desempleo estricta tiene menos sentido en los países de ingresos bajos.

Las tasas de desempleo juvenil aumentan con el nivel de ingresos.

Gráfico 3.3 Tasas de desempleo juvenil, estimaciones mundiales por grupo de ingresos, 1991–2014



Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015.

El desempleo también existe en los países de ingresos bajos, en particular si se mide según la definición amplia (véase el recuadro 8), pero sigue siendo un fenómeno asociado principalmente a los jóvenes de estratos con ingresos más elevados que procuran obtener uno de los pocos empleos disponibles en un sector formal reducido²³. Con la estructura económica dual el problema del empleo no se refleja en un desempleo

²² En algunos casos, los padres de los jóvenes titulados son los que se muestran selectivos en nombre de sus hijos, impidiendo que acepten trabajos que pueden considerarse degradantes, peligrosos o culturalmente inaceptables. En algunos países, la mentalidad de que algunos trabajos son o no apropiados para las mujeres está particularmente arraigada y es una de las razones que explican que las tasas de desempleo de las mujeres sean más elevadas que las de los hombres en la mayoría de las regiones.

²³ Esta conclusión se confirmó en la mayoría, si bien no en todas, las series de datos de los países ETET. En los seis países de ingresos bajos con suficientes datos sobre el nivel de ingresos de los hogares (Bangladesh, Camboya, Liberia, Malawi, Nepal y Uganda), la tasa de desempleo de los jóvenes que viven en hogares con una situación económica considerada buena o bastante buena era del 14,0 por ciento frente al 10,4 por ciento correspondiente a los hogares considerados pobres o bastante pobres.

elevado, sino en la importante incidencia del subempleo enmascarado en trabajo independiente y empleo asalariado ocasional fuera del segmento formal. La incidencia del desempleo de larga duración también puede ser importante en una economía dual, ya que los desempleados más privilegiados buscan un empleo que se ajuste a sus competencias. Las personas más desfavorecidas son las que suelen permanecer fuera del segmento formal como trabajadores independientes y trabajadores asalariados ocasionales, en particular en las zonas rurales. El apartado 3.5 analiza en detalle el predominio del empleo irregular e informal entre los jóvenes en las economías en desarrollo, donde el desempleo no es una alternativa.

Recuadro 8. Desempleo, definición estricta frente a definición amplia

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) habían estado buscando trabajo activamente durante como mínimo 30 días (por ejemplo inscribiéndose en una oficina de colocación o contestando a una solicitud de trabajo). La diferencia entre la definición “amplia” de desempleo (también conocida como definición “relajada”) y la definición “estricta” radica en la laxitud del criterio c) de “búsqueda de trabajo”, por lo que el desempleo amplio se define como el número de jóvenes que no trabajaron en la semana de referencia pero estaban disponibles para trabajar. 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 la definición estándar de desempleo puede aplicarse suprimiendo el criterio de búsqueda de empleo”.

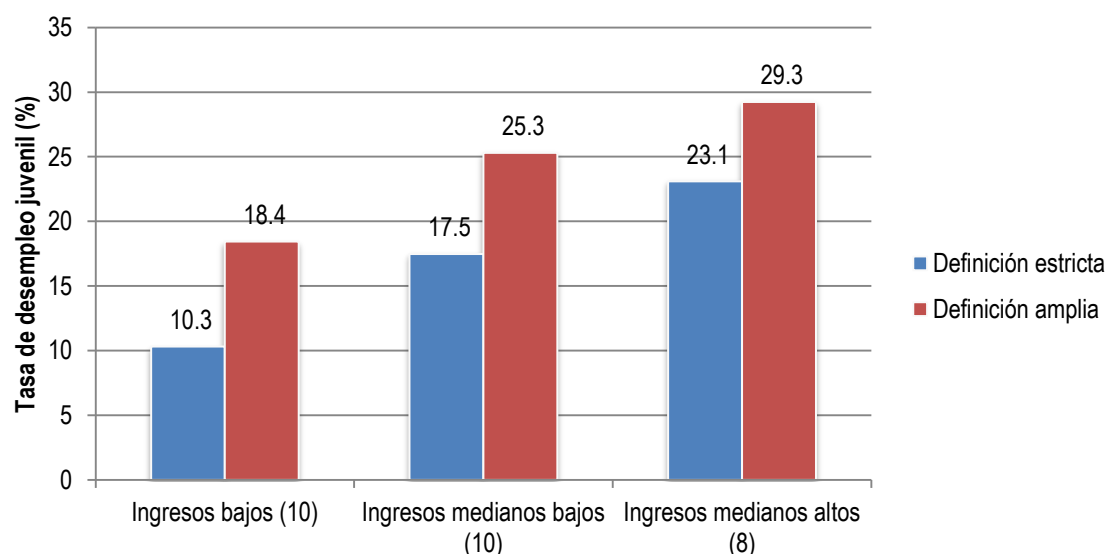
En la mayoría de las economías desarrolladas, para poder beneficiarse de la prestación por desempleo, los jóvenes tienen que demostrar que han buscado trabajo activamente, por ejemplo inscribiéndose en una agencia de colocación o respondiendo a vacantes. Muy pocas economías en desarrollo ofrecen prestaciones por desempleo a sus poblaciones. Por consiguiente, los jóvenes están poco motivados para buscar trabajo activamente cuando, por un lado, consideran que no hay ningún trabajo al que se puedan incorporar 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 en lugar de buscar trabajo activamente.

La ampliación del criterio de búsqueda activa de trabajo de la definición de desempleo puede tener un efecto significativo en los resultados, como puede apreciarse en el gráfico 3.4. Si bien el fenómeno del desempleo juvenil es menor en los países de ingresos bajos que en los de ingresos medianos altos, se mida siguiendo una u otra definición, la brecha entre ambos grupos se reduce cuando se aplica la definición amplia, mientras que la tasa de desempleo juvenil prácticamente se duplica en los grupos de países de ingresos bajos (18,4 por ciento según la definición amplia frente a 10,3 por ciento según la definición estricta).

¿Es el desempleo de larga duración un problema para las regiones en desarrollo? En efecto, lo es. De hecho, en regiones de ingresos bajos como el África Subsahariana, donde las tasas de desempleo juvenil son más bajas, las pocas personas desempleadas, suelen serlo de larga duración, como puede observarse en el gráfico 3.5. La incidencia del desempleo de larga duración (de 12 meses o más) entre los jóvenes del África Subsahariana era del 48,1 por ciento, sólo superada por el Oriente Medio y África del Norte (60,6 por ciento). Si la incidencia se analiza por nivel de ingresos, se observa que la del desempleo de larga duración es ligeramente superior en los países de ingresos bajos frente a los de ingresos medianos altos (43,4 y 40,9 por ciento respectivamente).

La falta de empleo entre los jóvenes también es un tema importante para las economías de bajos ingresos, sobre todo si se tiene en cuenta la falta de protección social.

Gráfico 3.4 Tasa de desempleo juvenil según definición estricta y según definición amplia, países ETET por grupo de ingresos, 2012/2013

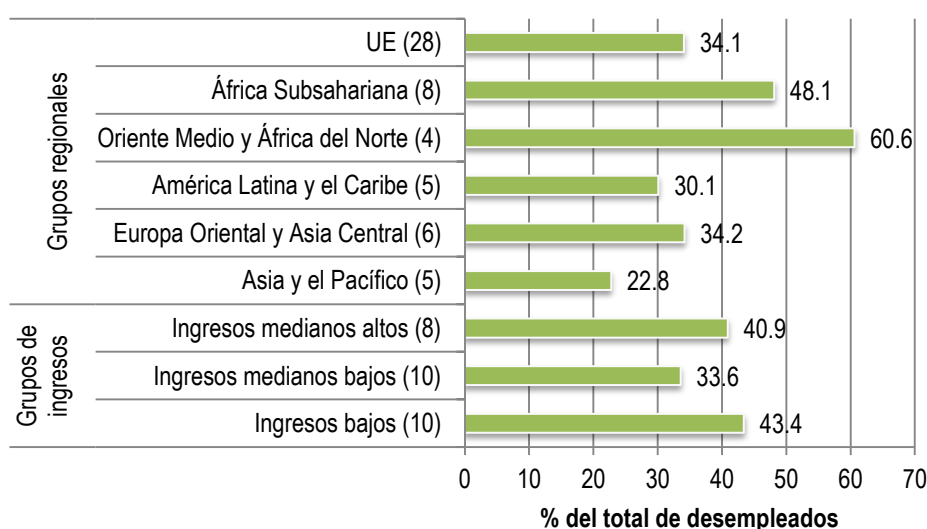


Notas: El grupo de edad es de 15 a 29 años. El número de países incluidos está indicado entre paréntesis. Los datos de los países se encuentran en el cuadro A.8 de los anexos.

Fuente: Cálculos de la autora a partir de datos de ETET. Para consultar la metainformación sobre los períodos de referencia, etc. de las ETET, véase el anexo B.

Los desempleados jóvenes tienen las mismas posibilidades de sufrir períodos de desempleo de larga duración en los países de ingresos bajos que en los de ingresos altos.

Gráfico 3.5 Incidencia en los jóvenes del desempleo de larga duración, países ETET por grupo de ingresos y grupo regional, y Unión Europea, 2012/13



Notas: La incidencia del desempleo de larga duración se mide como la proporción de personas desempleadas durante 12 meses o más del total del desempleo. Los grupos de edad son de 15 a 29 años para los países ETET y de 15 a 24 años para el promedio de la UE. El número de países incluidos está indicado entre paréntesis.

Fuentes: Los cálculos de la autora se basan en datos de los ETET y Eurostat, la base de datos de la Encuesta Europea de Población Activa (UE-28). Para consultar la metainformación sobre los períodos de referencia, etc. de los ETET, véase el anexo B. Los datos de la UE-28 son de 2013.

3.4 Más sobre el desajuste de las competencias: Análisis de las limitaciones de la oferta

¿Hasta qué punto las elevadas tasas de desempleo juvenil actuales que registran algunos países son el resultado de una oferta insuficiente de mano de obra calificada? Numerosos informes a los que han recurrido los medios de comunicación²⁴ reflejan la queja de los empleadores, que señalan su incapacidad para cubrir los puestos porque no encuentran candidatos con las competencias “adecuadas”. El énfasis en “adecuadas” se pone de relieve para recordar a las personas encargadas de formular las políticas que no se trata simplemente de escolarizar a los jóvenes para que puedan acceder al mercado de trabajo como “titulados” y listos a ser captados por los empleadores. Informes como el elaborado por McKinsey (2014), basado en una encuesta realizada entre más de 2 000 empleadores en ocho países europeos, destacan que incluso los títulos superiores no son garantía de empleo cuando el área de especialización no se corresponde con las necesidades del mercado y cuando el sistema educativo no prevé la impartición a los jóvenes de competencias interpersonales importantes como la ética del trabajo (recuadro 9).

Recuadro 9. ¿Se está presionando demasiado a los estudiantes para que elijan la carrera adecuada?

Si bien los jóvenes son un chivo expiatorio fácil en la situación actual de escasez de competencias por no haber optado por una “buena” especialización, debería reconocerse que, con la información que se pone a su disposición, la mayoría de los estudiantes no pueden tomar decisiones lógicas y con visión de futuro en relación con su área de especialización.

A la hora de tomar una decisión sobre sus estudios tomando en consideración las cuestiones relacionadas con el mercado (en lugar de hacerlo siguiendo “lo que les dice el corazón”), un estudiante puede centrarse en tres puntos: i) tasa de permanencia en el puesto de trabajo de titulados recientes, ii) escalas salariales por ocupación, y iii) estadísticas nacionales oficiales de las ocupaciones en expansión. Sólo esto ya representa una carga para el adolescente y es poco realista imaginar que la mayoría de los adolescentes se tomaran la molestia de llevar a cabo una investigación. Existe también el asunto de que la información colectada basada en resultados pasados es rápidamente desactualizada. Así, por ejemplo, en 2008, para muchos estudiantes norteamericanos seguía teniendo sentido estudiar derecho, puesto que el 91 por ciento de los licenciados en 2007 habían recibido ofertas de trabajo con salarios elevados. Un joven aspirante a abogado no podía imaginarse que el mercado de trabajo se derrumbaría y que en 2013 sólo el 64 por ciento de los licenciados en derecho encontraría un trabajo para cuyo desempeño se precisase dicha licenciatura.

Y si un joven estudiante norteamericano fuese lo suficientemente curioso como para leer el último informe de la Oficina de Estadísticas del Trabajo sobre las ocupaciones de más rápido crecimiento, ¿sería capaz de dejar los estudios superiores que está realizando para decantarse por una de las carreras en expansión? Probablemente no, ya que, en 2013, en la mayoría de los casos las ocupaciones que registraron un mayor crecimiento no requerían un título superior y prometían un salario por debajo de la media nacional (cuidador a domicilio o entrenador personal son dos ejemplos). A menos que aumenten los salarios en las ocupaciones menos calificadas de “cuidados” para compensar la demanda no cubierta, es poco probable que muchos jóvenes se vean tentados hacia dichos trabajos.

²⁴ Por ejemplo: “U.S. manufacturing sees shortage of skilled factory workers”, en *Washington Post* (19 de febrero de 2012); “Alarm over skills shortage in Europe”, en *Financial Times* (26 de mayo de 2013); “Skills gap ‘damaging young and employers across Europe’”, en *BBC News* (13 de enero de 2014).

Independientemente de las causas de la escasez de competencias, a saber, la estructura del crecimiento económico, el sistema de educación, los propios jóvenes, sin olvidar a los empleadores, que se muestran cada vez más reticentes a “formar” a los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo²⁵, el resultado final es que un número cada vez mayor de jóvenes en las economías desarrolladas están aceptando empleos para los que están sobrecalificados. Esto supone la pérdida de competencias valiosas para el joven y de una mayor productividad para la economía. Otra consecuencia es cuando los jóvenes sobrecalificados arrebatan trabajos a jóvenes con menos formación. Sparreboom (2014) proporciona una visión general del impacto de la sobreeducación en lo que a salarios y satisfacción respecta, al tiempo que muestra los resultados más recientes para los indicadores de la sobreeducación y la subeducación en Europa²⁶.

A partir de datos de la Encuesta Social Europea, 17 de los 19 países con datos disponibles en 2010 o 2012 reflejaron, desde 2002, una tendencia en aumento de la proporción de jóvenes sobreeducados (cuadro A.10 de los anexos), sólo en cuatro países (Dinamarca, España, Irlanda y el Reino Unido) la proporción de jóvenes sobreeducados para el trabajo que desempeñaban era uno de cada seis. La subeducación mostraba una tendencia decreciente en 14 de los 19 países, si bien en todos los países excepto en Irlanda estaba más extendida que la sobreeducación. En 11 de los 19 países, como mínimo uno de cada cinco jóvenes estaba subeducado para el puesto de trabajo que desempeñaba. Así pues, los datos deberían ayudar a desmentir el supuesto de que en la mayoría de las economías avanzadas el desajuste de competencias es principalmente una cuestión de sobreeducación, de modo que un crecimiento económico limitado no genera empleo suficiente para absorber a los jóvenes más calificados. En casi todos los casos, la subeducación de los trabajadores jóvenes sigue estando más extendida.

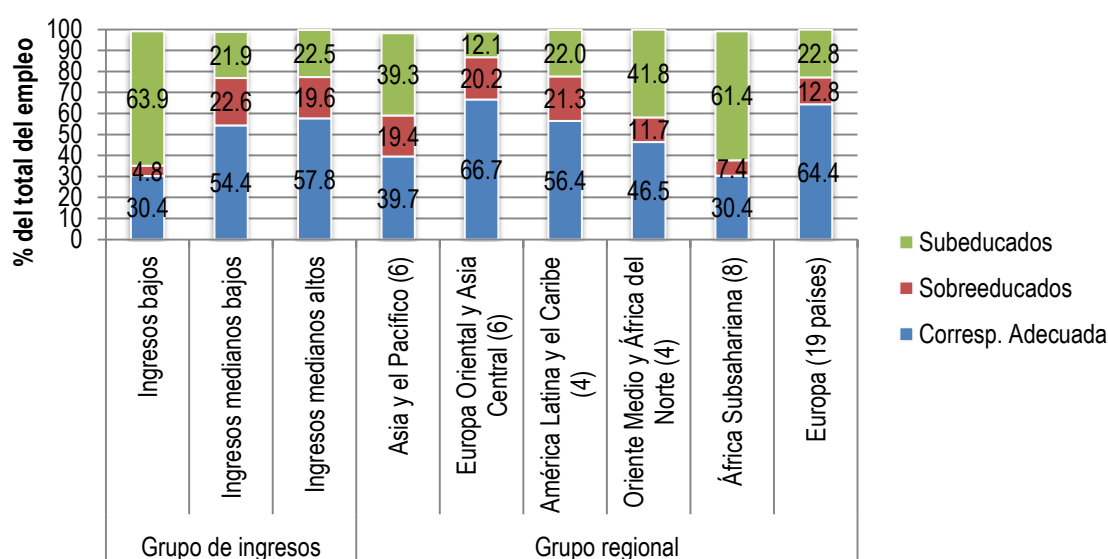
En los países de ingresos bajos, la subeducación de los trabajadores jóvenes sigue siendo una preocupación considerable y un obstáculo importante para el crecimiento transformador. Como puede observarse en el gráfico 3.6, la proporción de jóvenes subeducados en el grupo de países de ingresos bajos es el triple que en el grupo de países de ingresos medianos altos, de un 63,9 y un 22,5 por ciento respectivamente. Los resultados son particularmente desalentadores en el África Subsahariana, donde tres de cada cinco trabajadores jóvenes (61,4 por ciento) no cuentan con el nivel de educación necesario para ser productivos en el trabajo. La subeducación puede tener un grave impacto no sólo en la productividad de la mano de obra, sino también en los salarios de los jóvenes.

²⁵ Matsumoto, Henge e Islam (2012) señalan que, durante períodos contractivos, puede observarse una tendencia a buscar candidatos que se ajusten perfectamente al puesto, ya que los empleadores necesitan obtener resultados satisfactorios en su negocio.

²⁶ Aquí, la sobreeducación y la subeducación se miden según el enfoque normativo basado en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) tal y como se describe en OIT (2013a, capítulo 3; véase también Sparreboom y Staneva, 2014). Esta medida normativa empieza por una división de los grandes grupos de ocupaciones (niveles de la CIUO de un dígito) en tres grupos y asigna un nivel de educación a cada grupo de conformidad con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE). 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 (sobre educados). Por ejemplo, un universitario que trabaja como administrativo (ocupación no manual que requiere pocas calificaciones) está sobre educado, mientras que un trabajador que ha finalizado la educación secundaria y trabaja como ingeniero (una ocupación no manual que requiere un nivel de calificaciones alto) está subeducado.

Hay más trabajadores jóvenes subeducados que sobreeducados para el trabajo que desempeñan, en todos los grupos regionales y grupos de ingresos.

Gráfico 3.6 Jóvenes y desajuste de las competencias, países ETET por grupo de ingresos y grupo regional, y Unión Europea, 2012/13



Notas: El número de países está indicado entre paréntesis. «Joven» se define como persona de entre 15 y 29 años de edad.

Fuente: Cálculos de la autora a partir de datos de ETET y de Sparreboom (2014) para los países europeos. Para consultar la metainformación sobre los períodos de referencia, etc., véase el anexo B. Los datos de la UE-28 son de 2012.

Así pues, romper el círculo del poco acceso a la educación de calidad y las perspectivas de pocos ingresos con la concentración renovada de esfuerzos encaminados a invertir en educación de calidad, desde el nivel preescolar hasta el nivel superior, debe ser una prioridad en la Agenda para el Desarrollo Después de 2015²⁷.

Otra manera de abordar el tema del desajuste entre la oferta y la demanda de mano de obra por nivel general de competencias es a través del indicador de la tasa de desempleo juvenil por nivel de educación (véase OIT, 2013a, capítulo 3). El indicador proporciona información interesante sobre cómo los cambios a largo plazo a nivel macroeconómico (con cambios tecnológicos basados en las competencias, una mayor apertura del comercio o cambios en la estructura sectorial de la economía) alteran la experiencia de trabajadores muy calificados y poco calificados en el mercado de trabajo. En la medida en que las personas con niveles bajos de educación corren más riesgo de encontrarse desempleados, la alternativa en materia de políticas puede ser intentar aumentar su nivel de educación o crear más ocupaciones en el país que requieran competencias de bajo nivel. Alternativamente, una mayor proporción de desempleo entre las personas con un nivel de educación mayor puede reflejar una insuficiencia de puestos de trabajo profesionales y de alto nivel.

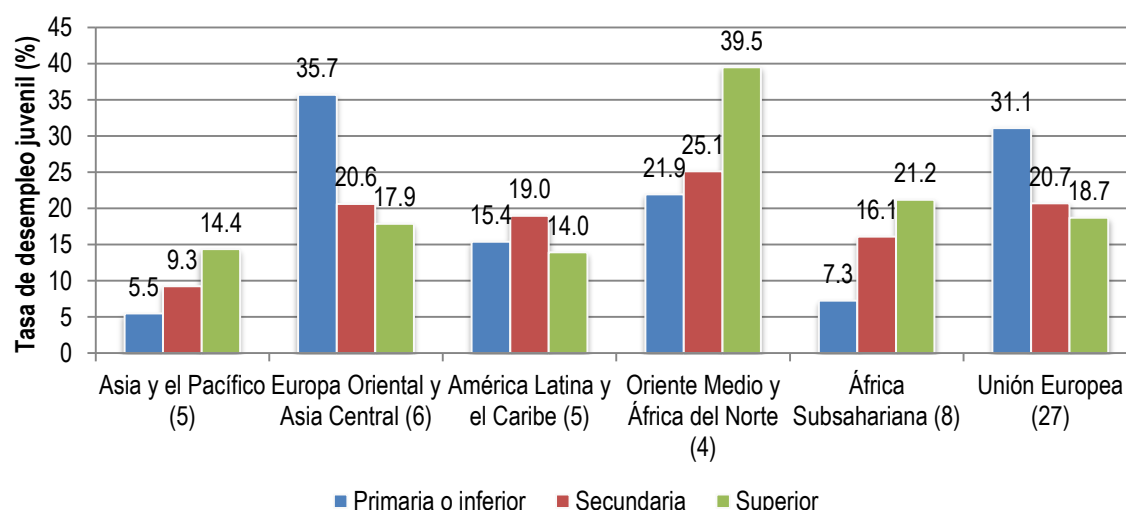
En tres regiones de las que aparecen en el gráfico 3.7, la tasa de desempleo juvenil aumenta sistemáticamente con el nivel de educación alcanzado. De hecho, en los

²⁷ De hecho, el Objetivo 4 incluye la voluntad de garantizar las competencias necesarias para los jóvenes: “Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos” del marco de ODS propuesto.

totales regionales correspondientes a Asia y el Pacífico, Oriente Medio y África del Norte y África Subsahariana, los jóvenes que completaron su educación superior tienen entre dos y tres posibilidades más de encontrarse desempleados que los jóvenes con educación primaria o de menor nivel. Las razones son dos, en primer lugar, como ya se ha señalado antes, existe sesgo en relación con los ingresos en los jóvenes con educación superior, ya que tienen más posibilidades de pertenecer a hogares que pueden mantenerlos aunque tarden en encontrar un empleo. Por lo tanto, al menos una parte del desempleo de aquellos que cuentan con educación es “voluntaria” (están a la espera de trabajos que les gustaría tener). En segundo lugar, las economías se encuentran probablemente en una etapa de desarrollo en la que la demanda de trabajadores altamente calificados sigue siendo limitada. En el Oriente Medio y África del Norte hay que añadir otra razón, las barreras socioculturales a las que se enfrentan las jóvenes que buscan trabajo.

En la mayoría de las regiones en desarrollo los jóvenes con un nivel de educación superior tienen dificultades para encontrar un trabajo que se ajuste a sus expectativas.

Gráfico 3.7 Tasa de desempleo juvenil (definición estricta) por nivel de educación completada, países ETET por grupo regional, 2012/13



Notas: El número de países está indicado entre paréntesis. Los datos por país para las ETET están disponibles en el cuadro A.9 de los anexos. El grupo de edad es de 15 a 29 años, excepto para la Unión Europea, donde el grupo de edad es de 15 a 24 años.

Fuente: Los cálculos de la autora se basan en datos de las ETET y Eurostat, la base de datos de la Encuesta Europea de Población Activa. Para consultar la metainformación sobre los períodos de referencia, etc., véase el anexo B. Los datos de la UE-28 son de 2013.

Los países de Europa Oriental y Asia Central muestran resultados opuestos, ya que los jóvenes con menos educación son los que más problemas tienen para encontrar trabajo. Estos resultados están en la misma línea que los de la OCDE (OIT, 2013a; Scarpetta y Sonnet, 2012). En el gráfico 3.7, el promedio de la Unión Europea se acerca mucho al de los países ETET de la región de Europa Oriental y Asia Central (principalmente con países de ingresos medianos). En la Unión Europea, la tasa de desempleo de los jóvenes con educación primaria era del 31,1 por ciento en 2013,

frente al 18,7 por ciento de los jóvenes con educación superior²⁸. Las razones que suelen darse para justificar la caída de la demanda de mano de obra poco calificada tienden a centrarse en la influencia de los cambios tecnológicos en los requisitos en materia de competencias necesarios para la producción²⁹.

3.5 Las deficiencias en la calidad del empleo afectan a los jóvenes tanto de las regiones desarrolladas como de las regiones en desarrollo

El aumento del desempleo juvenil en las economías desarrolladas que trajo consigo la crisis económica se vio acompañado de una escasez cada vez mayor del número de empleos decentes. Con todo, a pesar de la recuperación económica y la disminución de las tasas de desempleo juvenil, continúa dicha escasez, lo que obstaculiza los avances a más largo plazo en la contratación de jóvenes. Al mismo tiempo, los empleos decentes pueden revestir características muy distintas según el entorno geográfico y sociocultural de los jóvenes. Mientras un joven que ha crecido en Europa puede aspirar razonablemente a encontrar un trabajo con contrato escrito de duración superior a un año, con vacaciones anuales e incluso seguro de salud y prestación por desempleo en caso de pérdida del puesto de trabajo, es poco probable que una persona joven procedente de un país de ingresos bajos aspire a tanto. Por esta razón, este subapartado adoptará una perspectiva de desarrollo al abordar el modo de discutir el tema de la calidad de los puestos de trabajo para los jóvenes.

3.5.1 Aumento de la inestabilidad laboral de los jóvenes en las economías desarrolladas

El presente apartado analiza la teoría de que, cada vez más, los jóvenes de las economías desarrolladas sólo encuentran puestos de trabajo a tiempo parcial o temporales. En la edición de 2013 del informe, elaborado a partir de los datos sobre los años de la crisis y la gran recesión, se concluyó que el crecimiento del empleo atípico³⁰ entre los jóvenes en los países de la OCDE apuntaba a que, a menudo, dicho trabajo era la única opción disponible. ¿Ha cambiado la situación en los dos últimos años?

En primer lugar, es importante señalar que entre los países de la OCDE se ha observado una tendencia a largo plazo hacia el trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes cada vez mayor. En 2000, el 20,7 por ciento de los empleados jóvenes trabajaba menos de 30 horas a la semana, frente al 30,1 por ciento en 2013 (gráfico 3.8). Con todo

²⁸ Maselli (2012) nos recuerda que en muchos países europeos el panorama de la demanda de competencias está menos matizado. En algunos países se observa suficiente demanda en los “polos”, para los jóvenes menos calificados, mientras que la demanda disminuye para los jóvenes con calificaciones medias. Véase también OIT (2015b).

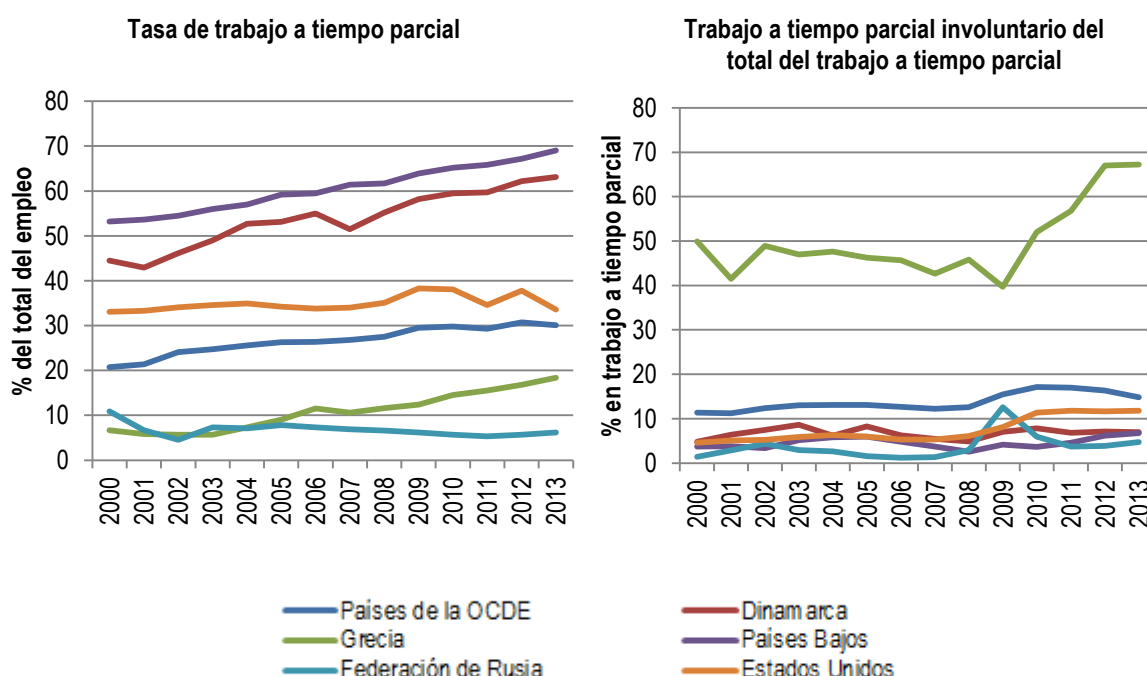
²⁹ Existe una amplia bibliografía sobre la hipótesis de los cambios tecnológicos que requieren determinadas competencias (SBTC por sus siglas en inglés), especialmente en relación con la creciente desigualdad salarial. Véase, por ejemplo Card y DiNardo (2002) y más recientemente en el blog “¿El cambio técnico basado en las competencias explica la creciente desigualdad de los salarios?” en http://marginalrevolution.com/marginalrevolution/2006/12/does_skillbased.html (en inglés). Véase también Nickell and Bell (1995) para una discusión sobre los elementos determinantes de la tasa de desempleo por competencia.

³⁰ Aunque no hay una definición oficial de las formas no convencionales de trabajo, el concepto cubre en términos generales todo aquel trabajo que no figura en el enfoque de una relación de trabajo convencional. Las formas no convencionales de empleo incluyen: (i) trabajo temporal, (ii) trabajo temporal a través de agencia y otros arreglos contractuales que involucran varios actores, (iii) relaciones de trabajo ambiguas, y (iv) empleo a tiempo parcial (OIT, 2015f).

no existen datos concluyentes de la incidencia mayor del trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes durante la crisis. De hecho, la variación media anual en la tasa de trabajo a tiempo parcial durante el período de crisis de referencia (2007–2012) no difería de la correspondiente al período más largo de 2003 a 2013 (aumento anual de un 1 por ciento) para la OCDE en su conjunto. En los Estados Unidos, donde el trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes está considerablemente más extendido que en la mayoría de los países de la OCDE, se produjo un aumento más rápido de las proporciones correspondientes a esta modalidad de trabajo entre 2008 y 2009, pero también se observó una mayor inestabilidad en general durante el período más largo, tanto a la alza como a la baja.

El aumento del trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes es una tendencia a largo plazo mientras que el trabajo a tiempo parcial involuntario es más sensible al ciclo de negocio.

Gráfico 3.8 Tasa de empleo de los jóvenes con trabajo a tiempo parcial y trabajo a tiempo parcial involuntario entre los trabajadores jóvenes a tiempo parcial, países seleccionados de la OCDE, 2000–13



Nota: El grupo de edad es de 15 a 24 años. Por trabajador a tiempo parcial se entiende aquel que realiza un trabajo durante menos de las 30 horas semanales habituales. Los trabajadores a tiempo parcial involuntarios son trabajadores que trabajan menos de las 30 horas semanales habituales porque no pueden encontrar un trabajo a tiempo completo.

Fuente: OECD.StatExtracts.

En segundo lugar, se observan muchas diferencias en el trabajo a tiempo parcial para los jóvenes entre los países de la OCDE, lo que refleja las distintas actitudes en relación con los adolescentes que trabajan al tiempo que asisten a la escuela y los marcos institucionales de apoyo a la combinación de ambas actividades. En Dinamarca y los Países Bajos, las tasas de trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes duplican con creces la media de la OCDE (63,1 y 69,0 por ciento respectivamente, en 2013). A pesar de que estas cifras hubiesen podido interpretarse como precariedad creciente entre los jóvenes de los dos países, la bibliografía tiende a considerar a Dinamarca y los Países Bajos como dos buenos ejemplos de países en los que el trabajo a tiempo parcial está

apoyado por el sistema educativo y donde es una modalidad de trabajo que adoptan los jóvenes como punto de partida de su carrera profesional, al tiempo que sirve para contener el desempleo juvenil (véase Salverada et al. et al., 2008; Crowley et al. et al., 2013). En los Estados Unidos, mientras continúa el debate sobre las ventajas y los inconvenientes de que los adolescentes trabajen a cambio de una remuneración, existe una tendencia a favor de la combinación escuela-trabajo como medio para que los estudiantes desarrollen capital humano y adquieran competencias profesionales como la capacidad para asumir responsabilidades, gestionar el tiempo y manejar dinero³¹.

En el otro extremo, el gráfico 3.8 expone los datos de la Federación de Rusia, donde las proporciones de trabajo a tiempo parcial de los jóvenes se mantienen por debajo del 10 por ciento. Los países de Europa Oriental pertenecientes a la OCDE (República Checa, Eslovaquia, Estonia, Hungría, Letonia y Polonia) registran tasas muy bajas de trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes, reflejando una tradición de educación a tiempo completo para los jóvenes (Krillo y Masso, 2010). Grecia también tiene poca tradición de trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes; con todo, la proporción correspondiente ha ido aumentando progresivamente hasta situarse en un 18,4 por ciento en 2013.

Un indicador mucho más exacto para captar la naturaleza involuntaria del trabajo a tiempo parcial es el término acuñado acertadamente de “trabajadores a tiempo parcial involuntarios”. Se trata de trabajadores a tiempo parcial (que trabajan menos de 30 horas a la semana) que preferirían trabajar a tiempo completo, como proporción del total del empleo a tiempo parcial (lado derecho del gráfico 3.8). La crisis económica afecta claramente al trabajo a tiempo parcial involuntario de manera cíclica; la proporción aumentó del 12,2 por ciento en 2007 al 17,1 por ciento en 2010, para volver a disminuir al 14,8 por ciento en 2013. Si se toma la serie de datos de la OCDE en su conjunto, se observa una relación inversa entre la proporción de jóvenes con trabajo a tiempo parcial y la proporción de jóvenes con este tipo de trabajo que preferirían trabajar en otras condiciones. Grecia y los Países Bajos representan las dos posiciones extremas al respecto, en 2013, si bien siete de cada diez trabajadores jóvenes de los Países Bajos (69,0 por ciento) trabajaban menos de 30 horas a la semana, muy pocos de ellos se mostraban deseosos de trabajar más horas (6,7 por ciento). Por el contrario, en Grecia, del 18,4 por ciento de los jóvenes trabajan a tiempo parcial, tres cuartas partes (67,2 por ciento) hubiesen preferido trabajar a tiempo completo.

Para resumir, entre las economías desarrolladas los datos indican una tendencia a largo plazo hacia incidencia creciente del trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes, aunque el grado de predisposición hacia este tipo de trabajo depende de los comportamientos socioculturales imperantes. Y habida cuenta de que la mayor parte de los jóvenes de este grupo de edad siguen escolarizados y no trabajan a tiempo parcial como actividad única, uno no debe señalar el aumento del trabajo a tiempo parcial como una tendencia negativa. Con todo y con ello, se produjo un aumento cíclico del número de jóvenes que trabajaban a tiempo parcial involuntariamente durante el punto álgido de la gran recesión y existen estudios que revelan un perjuicio persistente para las

³¹ Para una discusión general sobre la bibliografía y los datos relacionados con un estudio longitudinal a largo plazo sobre los adolescentes que trabajan en los Estados Unidos, véase Mortimer (2010). OIT (2015f), cuadro 2, ofrece un amplio inventario de estudios empíricos sobre las transiciones del mercado de trabajo de los trabajadores en formas de empleo no convencionales.

personas que se ven obligadas a aceptar puestos de trabajo poco satisfactorios durante épocas de poca demanda de mano de obra³².

Afortunadamente, con la recuperación económica las cifras están disminuyendo en muchas economías avanzadas. La proporción de trabajadores jóvenes que en 2013 trabajaban a tiempo parcial de manera involuntaria no superaba el 4,5 por ciento (promedio OCDE)³³. Dicho esto, en algunas economías desarrolladas la población joven está sufriendo en gran medida las molestias de la crisis económica y de las reformas políticas instauradas para hacerle frente (véase el recuadro 10 sobre el impacto de los programas de austeridad sobre los jóvenes en países Europeos). En estos países, para un joven sin experiencia laboral el encontrar trabajo, y más aún trabajo a tiempo completo, es una lucha ardua y larga. Los jóvenes que hoy tengan la poca fortuna de tener que buscar trabajo seguirán sufriendo las consecuencias durante años.

Recuadro 10. Resultados en materia de empleo juvenil durante la austeridad

En respuesta a la crisis financiera mundial y a la deuda soberana europea, cinco países de la eurozona, a saber, España, Grecia, Irlanda, Italia y Portugal, han adoptado medidas especiales para reducir los déficits gubernamentales y los niveles de deuda pública. Se han negociado duros programas de austeridad y reforma para España, Grecia e Irlanda con el Fondo Monetario Internacional, la Comisión Europea y el Banco Central Europeo, mientras que Italia ha adoptado su propio programa de reformas (Euromove, 2012). Si bien se entiende que dichos programas hayan sido impopulares entre los afectados, se confiaba en que las reformas estructurales aportarían mejoras a largo plazo en los resultados económicos a cambio de la ayuda financiera prestada por las tres instituciones. Pero al haberse centrado en la consolidación fiscal y las reformas del mercado de trabajo que han supuesto importantes recortes en el gasto público, los salarios, así como la privatización de empresas públicas y la reducción de las prestaciones por terminación de contrato y por desempleo, no hay duda de que las reformas han tenido graves repercusiones en los aspirantes a acceder al mercado de trabajo en dichos países.

Los jóvenes de los cinco países se han visto profundamente afectados por la crisis económica y los subsiguientes programas de austeridad, aunque recientemente algunos de dichos países están relajando algunas de las medidas (principalmente Irlanda). En los años de austeridad (la mayoría de los programas se iniciaron en 2010 o 2011), las tasas de desempleo juvenil de los países han seguido aumentando, a excepción de la de Irlanda. España, Grecia, Italia y Portugal han experimentado aumentos en la tasa de desempleo juvenil de entre 10 y 20 puntos porcentuales entre 2010 y 2014, muy por encima de la media de la UE-28 de menos de 1 punto porcentual (0,9). Las tasas de desempleo juvenil en los cinco países se mantuvieron muy por encima de la media de la UE-28 del 21,9 por ciento en 2014 (véase el gráfico 2.8). De igual modo, la proporción de NiNi también aumentó en mucho mayor grado que la media de la UE, pero en este caso en sólo tres de los cinco países: Grecia, Italia y Portugal. Lo mismo puede decirse del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial involuntarios entre los jóvenes, así como del riesgo de caer en la pobreza y de exclusión social que corren. Más allá de los costos directos en relación con el mercado de trabajo, los economistas también están tomando nota del impacto de la austeridad en la salud y en el bienestar (véase Stuckler y Basu, 2013), así como en la igualdad de género como consecuencia de los recortes en el sector público (ONU–Mujeres, 2015).

³² Taylor (2013), por ejemplo, llega a la conclusión de que los hombres jóvenes que aceptan trabajos a tiempo parcial o trabajos temporales de manera involuntaria durante épocas de recesión sufren a lo largo del resto de su vida las consecuencias en forma de salarios menores debido a las menores oportunidades de desarrollar capital humano o de recibir formación en el lugar de trabajo. Así pues, estos trabajadores o desarrollan menos capital humano o desarrollan un capital humano inadecuado, y/o están expuestos al desempleo que deja huellas profundas y contribuye a una trayectoria profesional futura menos estable. Véanse Kahn (2010) y Altonji, Kahn, y Speer (2014).

³³ Lo que no debe confundirse con la proporción de trabajadores a tiempo parcial involuntarios del total del empleo a tiempo parcial, como se muestra en el gráfico 3.8.

Recuadro 10 (cont.)

Cuadro 2 del recuadro Tendencias de la tasa de desempleo juvenil, tasa de NiNi, tasa de trabajo temporal involuntario, tasa de trabajo a tiempo parcial involuntario y riesgo de pobreza o exclusión social, países seleccionados y promedio UE, 2010–14

	Aumento de la tasa de desempleo	Aumento de la tasa de NiNi	Aumento de la tasa de trabajo temporal	Aumento de la tasa de trabajo a tiempo parcial involuntario	Aumento del porcentaje de personas en riesgo de caer en la pobreza o la exclusión social
Variación entre 2010 y 2014 (puntos porcentuales)					
Grecia	19,4	4,3	-0,8	15,2	14,3
Irlanda	-3,7	-4,0	3,8	2,4	15,3
Italia	14,8	3,1	9,2	13,3	5,5
Portugal	12,0	0,9	6,6	-8,8	5,6
España	11,7	-0,7	10,7	10,3	9,0
UE-28	0,9	-0,3	0,9	1,0	3,1

Notas: La tasa de trabajo temporal es la proporción de empleados en puestos de trabajo temporales del total del empleo remunerado (dependiente). El trabajo temporal involuntario es la proporción de jóvenes del total del empleo que trabajan menos de 30 horas y que desearían trabajar a tiempo completo. El riesgo de pobreza o de exclusión social entre los jóvenes es uno de los indicadores sociales de la UE. Dicho indicador se refiere a las personas cuyos ingresos son inferiores al 60% de la renta nacional mediana disponible equivalente o que viven en hogares con una intensidad del trabajo muy baja como proporción del total de la población. El período objeto de la medición es 2010–14, a excepción del trabajo a tiempo parcial involuntario y el riesgo de pobreza y exclusión social, que corresponden a 2010–13. El grupo de edad es 15 a 24 años, excepto en el caso del riesgo de pobreza y exclusión social, que se refiere a los jóvenes de 16 a 24 años.

Fuente: Eurostat, base de datos de la Encuesta Europea de Población Activa, excepto los datos correspondientes al trabajo a tiempo parcial involuntario, que proceden de la OCDE.

O'Higgins (2010) señaló los resultados contrastados de la utilidad del trabajo temporal para prevenir el desempleo de larga duración y llegó a la conclusión que una transición exitosa del trabajo temporal al trabajo permanente dependía en gran medida de la estructura socioeconómica de cada país. Las previsiones iniciales apuntaban a que la incidencia del trabajo temporal aumentaría como consecuencia de la crisis. Si se examinan los resultados que figuran en el gráfico 3.9 para los países de la EU podemos observar que la mayoría refleja una tendencia en aumento del trabajo temporal entre los jóvenes, pero en mucha menor medida que del trabajo a tiempo parcial. El promedio de la UE, por ejemplo, reflejaba un ligero aumento del 40,0 por ciento en 2005 al 43,3 por ciento en 2014, registrando el mayor aumento anual de 1,9 puntos porcentuales entre 2009 y 2010, y cambios de poca importancia desde entonces.

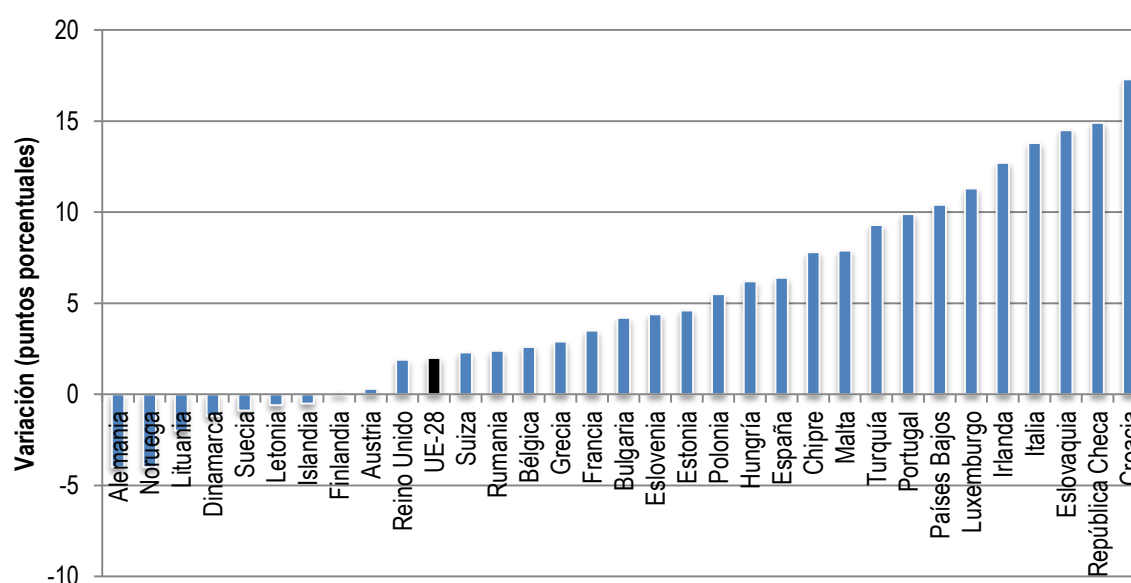
En 2014, 11 países europeos³⁴ registraron proporciones de trabajo temporal entre los jóvenes superiores al 50 por ciento, pero es importante observar que en 2007 la mayoría de los trabajadores jóvenes ya tenían trabajos temporales en ocho de dichos países. En realidad, muchos de estos países, en particular Alemania, Países Bajos, Suecia y Suiza, pueden congratularse de haber conseguido buenas transiciones de puestos de trabajo temporales a indefinidos entre los jóvenes. De hecho, muchos empleados temporales tienen “buenas razones” para trabajar con contratos temporales porque, por ejemplo, aún están estudiando o, como en el caso de Alemania y Suiza, porque siguen un programa de aprendizaje. También merece la pena señalar que la proporción de trabajadores con contratos temporales cae a alrededor del 20 por ciento para los

³⁴ Alemania, Croacia, Eslovenia, España, Francia, Italia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Suecia y Suiza.

jóvenes de 25 a 29 años de edad en todos los países excepto en España, Francia, Italia y Portugal (Berlingieri et al., 2014). Los porcentajes vuelven a disminuir considerablemente para el grupo de edad de más de 25 años. Así pues, hasta cierto punto, el trabajo temporal entre los jóvenes puede considerarse un fenómeno habitual cada vez más frecuente en las trayectorias profesionales. Queda por ver si se trata de un aspecto negativo, y debería analizarse con detenimiento³⁵.

El trabajo temporal entre los jóvenes ha aumentado en la mayoría de los países europeos, aunque prácticamente en la mayor parte de los casos se acepta de forma voluntaria.

Gráfico 3.9 Crecimiento en la incidencia del trabajo temporal entre los jóvenes, países europeos, 2007–14



Notas: La incidencia del trabajo temporal es la proporción de empleados en puestos de trabajo temporales del total del empleo remunerado (dependiente). El grupo de edad es de 15 a 24 años.

Fuente: Eurostat, base de datos de la Encuesta Europea de Población Activa.

Se considere o no como una opción de último recurso, sólo puede ponerse a prueba con un indicador de su naturaleza involuntaria. Lamentablemente, a diferencia de lo que ocurre para el trabajo a tiempo parcial, no está disponible un indicador del trabajo temporal involuntario que pueda desglosarse por edad. A nivel global (edad 15–64 años) el trabajo temporal involuntario no registró un aumento significativo durante la crisis, a pesar de algunas señales en sentido contrario (aunque, una vez más, las tendencias en el caso de los jóvenes podían variar ligeramente). España registró la mayor proporción de trabajadores temporales involuntarios, de un 22,0 por ciento en 2014, un valor menor al 26,7 por ciento registrado en 2007³⁶. El promedio de la UE-28 reflejó un ligero aumento del 8,8 por ciento en 2007 al 8,7 por ciento en 2014. También cabe señalar que entre los países con tasas más elevadas de trabajo temporal entre los jóvenes (ver más arriba), sólo Eslovenia, España, Polonia y Portugal señalaron que uno de cada seis trabajadores temporales preferiría trabajar a tiempo completo. En el resto

³⁵ Resultaría más preocupante que además de extenderse entre los jóvenes, el trabajo temporal también aumentase entre los adultos en edad más productiva. Las tendencias presentadas en OIT (2015f), gráfico 2, no parecen apoyar esta presunción.

³⁶ Los datos se han obtenido del portal de datos de la Unión Europea <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem190>.

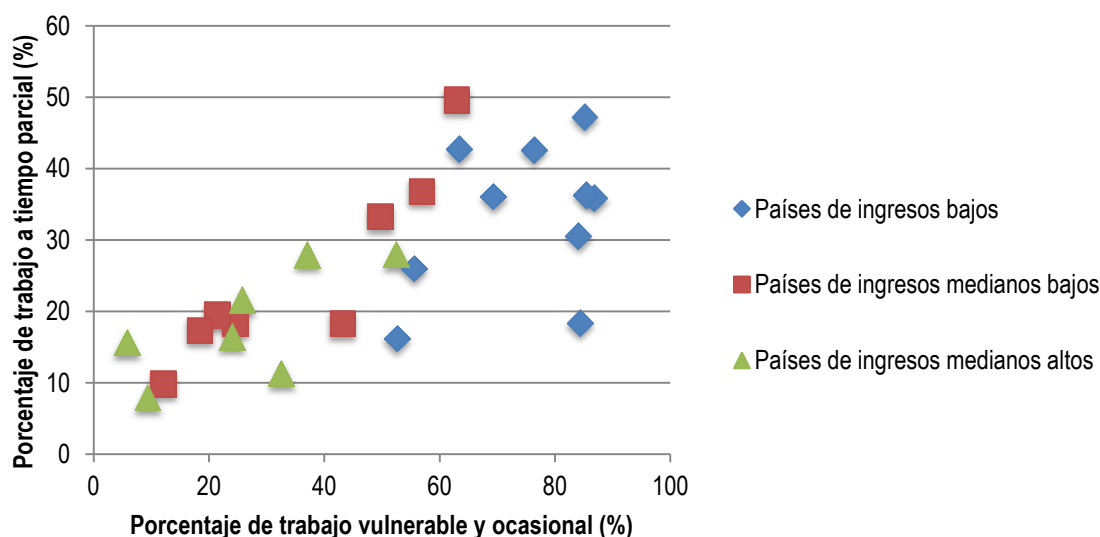
de los países (en los que más del 50 por ciento de los jóvenes tenían trabajos temporales), las proporciones de trabajo temporal involuntario no llegaban a uno de cada diez.

3.5.2 Calidad del empleo en los países en desarrollo

Los indicadores típicos propuestos para medir el aumento de los empleos atípicos para los jóvenes en las economías desarrolladas – trabajo a tiempo parcial y trabajo temporal – tienen relevancia limitada en varios países en desarrollo. O tal vez los indicadores deberían interpretarse de otro modo. En los países de ingresos bajos en los que la informalidad está generalizada, donde las instituciones del mercado de trabajo para promover el empleo y las normas de trabajo son débiles, donde el trabajo independiente es la categoría laboral dominante y donde son pocas las personas jóvenes que concluyen siquiera la educación secundaria, sigue siendo una pequeña minoría la que tendrá acceso alguna vez a una relación de trabajo normalizada. En este contexto, el trabajo a tiempo parcial puede interpretarse principalmente a través de la irregularidad de las horas de trabajo de los trabajadores jóvenes más vulnerables (trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares), así como de los trabajadores ocasionales remunerados. La relación entre las pocas horas de trabajo y la situación menos protegida en el empleo queda claramente confirmada en el gráfico 3.10.

En los países en desarrollo con una informalidad generalizada, la vulnerabilidad y las horas de trabajo reducidas van de la mano.

Gráfico 3.10 Trabajo vulnerable y ocasional y trabajo a tiempo parcial entre los jóvenes, países ETET por grupo de ingresos, 2012/13



Nota: El trabajo vulnerable es la suma de los trabajadores por cuenta propia más los trabajadores familiares auxiliares. Los trabajadores ocasionales son aquellos trabajadores remunerados con contratos/acuerdos de menos de 12 meses de duración cuya plazo limitado se justifica por tratarse de trabajo estacional, trabajo ocasional o trabajo por obra o servicio determinado. Se hicieron más comprobaciones para excluir a los trabajadores que declararon que su período de pago era superior a un mes. El trabajo a tiempo parcial se define como de menos de 30 horas de trabajo a la semana. El grupo de edad es de 15 a 29 años.

Fuente: Cálculos de la autora a partir de datos de ETET. Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, etc., véase el anexo B.

Una fuerte correlación positiva entre las variables es evidente en el gráfico 3.10, al igual que la concentración de las categorías más vulnerables de trabajadores entre los jóvenes de los países de menores ingresos. El cuadro 3.1 va más allá y muestra que el trabajo a tiempo parcial es más una preocupación de los trabajadores independientes, aquellos trabajadores por cuenta propia o los trabajadores familiares auxiliares que de los trabajadores asalariados y a sueldo. En todas las regiones y grupos de ingresos, la proporción de jóvenes que trabaja a tiempo parcial es considerablemente inferior en el caso de los empleados remunerados que de los trabajadores por cuenta propia o los trabajadores familiares auxiliares. En los diez países de ingresos bajos objeto de la encuesta, mientras que el 23,6 por ciento de los empleados remunerados jóvenes trabajaba a tiempo parcial (cifra similar a la del 20,7 por ciento correspondiente a los países de la OCDE), la proporción de trabajadores por cuenta propia era del 35,9 por ciento. Las brechas de escala en el trabajo a tiempo parcial entre los dos grupos eran particularmente acusadas en las regiones de América Latina y el Caribe, Oriente Medio y África del Norte y África Subsahariana. En todas las regiones, los trabajadores familiares auxiliares jóvenes eran los que más probabilidades tenían de trabajar menos de 30 horas semanales.

Cuadro 3.1 Tasas de trabajo a tiempo parcial de los jóvenes, por situación en el empleo, países ETET por grupo de ingresos y grupo regional, 2012/13

	Total	Trabajadores asalariados y a sueldo:	Trabajadores por cuenta propia	Trabajadores familiares auxiliares
<i>Grupos de ingresos</i>				
Ingresos bajos (10)	30,0	23,6	35,9	45,0
Ingresos medianos bajos (10)	26,6	14,7	37,1	54,4
Ingresos medianos altos (7)	18,9	11,9	34,0	41,3
<i>Grupos regionales</i>				
Asia y el Pacífico (5)	16,3	11,4	18,0	35,8
Europa Oriental y Asia Central (6)	32,3	31,2	41,4	44,3
América Latina y el Caribe (4)	27,9	9,3	34,7	51,4
Orient Medio y África del Norte (4)	20,9	8,8	39,5	53,9
África Subsahariana (8)	24,9	16,8	37,8	49,5

Notas: El grupo de edad de 15 a 24 años se aplica a efectos de comparabilidad con los países de la OCDE. El número de países incluidos está indicado entre paréntesis.

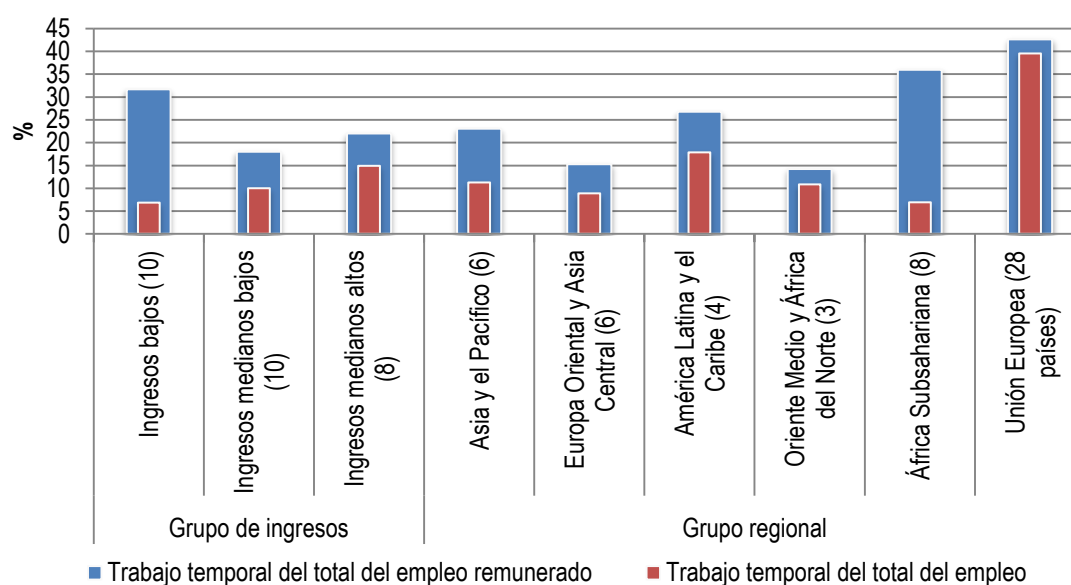
Fuente: Cálculos de la autora a partir de datos de ETET (no incluye Colombia). Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, etc., véase el anexo B.

Si el trabajo a tiempo parcial exige una interpretación diferente en los países en desarrollo, ¿qué ocurre con el trabajo temporal? De hecho, el concepto de trabajo temporal también pasa a ser aparentemente insignificante cuando se sitúa en el contexto de los pocos trabajadores jóvenes de los países de ingresos bajos que tienen un trabajo remunerado. Cuando no se utiliza el indicador típico del trabajo temporal utilizado en las economías avanzadas – la proporción de trabajadores temporales en el empleo remunerado – sino el trabajo temporal como proporción del total del empleo, la insignificancia pasa a ser evidente. En la Unión Europea, el cambio de denominador aporta pocas variaciones a los resultados generales (el 39,5 por ciento de todos los trabajadores jóvenes de la Unión Europea (28 países) tenía trabajos temporales en 2013, frente al 42,6 por ciento de los trabajadores remunerados, véase el gráfico 3.11). Pero la elección de denominador altera por completo el panorama en las demás

regiones. En los ocho países del África Subsahariana objeto de la encuesta, sólo el 6,9 por ciento de todos los trabajadores jóvenes tenía un trabajo temporal. Con todo, de los pocos que tenían trabajos remunerados, una proporción considerable (35,9 por ciento) estaba en un trabajo temporal.

El trabajo temporal no es motivo de gran preocupación en los países de ingresos bajos debido al mayor alcance de las vulnerabilidades del empleo

Gráfico 3.11 Trabajo temporal entre los jóvenes como porcentaje del trabajo remunerado y del total del empleo, países ETET por grupo de ingresos y grupo regional, y Unión Europea, 2012/13



Notas: El grupo de edad de 15 a 24 años se aplica a efectos de comparabilidad con los países de la UE. El número de países incluidos está indicado entre paréntesis.

Fuente: Los cálculos de la autora se basan en datos de los ETET y Eurostat, la base de datos de la Encuesta Europea de Población Activa (UE-28). Para consultar la metainformación sobre los períodos de referencia, etc. de las ETET véase el anexo B. Los datos de la UE-28 son de 2013.

Como el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal no son indicadores ideales para destacar toda la gama de vulnerabilidades entre los trabajadores jóvenes en las economías en desarrollo, es preciso un marco alternativo. Pero no queremos recomendar que se pase totalmente por alto el modelo de relación de trabajo normalizada de los “países desarrollados” y sus indicadores relacionados³⁷. Sabiendo que un elemento esencial del desarrollo está relacionado con la creación (y fortalecimiento) de instituciones del mercado de trabajo que promuevan el funcionamiento de la relación empleador-empleado, los indicadores basados en la relación de trabajo (integrados en el contrato) están perfectamente justificados como algo a lo que hay que aspirar.

³⁷ La relación de trabajo es un concepto legal ampliamente utilizado en los países de todo el mundo para referirse a la relación entre una persona, el empleado, y otra persona, el empleador, para quién el empleado desempeña un trabajo en determinadas condiciones a cambio de una remuneración. Pero se observa una zona gris cada vez mayor entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente que hace que sea cada vez más difícil establecer si existe o no una relación de trabajo, y la tendencia en aumento es hacia la elaboración de medidas para captar los ámbitos del empleo no convencional. Para más información, véase OIT (2015f) y la página web de la OIT: <http://www.ilo.org/global/topics/employment-security/non-standard-employment/lang--en/index.htm>.

Aumentar el número de trabajadores jóvenes en el empleo formal continúa siendo una meta deseable. Desafortunadamente, datos recientes de la ETET muestra que lograr la transición hacia la formalidad no es una batalla fácil. Entre los diez países de renta baja de la ETET, hasta nueve de cada diez trabajadores jóvenes se encuentra empleado informalmente³⁸. La relación es más favorable para los países de renta media (diez países de renta media baja y ocho países de renta media alta), aunque todavía dos de cada tres trabajadores jóvenes se encuentra empleado informalmente³⁹.

De hecho, en algunos países de ingresos medianos es donde el enfoque política en la informalidad es más visible. En América Latina en particular, la lucha por parte de las bases por una garantía universal de contratos formales está a la orden del día de la agenda política. A medida que aumentan los ingresos nacionales y el trabajo independiente disminuye a favor del trabajo remunerado, más y más trabajadores ejercen presiones políticas para asegurar su protección a través de un contrato de trabajo normalizado.

Mientras algunos países siguen en proceso de desarrollo, la OIT recomienda la siguiente combinación de indicadores para captar mejor la (in)estabilidad del trabajo en ausencia de instituciones del mercado de trabajo sólidas. Juntos, los indicadores centran la atención en los fundamentos poco sólidos del empleo productivo y el empleo de calidad en la mayoría de los países del mundo, que continúan afectando a la capacidad de los jóvenes para alcanzar sus aspiraciones de un futuro mejor.

- El *trabajo vulnerable* es la suma de dos grupos de trabajadores: los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares. Los trabajadores de ambos grupos se caracterizan a menudo por recibir una remuneración insuficiente, las difíciles condiciones de trabajo que minan sus derechos fundamentales u otras carencias de trabajo decente (Sparreboom y Albee, 2011).
- Los *trabajadores asalariados ocasionales* son trabajadores remunerados contratados de manera “ocasional”, ya sea por su participación en trabajos estacionales u ocasionales o porque el trabajo se considera basado en una obra o servicio. En este caso se parte del supuesto de que las proporciones elevadas de trabajadores ocasionales apuntan a un exceso de mano de obra y a un desempleo generalizado en la economía, y de que la situación precaria del empleo y de falta

³⁸ El empleo informal es medido de acuerdo a los lineamientos de la 17 Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. El cálculo utilizado aquí incluye las siguientes sub-categorías de trabajadores: (a) empleados pagados en “trabajos informales”, como trabajos sin derecho a la seguridad social, vacaciones anuales pagadas y periodos de discapacidad pagados; (b) empleados pagados en una empresa no registrada clasificada de acuerdo a su tamaño con menos de cinco empleados; (c) trabajadores por cuenta propia en una empresa no registrada de acuerdo a su tamaño con menos de cinco empleados; (d) empleadores en una empresa no registrada clasificada de acuerdo a su tamaño con menos de cinco empleados; y (e) trabajadores contribuyentes de la familia. Las subcategorías (b) a (d) son usadas para el cálculo de “empleo en el sector informal”, la subcategoría (a) aplica para el trabajo informal en el sector formal” y la subcategoría (e) puede formar parte de cualquier grupo, dependiendo del tipo de registro de la empresa que se relaciona con el trabajador contribuyente de la familia.

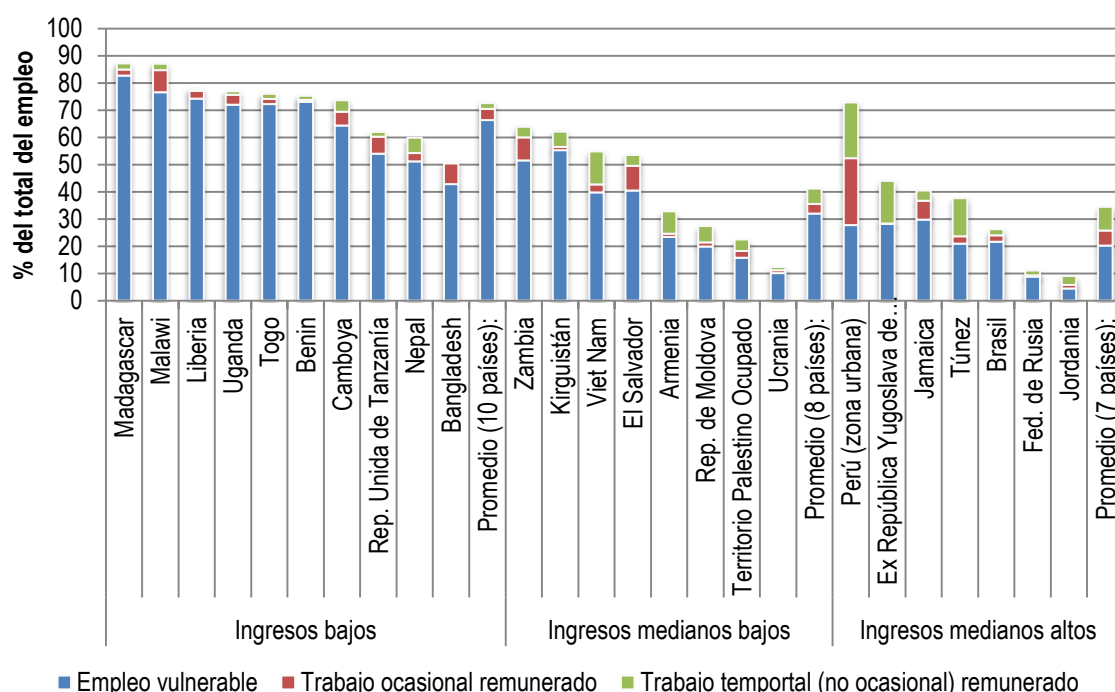
³⁹ Shehu y Nilsson (2014) proveen con un análisis a profundidad del empleo informal en los países ETET. La Conferencia Internacional del Trabajo (ILC) introdujo una discusión general hacia el desarrollo de un estándar internacional para “facilitar las transiciones de la economía informal hacia la economía formal” en 2014 y continúa también en 2015. La Recomendación resultante – el primer estándar internacional de trabajo existente específicamente dirigido a afrontar la economía informal – fue adoptado por los mandantes tripartitas de la OIT en Junio de 2015 (OIT, 2015e).

de acceso a la protección social es similar a la de los trabajadores vulnerables. Elder, de Haas et al. (2015) señalan la concentración de trabajadores asalariados ocasionales entre los trabajadores jóvenes del sector agrícola (y por consiguiente, en las áreas rurales).

- Los *trabajadores temporales* (no ocasionales) son trabajadores remunerados con un contrato (oral o escrito) de una duración inferior a 12 meses. Los trabajadores ocasionales están excluidos del grupo para evitar duplicidades en los cálculos.
- El *trabajo irregular* es la suma de trabajo vulnerable, trabajo asalariado ocasional y trabajo temporal (no ocasional).

El empleo ofrece pocas esperanzas de estabilidad a los jóvenes en los países de ingresos bajos.

Gráfico 3.12 Trabajo vulnerable, trabajo ocasional remunerado y trabajo a tiempo parcial (no ocasional) remunerado entre los jóvenes, 25 países ETET por grupo de ingresos, 2012/13



Notas: El grupo de edad es de 15 a 29 años. El trabajo vulnerable es la suma de los trabajadores por cuenta propia más los trabajadores familiares auxiliares. Los trabajadores ocasionales son aquellos trabajadores remunerados con contratos/acuerdos de menos de 12 meses de duración cuyo plazo limitado se justifica por tratarse de trabajo estacional, trabajo ocasional o trabajo por obra o servicio determinado. Se hicieron más comprobaciones para excluir a los trabajadores que declararon que su período de pago era superior a un mes. El trabajo temporal (no ocasional) es trabajo remunerado de una duración inferior a 12 meses y no incluye a los trabajadores ocasionales. Colombia, Egipto y Samoa no están incluidos ya que no están disponibles todas las variables para calcular el alcance del trabajo ocasional. La Federación de Rusia es un país de ingresos altos.

Fuente: Cálculos de la autora a partir de datos de ETET de 25 países (no incluyen Colombia, Egipto y Samoa). Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, etc., véase el anexo B.

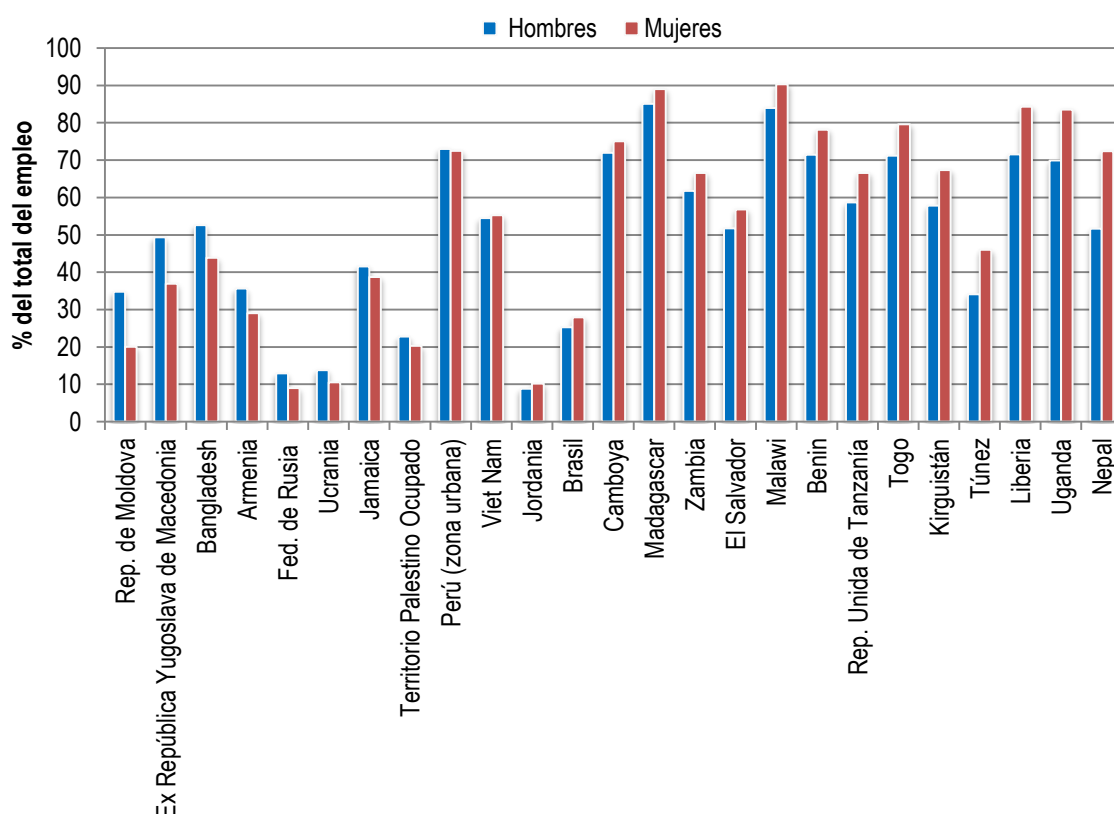
Los resultados que se muestran en el gráfico 3.12 reflejan pocas sorpresas. En la mayoría de los países de ingresos bajos, como mínimo tres de cada cuatro trabajadores jóvenes pertenecen a la categoría de trabajadores con empleo irregular. En los diez países de ingresos bajos, un promedio de dos de cada tres (66,3 por ciento) trabajadores jóvenes tenían trabajos vulnerables ya fuese como trabajadores por cuenta

propia o como trabajadores familiares auxiliares (no remunerados). Otro 4,3 por ciento tenía trabajos ocasionales remunerados y un 2,1 por ciento tenía trabajos temporales (no ocasionales), del total del 72,5 por ciento con trabajos irregulares. Estas cifras contrastan con el promedio del 34,5 por ciento de trabajo irregular en siete países de ingresos medianos altos y el 41,2 por ciento en ocho países de ingresos medianos bajos.

En la mayoría de los países en los que se han hecho encuestas, las mujeres jóvenes son las más desfavorecidas en la lucha por obtener empleos decentes. Los pocos países con proporciones más elevadas de hombres con trabajos irregulares están situados principalmente en Europa Oriental y Asia Central (a excepción de Bangladesh, Jamaica, Territorio Palestino Ocupado y Perú). Entre los demás países que figuran en el gráfico 3.13, la brecha de género en el trabajo irregular muestra las desventajas específicas a las que se enfrentan las mujeres jóvenes. Las brechas positivas (más altas en la relación mujeres–hombres) oscilan entre el valor inferior a un punto porcentual de Vietnam y los 21 puntos porcentuales de Nepal. Los datos de los países se encuentran en el cuadro A.11 de los anexos.

En la mayoría de los países, las mujeres jóvenes son más proclives que los hombres a tener un empleo irregular

Gráfico 3.13 Jóvenes con empleos irregulares (trabajo vulnerable, trabajo ocasional remunerado más trabajo temporal remunerado (no ocasional), por sexo, 25 países ETET, 2012/13



Notas: Véase gráfico 3.12 Los datos de los países se encuentran en el cuadro A.11 de los anexos.

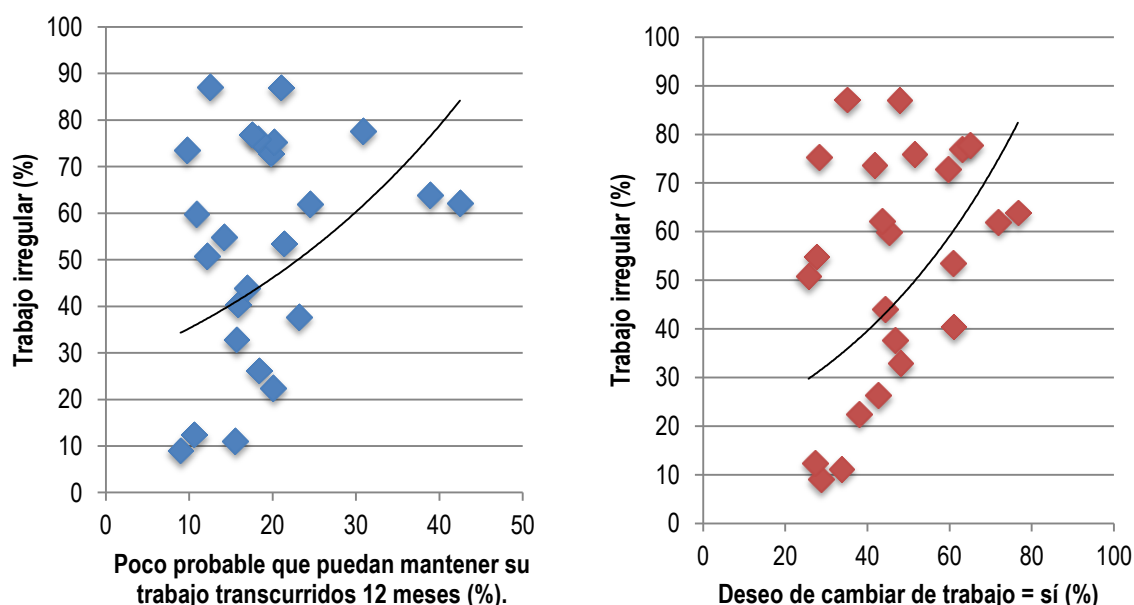
Fuente: Cálculos de la autora a partir de datos de ETET de 25 países (no incluyen Colombia, Egipto y Samoa). Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, etc., véase el anexo B.

No es de sorprender que la naturaleza irregular del empleo deje a los jóvenes de muchos países en desarrollo con una sensación de inseguridad y con el deseo de algo mejor. El gráfico 3.14 muestra la correlación positiva entre las variables. Entre los países ETET del quintil superior de la tasa de empleo irregular de los jóvenes (más de 3 de cada 4), un 20,1 por ciento de trabajadores jóvenes consideraba poco probable mantener su trabajo transcurridos 12 meses y el 52,2 por ciento deseaba cambiar de trabajo. Para los países ETET del quintil inferior de la tasa de empleo irregular de los jóvenes (menos de 1 de cada 4), un 14,7 por ciento de trabajadores jóvenes consideraba poco probable mantener su trabajo transcurridos 12 meses y el 34,1 por ciento deseaba cambiar de trabajo.

La razón citada con más frecuencia para querer cambiar de trabajo, independientemente del nivel de ingresos, era obtener un salario superior. La segunda razón era la naturaleza temporal del trabajo, seguida por el deseo de contar con mejores condiciones laborales y aprovechar mejor las calificaciones. Estos puntos nos brindan orientaciones claras sobre lo que los jóvenes consideran trabajo decente. No hay duda: los jóvenes de hoy (al igual que los adultos) aspiran a conseguir un empleo productivo que les proporcione un salario digno, seguridad y buenas condiciones laborales. Lamentablemente, son demasiado pocos los jóvenes que consiguen hacer de sus aspiraciones una realidad.

Existe una correlación positiva entre la (in)seguridad del trabajo, el deseo de cambiar de empleo y la naturaleza irregular del trabajo.

Gráfico 3.14 Jóvenes con trabajos irregulares, por posibilidades de mantener el trabajo y deseo de cambiar, 25 países ETET, 2012/13



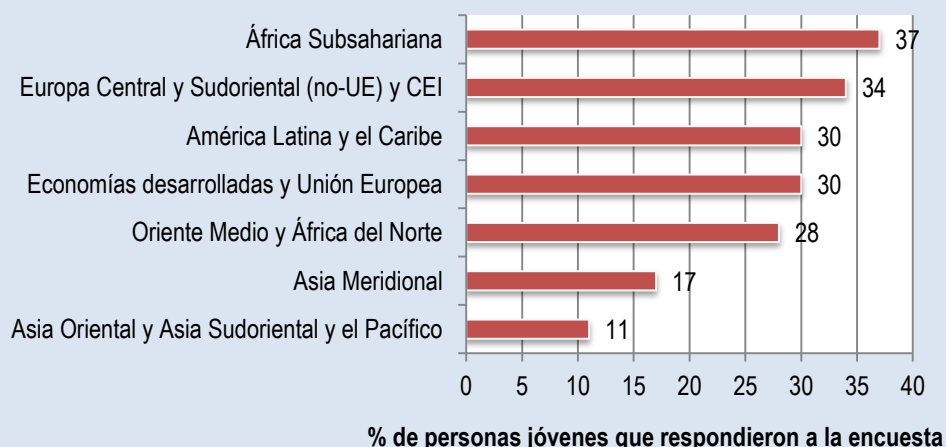
Fuente: Cálculos de la autora utilizando datos de ETET de 25 países (no incluyen Colombia, Egipto y Samoa). Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, etc., véase el anexo B.

Recuadro 11. Jóvenes y deseo de migrar

El deseo de migrar está estrechamente relacionado con el resultado de sopesar las oportunidades económicas locales con las oportunidades existentes en el extranjero. Cuando la migración juvenil transcurre en condiciones de libertad, dignidad, equidad y seguridad, puede servir para impulsar el desarrollo social y económico tanto en el país de origen como en el de acogida. No obstante, los migrantes jóvenes también pueden encontrarse atrapados en trabajos precarios con protección reducida o sin protección, o lo que es peor, pueden convertirse en víctimas de prácticas laborales explotadoras y abusivas, incluida la trata de personas y el trabajo forzoso. Según el *Informe sobre la juventud mundial* de las Naciones Unidas de 2013 sobre juventud y migración (Naciones Unidas, 2013), se calcula que, a mediados de 2010, el número global de migrantes internacionales de entre 15 y 24 años de edad era de 27 millones, alrededor de una octava parte del número total de migrantes a escala mundial de 214 millones. Los jóvenes representan una proporción importante de las personas que migran cada año, y no parecen observarse indicios de que esta tendencia vaya remitir en un futuro cercano. A partir de datos recientes de la encuesta mundial Gallup podemos observar que en 2014 más de uno de cada tres jóvenes del África Subsahariana y Europa Central y Sudoriental y CEI (37 y 34 por ciento respectivamente) se manifestaron partidarios de trasladarse a otro país de manera permanente (gráfico del recuadro 3).

En otras regiones, además de Asia, la proporción de jóvenes predispuestos a migrar también es elevada (alrededor del 30 por ciento). En los países europeos afectados más gravemente por la crisis económica, la proporción de jóvenes que desearía trasladarse permanentemente a otro país sigue siendo muy alta. Eslovenia (57 por ciento), Italia (55 por ciento), Chipre (49 por ciento), Portugal (40 por ciento) y Grecia (38 por ciento). Por otro lado, la proporción se mantiene baja en otros países europeos como Austria y Finlandia (en ambos del 16 por ciento) y Suiza (13 por ciento).

Gráfico 3 del recuadro. Deseo de migrar, por región (% de personas jóvenes que respondieron a la encuesta), 2014



Notas: La pregunta que se les hizo fue: "Si tuviese la oportunidad de elegir, ¿qué preferiría, trasladarse permanentemente al extranjero o seguir viviendo en este país?" El gráfico incluye el porcentaje de personas que respondieron que preferirían trasladarse a otro país. El grupo de edad es de 15 a 29 años.

Fuente: Encuesta mundial Gallup, 2014.

3.5.3 La pobreza sigue prevaleciendo demasiado entre los trabajadores jóvenes

En 2013, más de un tercio (37,8 por ciento) de los jóvenes con trabajo (de entre 15 y 24 años de edad) en el mundo en desarrollo eran pobres (17,7 por ciento extremadamente pobres con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día, y 20,1 por ciento moderadamente pobres con menos de 2 dólares de los Estados Unidos al día, véase el cuadro 3.2). Se calcula que otro 26,3 por ciento de los jóvenes con trabajo se encontraba en el límite de la pobreza (un 17 por ciento vivía con 2 a 3 dólares de los Estados Unidos al día, y un 9,2 por ciento con 3 a 4 dólares de los Estados Unidos al día). Esto significa que, en 2013, 169 millones de jóvenes trabajaban pero vivían con menos

de 2 dólares de los Estados Unidos al día. El número asciende a 286 millones si se incluye a los jóvenes que viven en el límite de la pobreza, es decir, si entendemos por pobreza la vida con menos de 4 dólares de los Estados Unidos al día.

La distribución de los trabajadores pobres representa una importante mejora para el período de 20 años transcurrido entre 1993 y 2013; tanto la proporción de trabajadores jóvenes como la de trabajadores adultos que vivían en condiciones de pobreza extrema disminuyeron en 32 puntos porcentuales. Algunos trabajadores también dejaron atrás la pobreza moderada, aunque la disminución en este caso fue más modesta, con todo, prevalece la vulnerabilidad de millones de trabajadores.

Si se compara la distribución de los jóvenes en 2013 con la de los adultos, los jóvenes con trabajo tenían 1,5 posibilidades más de encontrarse en situación de pobreza extrema y 1,2 más posibilidades de encontrarse en situación de pobreza moderada. Las proporciones de jóvenes y de adultos en el límite de la pobreza eran equivalentes. Los adultos tenían más posibilidades de encontrarse entre la clase media en desarrollo y en grupos de nivel superior.

Con dos de cada tres (64,1 por ciento) trabajadores jóvenes en situación de pobreza extrema, moderada o en el límite de la pobreza (frente al 55,1 por ciento de adultos), está claro que la lucha contra la pobreza aún no ha terminado. La persistencia continuada de trabajadores pobres entre los jóvenes no augura nada bueno en relación con los muy aclamados beneficios esperados de los “bonos demográficos” del mundo en desarrollo (véase el recuadro 12). O expresándolo desde un punto de vista positivo, sigue habiendo un enorme potencial para impulsar el crecimiento económico en países que pueden conseguir transformar las grandes proporciones de jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo en trabajo productivo en lugar de en pobreza en el trabajo.

Cuadro 3.2 Distribución del empleo juvenil y de adultos, por clase económica, países en desarrollo, 1993 y 2013

Proporción del total del empleo (%)	Jóvenes (15–24 años)			Adultos (25+)		
	1993	2013	Variación (puntos porcentuales) 2013–1993	1993	2013	Variación (puntos porcentuales) 2013–1993
Extremadamente pobres	49,6	17,7	-31,9	43,5	11,6	-31,8
Moderadamente pobres	21,6	20,1	-1,5	19,8	16,2	-3,6
En el límite de la pobreza	14,8	26,3	11,4	16,4	27,3	10,9
Clase media en desarrollo	12,0	31,0	19,0	16,6	37,0	20,4
Clase media desarrollada y de nivel superior	2,0	4,9	3,0	3,8	7,8	4,0

Nota: La OIT define las clases de ingresos de los trabajadores en las economías en desarrollo según los siguientes niveles de consumo diario per cápita de los hogares ajustados a la PPA: 1) trabajadores en situación de pobreza extrema: menos de 1,5 dólares de los Estados Unidos al día, 2) trabajadores en situación de pobreza moderada: entre 1,5 y 2 dólares de los Estados Unidos al día, 3) trabajadores en el límite de la pobreza: entre 2 y 4 dólares de los Estados Unidos al día, 4) trabajadores de clase media baja: entre 4 y 13 dólares de los Estados Unidos al día, y 5) trabajadores de clase media y superior: más de 13 dólares de los Estados Unidos al día. El grupo de edad para los jóvenes es de 15 a 24 años y para los adultos 25+.

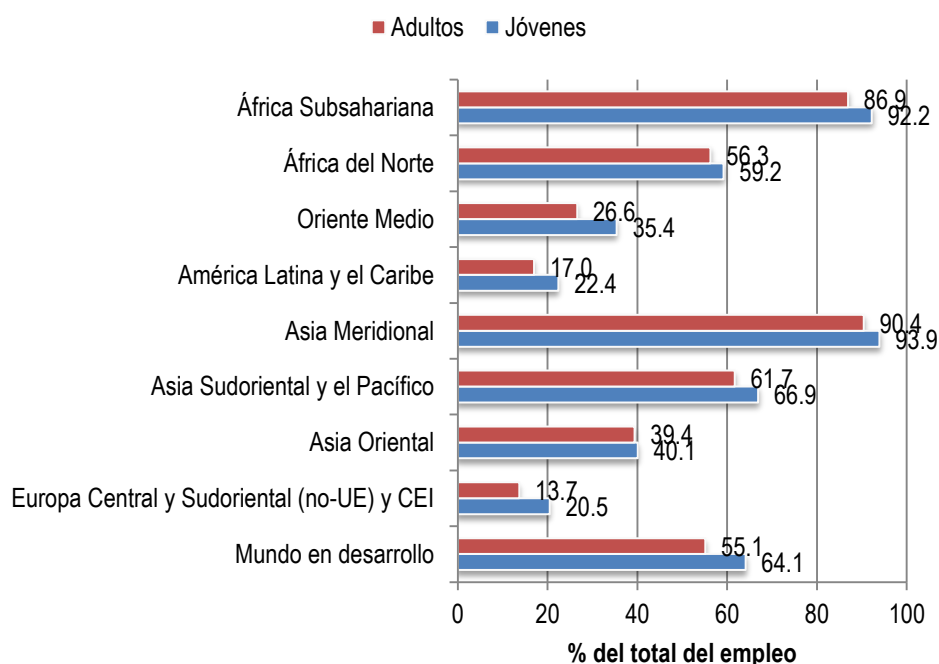
Fuente: Bourmpoula y Kapsos (2015).

En 2013, las brechas más importantes entre las proporciones de jóvenes y de adultos en la clase de trabajadores en situación de pobreza extrema las encontramos en

el África Subsahariana, donde la correspondiente a los jóvenes se situaba 5,1 puntos porcentuales por encima de la de los adultos, y en Asia Meridional, donde la tasa correspondiente a los jóvenes era 4 puntos porcentuales superior a la de los adultos (gráfico 3.15). En Asia Meridional y África del Norte, la proporción de jóvenes en situación de pobreza moderada era superior a la de adultos en 2,9 y 3,1 puntos porcentuales respectivamente. De modo similar, las regiones que registraban las brechas absolutas más importantes entre las proporciones de jóvenes y de adultos para los trabajadores en el límite de la pobreza eran Europa Central y Sudoriental (no CEI) (5,4 puntos porcentuales) y el Oriente Medio (5,7 puntos). En Asia Meridional y el África Subsahariana, los adultos tenían 1,5 más posibilidades que los jóvenes de encontrarse entre la clase media en desarrollo. Sólo en Asia Oriental (brecha de 0,3 puntos porcentuales) y América Latina y el Caribe (brecha de 4,6 puntos porcentuales) era más probable que los jóvenes se encontrasen en dicho grupo. La brecha entre la proporción de jóvenes y de adultos en la clase media desarrollada y superior en América Latina y el Caribe y el Oriente medio era de 10 y 7,8 puntos porcentuales, respectivamente.

A nivel mundial, cerca de dos tercios de los jóvenes y más del cincuenta por ciento de los adultos siguen siendo trabajadores pobres; en Asia Meridional y el África Subsahariana, nueve de cada diez trabajadores siguen siendo pobres.

Gráfico 3.15 Distribución de los trabajadores pobres (pobres o en el límite de la pobreza), países en desarrollo, por región, jóvenes y adultos, 2013



Nota: Véase el cuadro 3.2. Las tasas para 1993 figuran en el cuadro A.7 de los anexos.

Fuente: Bourmpoula y Kapsos (2015).

Se prevé que en los próximos 35 años la población en edad de trabajar de las economías menos desarrolladas se multiplique por más de dos (UNFPA, 2014), y si se le brinda la oportunidad de pasar de la pobreza a la clase media o superior, el potencial de auge económico es inmenso. Con todo, con tantos trabajadores jóvenes en situación de pobreza, en algunas regiones las perspectivas de capitalizar el llamado bono demográfico se desvanecen a grandes pasos.

Recuadro 12. ¿Qué es el bono demográfico y a quién debería beneficiar?

A pesar de la atención cada vez mayor prestada al envejecimiento de la población, el mundo sigue siendo desproporcionadamente joven. De hecho, los países que se enfrentan a cuestiones relacionadas con el envejecimiento de la población son sólo unas pocas economías avanzadas de Europa, América del Norte y Asia Oriental. La situación de la mayor parte de los países del resto del mundo compensa con creces la de estos pocos. Así pues, no sólo la mayoría de la población del mundo tiene menos de 30 años, sino que la proporción actual de jóvenes de entre 10 y 29 años de edad es la mayor que se ha conocido en la historia (UNFPA, 2014).

Habitualmente, la población de un país aumenta su proporción de jóvenes cuando carece de planificación familiar, registra elevadas tasas de mortalidad (incluida mortalidad infantil) y la pobreza generalizada mantiene las tasas de fertilidad a niveles altos. Desde una perspectiva económica, en estos contextos las familias tienen muchos hijos para poder garantizar una contribución suficiente a la subsistencia familiar en caso de que algunos no sobrevivan. No obstante, tan pronto como mejoran la atención de salud y el saneamiento y se ponen a disposición posibilidades de planificación familiar, caen las tasas de mortalidad y seguidamente disminuyen las tasas de fertilidad. Esta situación suele verse impulsada por la mejora de las condiciones de vida y el mayor nivel de educación alcanzado por las mujeres, que pasan a estar mejor capacitadas para tomar decisiones y hacer valer sus derechos reproductivos. A medio plazo, la estructura de edad de la población empieza a cambiar: la proporción de jóvenes empieza a disminuir, la proporción de personas de más edad se mantiene relativamente reducida y la proporción más importante de población se encuentra en edad de trabajar.

Esta transición demográfica tiene implicaciones tanto económicas como sociales y, potencialmente, los países pueden obtener enormes beneficios de relaciones de dependencia menores. En estas circunstancias es cuando los países tienen el potencial de beneficiarse de un “bono demográfico”. En particular, los notables adelantos económicos alcanzados durante la segunda mitad del siglo XX por los “Tigers” de Asia (Hong Kong (China), República de Corea, Singapur y Taiwan (China)) empezaron así.

4. Los jóvenes y las transiciones en el mercado de trabajo

4.1 Definición de las transiciones

Assaad y Krafft (2014) demuestran que hay múltiples factores más allá de la elección o actuación de un joven que influyen en su capacidad para tener éxito en su transición hacia la edad adulta. Ambos autores argumentan que el paso de la adolescencia a la edad adulta puede dividirse en tres etapas principales: educación, trabajo y formación de una familia. Estas etapas están interrelacionadas, y el éxito en una facilita el éxito de la transición a la siguiente. No obstante, las vías disponibles en cada momento para una persona joven varían según su entorno familiar, nivel social, sexo y en función de las instituciones nacionales⁴⁰. No sólo las aspiraciones de una persona varían según su entorno y origen socioeconómico, sino que también lo hacen sus probabilidades de alcanzar sus metas.

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

⁴⁰ Esta conclusión coincide con la teoría de Punch (2002) de que las transiciones de los jóvenes son un proceso interdependiente. Punch observó que los jóvenes de las zonas rurales de Bolivia negociaban su interdependencia con sus padres y hermanos, en lugar de convertirse en adultos plenamente independientes. La persistencia de estos vínculos entre los jóvenes y sus familias cuando se incorporan al mercado de trabajo es un mecanismo útil para ayudar a los jóvenes a lidiar con las condiciones laborales vulnerables e inciertas con que tienen muchas posibilidades de encontrarse.

educación) y su primer trabajo, sino que también incluye aspectos cualitativos, como la estabilidad del trabajo, lo que abre las puertas a otros procesos de transición como la fundación de una familia. 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 (para los que tienen uno), el marco analítico de las ETET incorpora a la definición de transición en el mercado de trabajo un nuevo elemento, relacionado con la calidad.

Con todo, cabe destacar el análisis del capítulo anterior sobre la irregularidad del trabajo en los países en desarrollo. Los resultados muestran que la gran mayoría de los jóvenes de hoy día permanecerán sin acceso a un empleo estable que les podría aportar una prosperidad segura sobre la cual basar las siguientes etapas de la transición, el paso a la edad adulta y la formación de una familia. Lo cierto es que en los países de menores ingresos, la edad adulta y la formación de una familia llegan sin haber conseguido alcanzar la etapa de un trabajo productivo. En los países de ingresos altos, donde las expectativas de trabajo productivo y la creencia en la linealidad de las etapas de la transición es mayor, se observa una tendencia creciente a posponer la formación de la familia hacia bien avanzada la edad adulta cuando la perspectiva de un trabajo productivo no parece una realidad a corto plazo (véanse Lutz, Skirbekk y Testa, 2006; Jacobsen y Mather, 2011).

Si bien un mayor desarrollo debería traer consigo beneficios en las proporciones de jóvenes en el empleo remunerado, ni ocasional ni temporal, el hecho de que no hayamos llegado a esa situación tiene consecuencias en la medición de las transiciones de los jóvenes. En la edición de 2013 del informe (OIT, 2013a, capítulo 5) y los posteriores estudios sobre los países ETET⁴¹, se demostró que las vías de transición de los jóvenes más desfavorecidos eran a menudo las más uniformes; es decir, que pasaban directamente de la escuela – si es que iban a la escuela – al trabajo irregular en el que probablemente permanecerían durante su vida. ¿Es una vía de transición corta y directa un indicador de éxito en este caso? Incluso en las economías desarrolladas, un período de transición corto a un primer trabajo no debe sobrevalorarse si el trabajo no ofrece unas bases sólidas para la transición más amplia a la edad adulta.

Lo importante es que la interpretación de los datos relacionados con la transición no es nada fácil. En algunos casos, tiene sentido examinar el período de transición en su conjunto, desde la entrada al mercado de trabajo a través del empleo decente actual; en otros casos, en particular cuando las tasas de desempleo son muy elevadas, examinar el tiempo transcurrido hasta el primer trabajo puede proporcionar información muy útil. Dicho esto, en la parte restante de este apartado se presentan aspectos destacados de algunos de los análisis de las transiciones de los jóvenes procedentes de países ETET.

4.2 Enseñanzas extraídas de la medición de las transiciones de los jóvenes en el mercado de trabajo

Una enseñanza extraída del análisis de las ETET hasta la fecha está relacionada con la definición de transición. En el informe de 2013 (OIT, 2013a) y en las publicaciones de las ETET sobre la primera ronda de resultados se siguió una definición

⁴¹ Los informes ETET nacionales pueden consultarse en: www.ilo.org/w4y.

matizada de transición. Más concretamente, la transición en el mercado de trabajo⁴² se definía 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 trabajo estable o satisfactorio. El empleo estable se definía en relación con el contrato de trabajo (escrito u oral) y la duración del mismo (más de 12 meses). Lo contrario de trabajo estable es trabajo temporal, o trabajo a sueldo o asalariado de duración limitada. Debido a la inclusión del contrato entre los criterios excluidos automáticamente de la situación en el empleo de los trabajadores independientes, para quienes la relación de trabajo no la define un contrato, se ha añadido el elemento subjetivo del trabajo satisfactorio. Una respuesta “satisfactoria” de un trabajador en relación con su trabajo pretende medir en qué medida 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 trabajo no satisfactorio, que conlleva el sentimiento de insatisfacción en el trabajo.

El criterio de satisfacción en el trabajo basado en la evaluación de la persona que responde⁴³ se ha revelado problemática. El concepto resulta demasiado vago y susceptible de verse influido por aspectos socioculturales. En Camboya, por ejemplo, el 90 por ciento de los trabajadores jóvenes se mostraron satisfechos con su trabajo. Como la mayoría de los trabajadores jóvenes son trabajadores independientes, la elevada proporción de trabajadores satisfechos de esta categoría hizo aumentar la proporción resultante de jóvenes que habían completado la transición, que se situó en un 68,6 por ciento siguiendo la definición aplicada (50,0 por ciento de los jóvenes (no estudiantes) que han completado su transición en el mercado de trabajo a un trabajo independiente o trabajo temporal satisfactorio⁴⁴. Con todo, si se les seguía preguntando al respecto, a pesar de haberse mostrado satisfechos con su trabajo, muchos jóvenes seguían expresando el deseo de cambiar de trabajo y muchos otros sentían que no podrían conservar su trabajo más allá de los siguientes 12 meses. Conclusión: la definición inicial de transición en el mercado de trabajo era demasiado amplia. Más que la satisfacción en el trabajo, la nueva clasificación se centra en la situación en el empleo con varias combinaciones del deseo de cambiar de trabajo y la posibilidad de mantenerlo una vez transcurridos 12 meses.

Un reajuste posterior de la definición tiene que ver con la exclusión de los estudiantes que trabajan de la categoría de personas que han completado la transición, mientras que, anteriormente, los estudiantes que trabajaban se incluían con los trabajadores que no eran estudiantes y se evaluaban según las características de su trabajo. Por último, la definición revisada aplica criterios diferentes para los jóvenes que trabajan con un contrato escrito o un acuerdo oral basándose en el supuesto de que la implicación de estabilidad laboral varía en función de uno u otro grupo. Tomando como base la definición revisada, la proporción de jóvenes que ha completado la

⁴² Se evita intencionalmente la utilización del término “de la escuela al trabajo” junto a “transición”. 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, preferimos 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.

⁴³ Se pide a los jóvenes que evalúen su nivel de satisfacción en el trabajo con “muy satisfecho”, “bastante satisfecho”, “bastante insatisfecho” o “muy insatisfecho”.

⁴⁴ Véase Kanol, Khemarin y Elder (2013).

transición en Camboya cae a un valor más lógico del 38,6 por ciento (10,5 por ciento con un trabajo estable y 28,0 por ciento con un trabajo independiente o un trabajo temporal). La nueva definición de las etapas de transición se describe en el recuadro 13.

Recuadro 13. Etapas de la OIT de la transición de los jóvenes en el mercado de trabajo

- I. Transición hecha:** Una persona joven que ha “hecho la transición” es la que actualmente tiene trabajo y no acude a la escuela. Tiene:
 - a. un trabajo estable
 - i. basado en un contrato escrito de 12 meses o más, o
 - ii. basado en un acuerdo oral y con posibilidades de prolongar el empleo una vez transcurridos 12 meses;
 - b. un trabajo satisfactorio pero temporal,
 - i. basado en un contrato escrito de menos de 12 meses y sin voluntad de cambiar de trabajo, o
 - ii. basado en un acuerdo oral; sin la seguridad de poder mantener el trabajo una vez transcurridos 12 meses y sin voluntad de cambiar de trabajo; o
 - c. un trabajo independiente satisfactorio (situación de trabajador independiente y sin deseo de cambiar de trabajo).
- II. En transición –** Una persona joven sigue “en transición” si se encuentra en una de las siguientes situaciones:
 - a. estudiante activo (empleado o desempleado);
 - b. desempleada (no estudiante, definición amplia)
 - c. empleada en un trabajo temporal y no satisfactorio
 - i. basado en un contrato escrito de menos de 12 meses y sin voluntad de cambiar de trabajo, o
 - ii. basado en un acuerdo oral; sin seguridad de mantener el trabajo una vez transcurridos 12 meses y sin voluntad de cambiar de trabajo; o
 - d. un trabajo independiente no satisfactorio (situación de trabajador independiente y deseo de cambiar de trabajo), o
 - e. - actualmente está inactiva y no asiste a la escuela ni recibe formación, aunque tiene intención de buscar trabajo más adelante.
- 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), sin intención de buscar trabajo.

4.3 Transiciones a un trabajo estable o satisfactorio

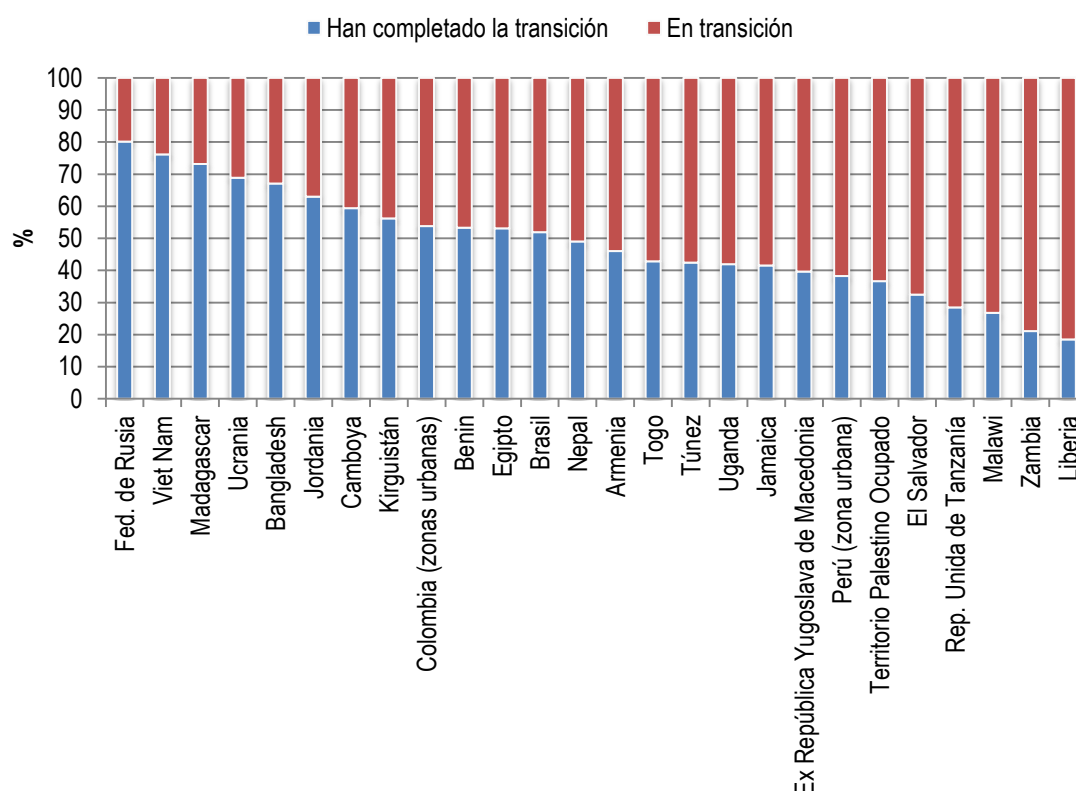
El gráfico 4.1 muestra resultados desiguales sobre el grado de éxito de un adulto joven en completar su transición en el mercado de trabajo a un trabajo estable o satisfactorio en 26 países ETET⁴⁵. Hay 14 países en los que más adultos jóvenes (25 a 29 años) permanecían en el proceso de transición sin haber conseguido aún un trabajo decente, frente a los doce países en los que la mayoría había completado la transición. Las posibilidades de completar la transición eran ligeramente mayores en los países de

⁴⁵ En los 26 países analizados, entre un 2 y un 37 por ciento de la población de entre 25 y 29 años de edad aún no había iniciado la transición, en la mayoría de los casos por inactividad (principalmente en el caso de las mujeres). Estos jóvenes están excluidos del denominador, para así evaluar únicamente las transiciones de los jóvenes que han iniciado (o completado) el proceso. El análisis también se centra sólo en los jóvenes de 25 a 29 años, al ser el grupo de edad más susceptible de haber completado la transición.

ingresos medianos frente a los países de ingresos bajos. Los jóvenes del África Subsahariana tenían más posibilidades de mantenerse en la transición como adultos jóvenes. En orden descendiente, los promedios regionales (no aparecen) de adultos jóvenes que permanecen en la transición en el mercado de trabajo eran del 61,8 por ciento en el África Subsahariana (8 países), 56,4 por ciento en América Latina y el Caribe (5 países), 51,2 por ciento en el Oriente Medio y África del Norte (4 países), 41,8 por ciento en Europa Oriental y Asia Central (5 países) y 37,1 por ciento en Asia y el Pacífico (4 países).

En la mayoría de los países encuestados más de la mitad de los adultos jóvenes aún no ha completado la transición a un trabajo estable o satisfactorio.

Gráfico 4.1 Adultos jóvenes (25–29) por etapa en la transición, 26 países ETET, 2012/13



Nota: El denominador es la población joven menos los jóvenes que aún no han iniciado la transición.

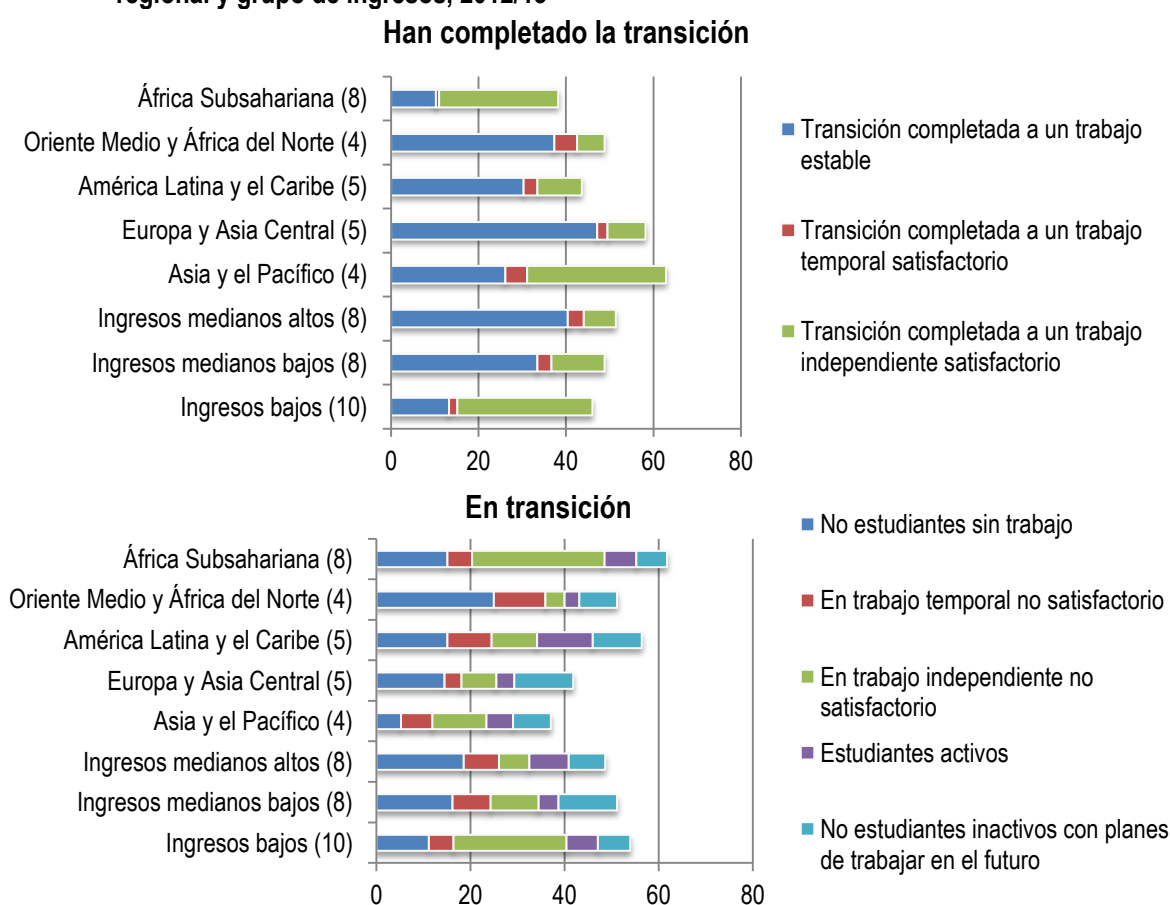
Fuente: Cálculos de la autora utilizando datos de ETET de 26 países (no incluyen la República de Moldavia y Samoa). Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, etc., véase el anexo B.

Si se observan las categorías específicas de jóvenes que han completado la transición, puede apreciarse claramente la calidad de los puestos de trabajos que consiguen los jóvenes. En los países de ingresos medianos altos, la mayoría de los adultos jóvenes han completado su transición a un trabajo estable (40,4 por ciento, gráfico 4.2). En los países de ingresos bajos, un joven tiene muchas más posibilidades de acabar siendo trabajador independiente (sin deseos de cambiar) que de encontrar un trabajo estable. Una vez más, si analizamos las razones tras la permanencia en la transición, encontramos el nivel de ingresos. Los adultos jóvenes tienen el doble de posibilidades de permanecer en transición por insatisfacción con un trabajo temporal o independiente en el grupo de los países de ingresos bajos que en el grupo de países de ingresos medianos altos (29,2 por ciento y 13,9 por ciento del total de adultos jóvenes,

respectivamente). Por el contrario, la proporción de jóvenes que permanecen en transición debido a que están desempleados o siguen escolarizados (trabajando al mismo tiempo o buscando trabajo) es mayor en los países de ingresos medianos altos. América Latina y el Caribe sobresalen en lo que respecta a la complejidad del proceso de transición, ya que se observa una distribución parecida en las distintas subcategorías “en transición”.

Menos de uno de cada seis jóvenes de los países de ingresos bajos hará la transición a un trabajo estable

Gráfico 4.2 Subcategorías de transición para los adultos jóvenes (25–29), 26 países ETET por grupo regional y grupo de ingresos, 2012/13



Nota: El denominador es la población joven menos los jóvenes que aún no han iniciado la transición.

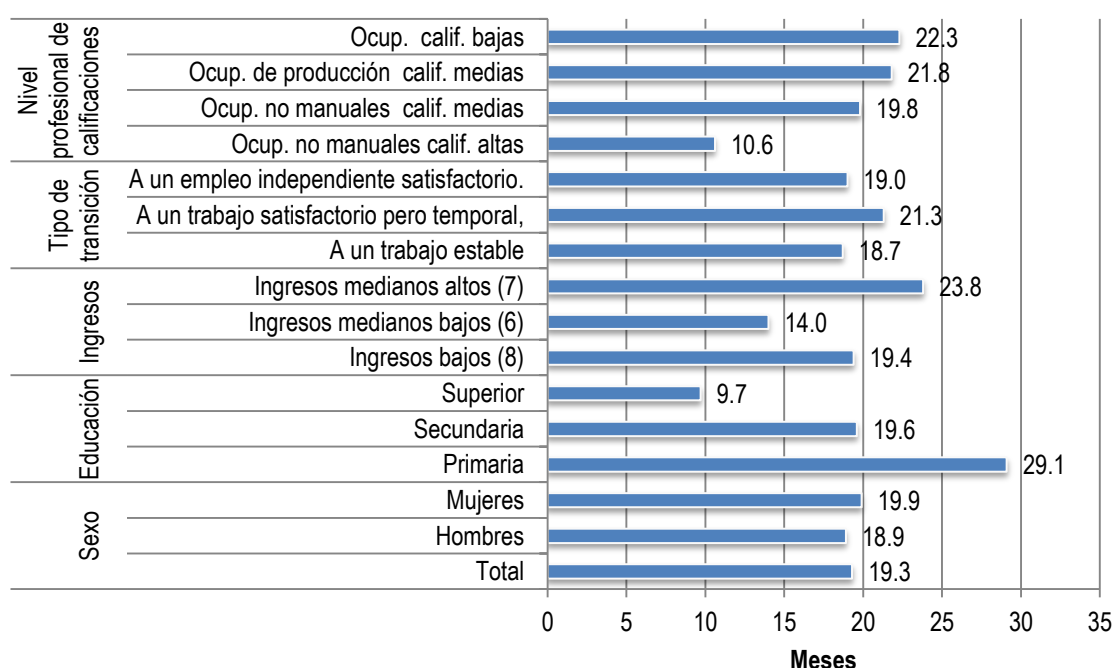
Fuente: Cálculos de la autora utilizando datos de ETET de 26 países (no incluyen la República de Moldavia y Samoa). Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, etc., véase el anexo B.

Mientras que puede considerarse “bueno” que un adulto joven haya completado su transición en el mercado de trabajo, aunque sea a un trabajo no estable, es cuestionable si lo mismo puede decirse de un adolescente (de 15 a 19 años). En el grupo de ingresos bajos, el 13,1 por ciento de los adolescentes (no aparece) se consideraba entre los jóvenes que ya habían completado su transición (26,3 por ciento a un trabajo estable y 73,3 por ciento a un trabajo temporal o por independiente satisfactorio). Una vez más, los resultados reflejan lo analizado en el apartado 3.1, los jóvenes de los países más pobres siguen trabajando demasiado y demasiado pronto. La proporción correspondiente a los países de ingresos medianos altos era del 4,8 por ciento.

Respecto a la duración de la transición en el mercado de trabajo, el gráfico 4.3 muestra los resultados por algunas características generales (sexo, educación y nivel de ingresos), más características relacionadas con el tipo de trabajo en el que se ha producido la transición. En términos generales, en los 21 países con datos fiables, la transición a un trabajo estable o a un trabajo temporal o independiente satisfactorio llevó una media de 19,3 meses. Los hombres jóvenes completan la transición en menos tiempo que las mujeres jóvenes (18,9 y 19,9 meses, respectivamente). Una conclusión más sorprendente la observamos en el nivel de educación de los jóvenes. Una persona joven que permanece escolarizada en el nivel de educación superior tiene el potencial de completar la transición en una tercera parte del tiempo que una persona joven que sólo ha finalizado la educación primaria (9,7 y 29,1 meses respectivamente). La duración relativamente más corta de la transición de los jóvenes a un trabajo estable puede explicarse por la mayor tendencia de los jóvenes del grupo a encontrarse entre los que cuentan con niveles de educación más altos.

Los hombres jóvenes y los jóvenes con niveles de educación superiores completarán sus transiciones en el mercado de trabajo en menos tiempo.

Gráfico 4.3 Duración de la transición en el mercado de trabajo completada, por características seleccionadas, 21 países ETET, 2012/13 (meses)



Nota: Según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08), las ocupaciones se agrupan del siguiente modo: ocupaciones no manuales que requieren un nivel elevado de calificaciones que incluyen a los miembros de los cuerpos legislativos, personal directivo de la administración pública, y directores y gerentes; ocupaciones no manuales que requieren un nivel medio de calificaciones que incluyen a técnicos y profesionales de nivel medio, personal de apoyo administrativo, trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados; ocupaciones de producción que requieren un nivel medio de calificaciones que incluyen a agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros, oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios y operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, y ocupaciones que requieren un nivel bajo de calificaciones que incluyen ocupaciones elementales.

Fuente: Cálculos de la autora utilizando datos de ETET de 21 países (no incluyen Bangladesh, Colombia, Egipto, Malawi, República de Moldavia, Samoa y Ucrania). Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, etc., véase el anexo B.

La ocupación y la composición de calificaciones prevista para desempeñarla también son indisociables de las características de los jóvenes. Los jóvenes con más educación son los que completarán la transición a ocupaciones no manuales que requieren un nivel alto de calificaciones y el período de transición será relativamente corto (10,6 meses). En el otro extremo, los jóvenes que hagan la transición a una ocupación que requiera calificaciones bajas, muy probablemente un trabajo independiente, serán habitualmente los que menos nivel de educación tengan y los que más tardarán en completarla.

La perspectiva de la duración de la transición es más complicada desde el punto de vista de los ingresos. La duración media comparativamente mayor de la transición en los países de ingresos bajos y de ingresos medianos altos (19,4 y 23,8 meses respectivamente) refleja el equilibrio de las transiciones a primeros trabajos que también son el trabajo con el que se completa la transición y los períodos de transición mucho más largos de los pocos jóvenes que no completan la transición con el primer trabajo. Las complejidades de las vías de transición se explican en más detalle en los siguientes apartados.

Pueden hacerse estudios más detallados sobre los datos relacionados con la transición para determinar, por ejemplo, si combinar educación con trabajo tiene alguna incidencia en la posterior transición (características y duración) en el mercado de trabajo. Los resultados preliminares de una investigación sobre el tema que se publicará en breve, basada en datos de las ETET, revela que el haber trabajado durante los estudios redundaba en tasas de transición más altas y tasas de desempleo más bajas (Nilsson, próxima publicación). El tema de completar la transición demasiado joven, como trabajador infantil, también ha sido objeto de estudio a través de series de datos de las ETET. El *Informe mundial de 2015 sobre el trabajo infantil* (OIT, 2015d) concluye que la participación temprana de los niños en el trabajo va asociada a la obtención de un nivel de educación menor y más tardío, y más adelante a trabajos que no cumplen los criterios básicos de un trabajo decente. El informe también señala que los niños que abandonan la escuela pronto tienen menos posibilidades de obtener trabajos estables y corren mayor riesgo de permanecer fuera del mundo del trabajo en general.

4.4 Transiciones a un primer trabajo

Este apartado analiza el concepto de transición a un primer trabajo y pone a prueba la teoría de que la duración es mayor cuanto más alto es el nivel de desarrollo económico del país. Entre los países ETET de los que han podido obtenerse datos⁴⁶, la duración media a un primer trabajo después de dejar la educación formal oscilaba entre un mes en los países de ingresos bajos Benín, Camboya y Madagascar y 22,9 meses en ERY Macedonia (cuadro 4.1). El promedio de los 19 países ETET era de 7,2 meses. Sólo en cuatro de los 19 países ETET el promedio de tiempo que le llevó a un joven obtener su primer trabajo fue de diez meses o más: dos países de Europa Oriental/Asia central que registran tasas de desempleo de las más altas – Armenia y ERY Macedonia, el Territorio Palestino Ocupado (en conflicto), y más sorprendentemente, Vietnam.

⁴⁶ No están incluidos Bangladesh, Brasil, Colombia, Egipto, Liberia, Malawi, República de Moldavia, Samoa y Ucrania.

Cuadro 4.1 Duración media de la transición de la escuela al primer trabajo y del primer trabajo al trabajo actual (transición completada), 19 países ETET, 2012/13 (meses)

	Total		Hombres		Mujeres	
	Primer trabajo	Del primer trabajo al trabajo actual (transición completada)	Primer trabajo	Del primer trabajo al trabajo actual (transición completada)	Primer trabajo	Del primer trabajo al trabajo actual (transición completada)
Promedio, ETET-19	7,2	36,4	6,9	37,3	7,8	34,9
Armenia	10,4	33,5	12,6	34,4	7,9	29,7
Benín	0,5	65,4	0,6	65,9	0,3	65,0
Camboya	0,2	47,9	0,2	49,2	0,2	46,8
El Salvador	3,2	38,9	2,2	36,0	4,7	43,6
Jamaica	9,1	41,2	7,6	44,5	11,0	35,7
Jordania	9,6	31,6	8,8	31,7	12,1	30,3
Kirguistán	9,3	32,1	8,3	32,6	10,5	31,4
Ex República Yugoslava de Macedonia	22,9	25,5	23,9	31,5	21,5	19,9
Madagascar	0,3	52,9	0,4	53,8	0,3	51,8
Nepal	2,4	22,8	2,4	22,4	2,5	24,2
Territorio Palestino Ocupado	10,7	25,3	10,0	26,1	13,2	19,9
Perú (zona urbana)	1,9	34,7	1,4	39,8	2,5	28,1
Fed. de Rusia	7,9	42,6	8,7	43,6	7,0	41,3
Rep. Unida de Tanzania	6,8	32,7	6,7	32,9	6,9	31,7
Togo	5,2	39,6	4,9	39,5	5,4	39,7
Túnez	9,5	40,3	8,1	40,2	12,3	40,7
Uganda	4,4	33,0	3,3	34,7	5,4	31,0
Vietnam	13,6	45,7	12,7	44,7	14,7	47,0
Zambia	8,3	5,9	7,8	6,0	8,9	5,5

Notas: Los jóvenes sin educación están incluidos en la duración entre el primer trabajo y el trabajo actual con el que se ha completado la transición. En la transición al primer trabajo, los jóvenes sin educación formal no están incluidos. Fuente: Cálculos de la autora utilizando datos de ETET de 19 países (no incluyen Bangladesh, Brasil, Colombia, Egipto, Liberia, Malawi, República de Moldavia, Samoa y Ucrania). Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, etc., véase el anexo B.

¿Es importante el nivel de desarrollo? Lo es, en la medida en que la mayoría de los jóvenes de los países de ingresos bajos “crean” su propio trabajo a través del trabajo independiente o del trabajo familiar auxiliar, y no necesitan mucho tiempo para hacerlo. La duración media de la transición a un primer trabajo en siete países ETET de bajos ingresos era de 2,8 meses frente a los 9,2 meses en siete países de ingresos medianos bajos y 10, 2 meses en seis países de ingresos medianos altos.

Habitualmente, los períodos de transición eran más largos para las mujeres jóvenes que para los hombres jóvenes. La duración media de la transición al primer trabajo era de 7,7 meses para las mujeres jóvenes y de 6,9 meses para los hombres jóvenes. En 10 de los 19 países ETET, la duración media de la transición para las mujeres jóvenes era superior a la de los hombres jóvenes en como mínimo un mes (y como máximo cuatro). Sólo en tres países ETET de Europa Oriental y Asia Central los períodos de transición se revelaron considerablemente más largos para los hombres jóvenes (Armenia, ERY Macedonia y Federación de Rusia).

En relación con la influencia de los niveles de educación en los períodos de transición, a mayor nivel de educación menor duración del período de transición al primer trabajo. Para los 19 países ETET, la duración media de la transición para los jóvenes con educación primaria era de 8,3 meses, frente a los 4,7 meses de los jóvenes con educación superior. La conclusión es pues que la inversión en educación es ventajosa para las transiciones de los jóvenes.

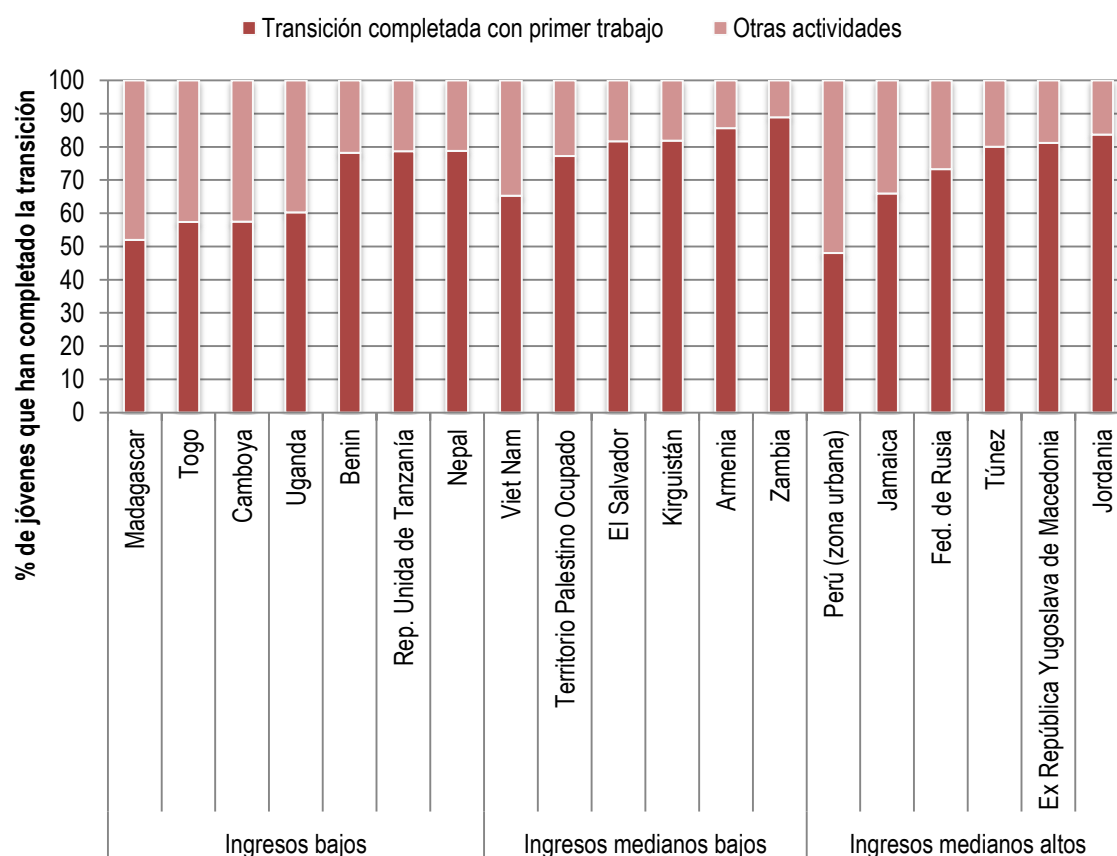
4.5 Transiciones tras el primer trabajo

Para muchos jóvenes, el primer trabajo no es el único trabajo que tendrán durante el período de edad correspondiente a la juventud. Algunos jóvenes pasarán por numerosos períodos de empleo antes “asentarse” en su situación de transición completada o experimentarán diversos períodos de desempleo o inactividad antes de reincorporarse al empleo. Así pues, si se limita el análisis al primer trabajo se pasa por alto la mayor complejidad en relación con el modo en que los jóvenes responden a los dinámicos mercados de trabajo. La duración de la transición para los jóvenes que no la completan con el primer trabajo puede ser extremadamente larga. El cuadro 4.1 muestra la media general de 36,4 meses en los 19 países ETET. En otras palabras, si un joven no tiene la suerte de acertar con su primer trabajo – un trabajo estable, un trabajo temporal o por cuenta propia que sea satisfactorio y proporcione la seguridad deseada – deberá esperar otros tres años antes de completar la transición.

Para demostrar en qué medida la transición se prolonga más allá del primer trabajo y la cantidad de jóvenes que se enfrentarán a períodos muy largos de transición, el gráfico 4.4 muestra las proporciones de jóvenes que han completado la transición (han conseguido un trabajo estable o satisfactorio) con el primer trabajo frente a los que han cambiado entre el primer trabajo y el trabajo que les ha llevado a completar la transición. En todos los países excepto en el Perú (sólo en las zonas urbanas), se observaba una mayor tendencia a que los jóvenes completasen la transición con el primer trabajo y no tanto a emprender actividades múltiples antes de completarla. En los jóvenes de los países de ingresos bajos, en particular Camboya, Madagascar, Togo y Uganda, se observa una tendencia algo mayor a emprender actividades múltiples en su camino hacia el trabajo que complete la transición, lo que puede interpretarse como un reflejo de la relativa inestabilidad del trabajo, principalmente del trabajo independiente, en estos países.

En algunos casos, especialmente en los países de ingresos bajos, la transición al empleo deseado sigue tras el primer trabajo.

Gráfico 4.4. Transiciones completadas con el primer trabajo o posteriormente, 19 países ETET por grupo de ingresos, 2012/13



Nota: Entre los jóvenes que han completado la transición con su primer trabajo se incluyen aquellos cuyo primer trabajo estaba entre los considerados idóneos para completar la transición (transición directa), los que han pasado sólo por períodos de empleo estable y los que han pasado por períodos de desempleo o inactividad, pero cuyo primer trabajo les sirvió para completar la transición.

Fuente: Cálculos de la autora basados en datos de ETET de 19 países (no están incluidos Bangladesh, Brasil, Colombia, Egipto, Liberia, Malawi, República de Moldavia, Samoa y Ucrania). Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, etc., véase el anexo B.

Aunque no aparece en este gráfico, los datos de las ETET también reflejan tasas de transiciones completadas más altas para el primer trabajo en los jóvenes con educación superior que en los jóvenes con educación primaria (proporciones medias del 80,4 y el 65,9 por ciento respectivamente). En otras palabras, los jóvenes con educación universitaria tienen más posibilidades de obtener el empleo deseado en el primer intento.

5. Políticas para promover el empleo juvenil

5.1 Panorama general

La creación de empleo para las mujeres y los hombres jóvenes que cada año acceden al mercado de trabajo es un componente decisivo en el camino hacia el crecimiento económico, sociedades más justas y democracias más sólidas. Como ya se mencionaba en anteriores ediciones del informe sobre las *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*, lo importante no sólo es la cantidad de empleo, la calidad también es fundamental. El ofrecer oportunidades a los jóvenes para acceder a empleos decentes significa mucho más que ofrecerles un medio de ganarse la vida. Significa incorporar a los jóvenes a trabajos dignos y productivos, en los que se protegen los derechos, que generan ingresos suficientes y ofrecen protección social adecuada. Aumentar la inversión en empleos decentes para los jóvenes es el mejor modo de garantizar que pueden hacer realidad sus aspiraciones, mejorar sus condiciones de vida y participar activamente en la sociedad.

La edición de 2013 de las *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil* (OIT, 2013a) proporcionaba un análisis exhaustivo de los ámbitos principales de política para abordar la crisis del empleo juvenil. El análisis se basaba 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 en la reunión de junio de 2012 de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2012)⁴⁷.

El “Llamado a la Acción” contiene principios orientadores y una serie de conclusiones exhaustivas que describen medidas de política que pueden guiar a los mandantes en la configuración de estrategias nacionales sobre empleo juvenil. Afirma que un enfoque multidimensional y equilibrado que tome en consideración la diversidad de las situaciones de un país es el modo más conveniente de responder a la prioridad mundial principal de generar trabajo decente para los jóvenes. Los cinco ámbitos de política en torno a los cuales diseñar la acción relacionada con el empleo juvenil son: 1) políticas económicas y de empleo que impulsen la creación de empleo y mejoren el acceso a la financiación; 2) educación y formación que faciliten la transición de la escuela al trabajo y eviten el desajuste de las competencias; 3) políticas de mercado de trabajo orientadas a promover el empleo de los jóvenes desfavorecidos; 4) iniciativa empresarial y empleo independiente para ayudar a los jóvenes aspirantes a empresarios potenciales, 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.

En los últimos años, el empleo juvenil ha ido cobrando una importancia cada vez mayor en las agendas de política de muchos países del mundo y se han puesto en marcha muchas iniciativas para abordar el reto que plantea. Según el estudio disponible más reciente, realizado en 2014, 122 de los 198 países aplicaban una política relativa a los jóvenes, un aumento respecto de los 99 que lo hacían en 2013 (Youthpolicy.org,

⁴⁷ El texto completo de la Resolución de 2012 “La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción” puede consultarse en el sitio web de la OIT: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_187080/lang-es/index.htm.

2014). El Programa de Empleo Juvenil de la OIT ha elaborado un inventario de políticas y leyes sobre empleo de los jóvenes⁴⁸. Hasta la fecha, en la base de datos se ha incluido información sobre 54 países, y se prevé que para finales de 2015 el número aumente a 60. Un análisis inicial de los marcos de política llegó a la conclusión de que la mayoría de las medidas existentes se centraba en el desarrollo de competencias y, en menor medida, en las políticas del mercado de trabajo⁴⁹. Los dos ámbitos de política incluyen formación para el mercado de trabajo, aprendizajes y otros programas de adquisición de experiencia laboral, asistencia en la búsqueda de empleo y servicios de empleo, así como incentivos para que los empleadores contraten a jóvenes desfavorecidos (por ejemplo, subsidios salariales o exenciones de las contribuciones a la seguridad social durante un período limitado) o medidas para apoyar a los jóvenes que quieren iniciar su propia actividad económica. Estas conclusiones coinciden con las del análisis mundial de las intervenciones en materia de empleo juvenil incluidas en el Inventario del Empleo Juvenil⁵⁰.

Como ya se señaló en otras ediciones del presente informe, para afrontar los retos actuales que plantea la crisis del empleo juvenil es preciso contar con una combinación de políticas que aborden cuestiones tanto estructurales como cíclicas. El trabajo decente para los jóvenes no puede conseguirse y mantenerse a través de intervenciones fragmentadas y aisladas. Es preciso emprender acciones a largo plazo, firmes y concertadas que abarquen políticas y programas de distinta índole; por un lado, una estrategia integrada dirigida a promover el crecimiento y la creación de empleo que incluya, por otro lado, intervenciones orientadas a ayudar a los jóvenes a superar los obstáculos y las desventajas que afrontan al acceder al mercado de trabajo y para permanecer en el mismo.

Otro mensaje fundamental gira en torno al establecimiento de alianzas de base amplia con miras a aumentar la inversión y mejorar la coherencia en el diseño y la aplicación de la política de empleo juvenil. Estos esfuerzos son necesarios para evitar el riesgo de no conseguir los resultados deseados. En un esfuerzo por mejorar la integración de las distintas políticas, varios países han revisado los objetivos y la secuenciación de las políticas sobre empleo juvenil ofreciendo un paquete integral de intervenciones que responden a las distintas necesidades de los trabajadores jóvenes.

Por último, y habida cuenta de la necesidad de desarrollar y aplicar políticas que sean eficaces para proporcionar trabajo decente a los jóvenes, es decisivo basar las opciones de política en datos fehacientes. Durante estos últimos años, la OIT y otras organizaciones han centrado esfuerzos en determinar “lo que funciona en el empleo juvenil”. Estos esfuerzos han generado un número cada vez mayor de estudios y evaluaciones rigurosas del impacto que analizan soluciones innovadoras destinadas a

⁴⁸ Se puede acceder a la base de datos sobre políticas de empleo juvenil “Youth Pol” en <http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/youth-pol/lang--es/index.htm>

⁴⁹ Para un análisis comparativo de las políticas sobre empleo juvenil en la región de Asia y el Pacífico, véase Divald (2015). Véase también Matsumoto, Henge e Islam (2012).

⁵⁰ La base de datos en línea, puede consultarse en www.youthemployment-inventory.org.

mejorar los resultados del mercado de trabajo para los jóvenes, en particular en África y el Oriente Medio⁵¹.

Los estudios de evaluación puntuales se están complementando con un análisis sistemático que reúne y analiza investigaciones empíricas sobre las consecuencias en el mercado de trabajo de las intervenciones sobre empleo juvenil, incluida la formación profesional, la promoción de la iniciativa empresarial, los servicios de empleo y el empleo subvencionado⁵². Los resultados del análisis estarán disponibles a finales de 2015. En el resto del presente capítulo se destacan algunas conclusiones preliminares de este análisis, así como de otros estudios.

5.2 Dar prioridad a las políticas para la creación de empleo

Las políticas que promueven el crecimiento integrador centrado en el empleo son de vital importancia si se quiere dar a los jóvenes una oportunidad equitativa 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 también son más sensibles a los efectos del ciclo económico, como se demuestra en capítulos anteriores del presente informe. Un impulso a la demanda agregada es clave para abordar la crisis del empleo juvenil, puesto que creará más oportunidades de trabajo para los jóvenes.

Por consiguiente, es fundamental mantener las estrategias de empleo juvenil ancladas a las políticas macroeconómicas y sectoriales. Sin embargo, la infrautilización de las intervenciones destinadas a aumentar la demanda de mano de obra es demasiado frecuente. Es poco habitual encontrar un conjunto amplio de prioridades, objetivos y resultados de política en materia de empleo juvenil, y menos aún que cuenten con fondos y recursos suficientes.

Las políticas macroeconómicas y de crecimiento pueden servir de apoyo al empleo juvenil si las inversiones son suficientes y están bien realizadas. El crecimiento del empleo puede estimularse *promoviendo la diversificación económica y la transformación estructural*. En la actualidad, las actividades rurales no agrícolas son la fuente de ingresos del 40–70 por ciento de los hogares rurales en África, Asia y América Latina. Un análisis reciente de los resultados de los países ETET ha revelado que muchos países, en particular los países de ingresos bajos del África Subsahariana, deben dejar atrás la agricultura y el comercio minorista poco productivos en las zonas rurales (Elder, de Haas et al., 2015). En esos países, la promesa de diversificación rural y transformación estructural no ha arrojado aún mejores empleos para la gran cantidad de jóvenes que viven en las zonas rurales.

⁵¹ Un reciente estudio de evaluación se centra en las competencias interpersonales fundamentales para los jóvenes (Lippman et al., 2015). Véase asimismo una iniciativa destinada a generar un mapa de datos sobre las brechas en materia de programación de competencias transferibles para los jóvenes dirigida por la Iniciativa Internacional para la Evaluación del Impacto (3ie) y la Fundación MasterCard en <http://gapmaps.3ieimpact.org/node/4166/about>

⁵² El análisis sistemático es un esfuerzo de colaboración llevado a cabo por la OIT, el Banco Mundial y el Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI). Se trata de un estudio que incluye una serie de 114 evaluaciones del impacto en los resultados del mercado de trabajo para los jóvenes. Mide los cambios registrados en el empleo, los ingresos y el rendimiento empresarial derivados de las intervenciones en i) formación y desarrollo de competencias, ii) promoción de la iniciativa empresarial, iii) empleo subvencionado, y iv) servicios de empleo. El documento (Kluve et al.) se publicará a finales de 2015.

Las estrategias destinadas a promover la diversificación agrícola y ampliar los segmentos productivos del sector industrial y del sector servicios son necesarias para aprovechar los beneficios de los cambios estructurales e impulsar la demanda de mano de obra de trabajadores jóvenes en los países en desarrollo. Hay múltiples vías alternativas hacia la transformación estructural, como señalan Islam e Islam (2015). Independientemente de la opción política adoptada, el Estado debe desempeñar un papel activo en la creación de mercados, mantenimiento de empresas, fomento de la modernización tecnológica, apoyo de los procesos de aprendizaje y acumulación de competencias, suprimiendo los obstáculos estructurales al crecimiento, modernizando la agricultura y proporcionando acceso a financiación.

Los resultados positivos en materia de empleo pueden promoverse *reduciendo la inestabilidad macroeconómica a través de la adopción de políticas anticíclicas específicas y puntuales*. A través de las políticas monetarias y fiscales, los bancos centrales y las autoridades financieras pueden promover altos niveles de inversión, mejorar la inclusión financiera y asegurar el acceso al crédito, en particular mediante la asignación de créditos a sectores prioritarios con un alto potencial de creación de empleo de calidad (Islam y Kucera, 2013). El impacto en el empleo de la política fiscal expansionista ha sido objeto de estudios y análisis durante el pasado decenio y, más concretamente, durante la crisis económica y financiera. En el ámbito del empleo juvenil, una análisis publicado recientemente por la OIT (Ebell y O'Higgins, próxima publicación) sostiene que una política fiscal anticíclica puede contribuir a contener el desempleo juvenil. Este instrumento resulta más eficaz si va precedido de una política fiscal relativamente conservadora en períodos no recesivos, a saber, aumento del gasto y reducción de los impuestos durante las recesiones y a la inversa durante épocas de expansión económica (véase también el recuadro 14).

Más allá de los efectos en el empleo de las políticas activas del mercado de trabajo (véase apartado 5.3.2), los datos de muchas economías avanzadas y emergentes apuntan cada vez más a que inversiones públicas en infraestructuras bien diseñadas y financiadas con deuda pública pueden generar una producción mayor y crecimiento en el empleo, atrayendo al mismo tiempo inversión privada. Las estimaciones de los Estados Unidos muestran que un paquete de inversiones en infraestructura de 250.000 millones de dólares aumentaría el PIB en tanto como 400.000 millones de dólares y generaría unos tres millones de puestos de trabajo (Bivens, 2014). En la Unión Europea, el Plan de Inversiones puesto en marcha por la Comisión Europea y el Banco Europeo de Inversiones (conocido como Plan Junker) puede añadir 330.000–410.000 millones de euros al producto interior bruto de Europa (un punto porcentual cada año) y crear aproximadamente 1,3 millones de puestos de trabajo en tres años⁵³.

⁵³ Ficha de la Comisión Europea, “The Investment Plan for Europe: Questions and Answers”; 20 de julio de 2015; http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-5419_en.htm. Otros estudios regionales con previsiones del potencial de crecimiento del empleo que tiene el desarrollo en infraestructuras incluyen Estache et al. (2013) para el Oriente Medio y África del Norte y Zhang et al. (2012) para China.

Recuadro 14. Política fiscal expansionista y resultados del empleo juvenil: Enseñanzas extraídas de la crisis de 2008–2009

En respuesta a la crisis financiera y económica de 2008–2009, muchos países adoptaron paquetes de medidas de estímulo para contrarrestar la disminución del PIB y limitar la pérdida de puestos de trabajo. Los paquetes de medidas revistieron especial importancia en Asia y el Pacífico (9,1 por ciento del PIB), mientras que en África y Oriente Medio supusieron aproximadamente el 5,9 por ciento del PIB. En Europa Central y Sudoriental y los países de la Comunidad de Estados Independientes (CEI) el paquete de medidas correspondió a alrededor del 4,3 por ciento del PIB, en las economías avanzadas el 3,4 por ciento y en América Latina y el Caribe el 2,6 por ciento.

Aunque la composición se definió en función de las necesidades específicas de cada país, la mayoría de los paquetes de medidas fiscales incluían: i) medidas del mercado de trabajo; ii) transferencias a personas y hogares con ingresos bajos; iii) gasto en infraestructuras; iv) rebajas fiscales, y v) otras medidas para impulsar la demanda agregada.

Las economías avanzadas del G20 se centraron principalmente en los recortes fiscales y las medidas del mercado de trabajo, mientras que las economías en desarrollo y emergentes invirtieron más en infraestructuras. La evaluación de estas medidas mostró que los países que obtuvieron resultados relativamente buenos en materia de empleo habían aplicado paquetes de medidas de estímulo más importantes como porcentaje del PIB, aunque el éxito relativo también estaba relacionado con la capacidad de reacción de los países y con la combinación de medidas de estímulo utilizada. En cuanto a la eficacia de las políticas expansionistas, suele reconocerse que en ausencia de estímulos fiscales, la pérdida de producción global hubiese sido mucho mayor.

En cambio, se ha demostrado que los ajustes fiscales tienen efectos perjudiciales en las perspectivas de empleo de los jóvenes. Se llevó a cabo un estudio empírico que reveló que el aumento de las tasas de desempleo juvenil entre 2009 y 2011 fue mayor en los países que habían endurecido considerablemente las medidas fiscales. Los resultados del estudio mostraron que un aumento de un punto porcentual en el balance fiscal estructural aumentó la tasa de desempleo juvenil en 1,5 puntos porcentuales.

A partir de 2010, la estrategia seguida en varios países ha cambiado su enfoque alejándose de la creación de empleo con el objetivo político de reducir el déficit fiscal y el volumen de la deuda pública. No obstante, en muchos países, el debilitamiento del crecimiento económico, el aumento de la inestabilidad y el empeoramiento de los balances de los bancos ha llevado a una mayor contracción, menores inversiones y, en consecuencia, a la pérdida de puestos de trabajo (véase también el recuadro 10). Esto, a su vez, ha incidido negativamente en los presupuestos de los gobiernos, aumentando la exigencia de aumentar las medidas de austeridad. Con objeto de compensar el empeoramiento de las perspectivas de exportación a las economías avanzadas, muchas economías emergentes y en desarrollo han adoptado una estrategia para impulsar la demanda interna. Incluso en estos países, los mercados de trabajo y la inversión se han visto afectados por la contracción global de la economía, lo que ha afectado a la creación de empleo.

Fuentes: CE y OIT (2011); Matsumoto, Henge e Islam (2012); Ball, Leigh y Loungani (2011).

Una cuestión macroeconómica importante a la que se enfrentan todos los países, en particular los de ingresos bajos y medianos, es la necesidad de reducir la incidencia de las recesiones, que afectan desproporcionadamente a los jóvenes. A este respecto, la mejora de la capacidad institucional y financiera de los países para apoyar políticas anticíclicas sigue siendo un desafío clave.

En resumen, las estrategias de promoción del empleo juvenil deberían articular la combinación y la interacción de las políticas macroeconómicas y las políticas e intervenciones en materia de trabajo y de empleo orientadas específicamente a los jóvenes, en particular los más desfavorecidos (por ejemplo, trabajadores poco calificados, trabajadores de subsistencia y con trabajos poco productivos en la economía informal). Al mismo tiempo, para garantizar una demanda constante de mano de obra, las políticas de empleo, en particular en los países de ingresos bajos, deben centrarse en mayor medida en la interacción entre crecimiento económico y sectorial, tamaño de la

empresa y tecnología para asegurar una demanda constante de mano de obra. Estas políticas también deberían mejorar los requisitos legales y administrativos relacionados con la actividad por cuenta propia con miras a impulsar la calidad del empleo de los jóvenes, asegurar mejores condiciones de trabajo y el acceso a la protección social y los derechos laborales.

5.3. Abordar las desventajas específicas que afectan a los jóvenes a través de políticas sobre capacitación y sobre el mercado de trabajo

5.3.1 Formación y competencias para la empleabilidad

Las conclusiones analizadas en los anteriores capítulos del presente informe muestran que, a pesar de la mejora en los niveles de educación, el empleo productivo suele verse obstaculizado por el bajo nivel de las competencias o por competencias que no se corresponden con las necesidades del mercado de trabajo. La educación y la formación son fundamentales para generar más y mejores oportunidades para las mujeres y los hombres jóvenes de obtener trabajo decente y productivo. Existe un círculo virtuoso reconocido entre educación y formación y mayor productividad, más y mejor calidad del empleo y crecimiento económico.

El desarrollo de competencias se considera cada vez más en el contexto de la promoción del crecimiento del empleo y como herramienta para abordar la desigualdad (Islam e Islam, 2015; Salazar-Xirinachs et al., 2014). A nivel macroeconómico existen datos fidedignos que ponen de manifiesto que un nivel de educación alto aumenta la productividad y, por consiguiente, genera niveles más altos de crecimiento económico. Los resultados empíricos muestran que un incremento de un punto porcentual en las tasas de escolarización lleva a un aumento del PIB per cápita de entre un uno y un tres por ciento (Sianesi y Van Reenen, 2003).

Gran número de políticas recientes se centran en reformas para mejorar la educación, la formación y el desarrollo de competencias con la participación directa de las organizaciones de empleadores y los sindicatos. Se trata de reformas que abordan el desajuste de las competencias a través de una mejor capacidad de respuesta de los resultados en materia de formación a los requisitos del mercado de trabajo y de la introducción de componentes relacionados con la experiencia laboral en los programas de enseñanza y formación técnica y profesional. Desde 2012, una serie de países (como Austria, Brasil, Estados Unidos, Grecia, Italia y México) han adoptado políticas para reformar sus sistemas de aprendizaje. Las reformas también se han centrado en racionalizar los contenidos de la formación y en introducir competencias transferibles e inherentes a los puestos de trabajo. Para que los estudiantes obtengan mejores resultados, es preciso que los profesores: i) conozcan bien la materia que enseñan; ii) estén familiarizados con los distintos métodos de enseñanza y tengan capacidad para combinar distintos enfoques de aprendizaje; iii) conozcan a fondo cómo se desarrollan, el aprendizaje, en general, y las motivaciones de los estudiantes, en particular, y iv) sean capaces de utilizar la tecnología como herramienta de enseñanza y los sistemas de gestión de la información para supervisar el aprendizaje de cada estudiante. Todo ello conlleva una formación extensa y continua del personal docente (Schleicher, 2012).

El reconocimiento de que el abandono escolar repercute en gran medida tanto en la sociedad como en las personas, ha llevado a los responsables de formular las políticas

a hacerlo para abordar este problema⁵⁴. Estas políticas pueden orientarse al sistema escolar en su totalidad o, más concretamente, a los estudiantes desfavorecidos. Las intervenciones que afectan al sistema escolar en su conjunto suelen estar dirigidas a aumentar el número de años obligatorios de escolarización y a reformar la organización y el contenido de la enseñanza y la formación. Las políticas dirigidas a estudiantes en situación de riesgo incluyen transferencias condicionadas de efectivo, sistemas de alerta temprana para seguir de cerca los resultados de los estudiantes y proporcionar apoyo adicional en caso de necesidad, programas que ofrecen una segunda oportunidad, así como la puesta a disposición de recursos adicionales para las escuelas en las que predominan los estudiantes de entornos desfavorecidos.

El grado en que la oferta de competencias se corresponde con la demanda de mano de obra es un factor decisivo en los resultados económicos y del mercado de trabajo. A fin de evitar los posibles desajustes entre demanda y oferta de competencias es preciso adoptar un proceso estratégico y sistemático a través del cual los actores del mercado de trabajo puedan identificar las futuras necesidades en materia de competencias y prepararse para abordarlas⁵⁵. La anticipación de estas necesidades no es un proceso sencillo y el problema lo constituye en gran parte la falta de información pertinente sobre el mercado de trabajo. Herramientas como la metodología Skills for Trade and Economic Diversification (STED) (Competencias para el Comercio y la Diversificación Económica) pueden ayudar a realizar las evaluaciones ocupacionales necesarias para determinar las estrategias de orientación más efectivas para los sectores en crecimiento⁵⁶.

Los períodos de aprendizaje y las pasantías proporcionan a los jóvenes oportunidades para adquirir la experiencia laboral y las competencias que precisan las empresas. Los aprendizajes formales de calidad amplían el alcance a programas de enseñanza de calidad, conllevan acciones para hacerlos más atractivos para los jóvenes y los empleadores por igual, e implican a las partes interesadas en los acuerdos de gobernanza (véase el recuadro 15). En el caso de los aprendizajes, las pasantías y otros programas para adquirir experiencia profesional, es importante que se proporcione una experiencia de calidad que ayude a los jóvenes a acceder a un buen puesto de trabajo (OCDE-OIT, 2014). No deberían utilizarse como herramienta de selección para la contratación o para sustituir el trabajo realizado por empleados esenciales. Por esta razón, el “Llamado a la acción” de 2012 señalaba que los gobiernos deberían reglamentar y controlar “el aprendizaje profesional, las pasantías y otros programas de adquisición de experiencia laboral, entre otras cosas mediante la certificación, para garantizar que constituyan una auténtica experiencia de aprendizaje y que no se utilicen para sustituir a trabajadores de plantilla”.

⁵⁴ En Brunelo y De Paola (2013) se proporciona un análisis de la bibliografía sobre el costo del abandono escolar.

⁵⁵ OIT (próxima publicación), *Anticipating skills needs: A key measure to improve the match between skills and demand*, Competencias para el Empleo, Orientaciones de política (Ginebra).

⁵⁶ Para más información sobre la metodología STED, véase: http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Projects/WCMS_151399/lang--en/index.htm.

Recuadro 15. Los elementos básicos de un aprendizaje de calidad

Aunque no existe una única fórmula que pueda aplicarse a todos los casos, los sistemas de aprendizaje que mejor funcionan están basados en los siguientes elementos:

1. **Colaboración y coordinación** entre el gobierno, los proveedores de formación y los interlocutores sociales durante el diseño, aplicación y supervisión de los aprendizajes.
2. **Funciones y responsabilidades claras y compartidas** para las instituciones de formación, las empresas, los sindicatos y otros actores (por ejemplo, los intermediarios del mercado de trabajo).
3. **La legislación sobre las condiciones para las empresas y los aprendices**, incluidos los acuerdos contractuales, debe definirse para garantizar que los aprendizajes constituyen una “auténtica experiencia educativa” y que se aplican los derechos de los jóvenes. La práctica del diálogo social, incluida la definición de dichas condiciones a través de convenios colectivos, garantiza la participación de los principales actores que representan al mundo del trabajo.
4. **Reparto de los costos de aplicación entre las empresas, el Estado y los aprendices:** las empresas cargan con los costos de la formación en el lugar de trabajo y los salarios de los aprendices, el Estado dirige las escuelas de formación profesional y paga los salarios del personal docente y los aprendices invierten su tiempo y participan en la producción de las empresas.

Fuente: OCDE-OIT (2014).

En los países con una economía informal generalizada, la fuente principal de educación y formación profesionales es el aprendizaje tradicional o informal. La mejora de los sistemas informales de aprendizaje puede llevarse a cabo de distintos modos: i) mejorando la calidad de la formación (potenciando el acceso del maestro artesano y del aprendiz a nuevas competencias, llevando a cabo supervisiones y asegurando la calidad de la formación impartida; ii) abordando los déficits de trabajo decente (consolidando la igualdad de género en los aprendizajes y extendiendo el uso de los contratos de aprendizaje que detallan la duración, las horas de trabajo y otras condiciones laborales, y iii) mejorando la relación entre el sistema formal (por ejemplo, incluyendo aprendizajes informales en el sistema de formación nacional o reconociendo las competencias adquiridas) (OIT, 2011a).

5.3.2 Políticas del mercado de trabajo y otras intervenciones específicas dirigidas a reducir las desigualdades y promover el empleo para los jóvenes desfavorecidos

El presente informe y otros informes recientes de la OIT (por ejemplo, OIT, 2015c) subrayan la naturaleza cambiante del trabajo y la mayor inseguridad laboral entre los jóvenes. En los países de la OCDE, más del 25 por ciento de los jóvenes tienen trabajos temporales y más de un tercio trabajan menos de 30 horas a la semana (a tiempo parcial). En los países de ingresos bajos, tres de cada cuatro trabajadores jóvenes tienen empleos ocasionales (trabajo por cuenta propia, trabajo familiar auxiliar, trabajo ocasional remunerado o trabajo temporal) y más de un tercio (37,8 por ciento) son pobres. A escala mundial, los jóvenes tienen, como promedio, salarios más bajos que otros trabajadores. Esto coincide con la teoría económica convencional según la cual la edad, el nivel de educación y la experiencia laboral y sectorial están relacionados positivamente con la productividad y, por consiguiente, con los ingresos. En los últimos años, los salarios medios de los trabajadores jóvenes han seguido disminuyendo en relación con los de los trabajadores adultos a pesar de la proporción decreciente de

jóvenes del total de la población , las tasas de empleo juvenil cada vez menores y el aumento de los niveles de educación (Grimshaw, 2014).

La persistencia de esta brecha salarial (también conocida como descuento salarial) se debe principalmente a que los trabajadores jóvenes están representados en exceso en el trabajo a tiempo parcial y temporal, en algunos tipos de ocupaciones y/o sectores económicos y en la economía informal. Así, por ejemplo, en Europa, la OCDE (2006) calculó que el riesgo que corre un joven de estar mal pagado duplica con creces el que corre un trabajador en la edad más productiva, y que la proporción de trabajadores jóvenes mal remunerados oscila entre uno de cada cinco en Portugal y dos de cada tres en los Países Bajos.

En respuesta al deterioro de las condiciones del mercado de trabajo para los trabajadores jóvenes en algunas economías avanzadas y emergentes, una serie de países ha introducido reformas para promover la transición de los jóvenes a trabajos indefinidos y de tiempo completo. Muchos países también han aumentado la protección de algunas formas de empleo atípicas. Es lo que ocurre con las leyes que exigen el mismo tratamiento para los trabajadores a tiempo parcial que para los trabajadores a tiempo completo, y el mismo tratamiento para los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores de agencias privadas que para los trabajadores con contrato indefinido o fijos (por ejemplo, Argentina, China, Noruega, República de Corea y algunos países de la Unión Europea) (OIT, 2015c).

Varios países han adoptado o ampliado medidas para mejorar la integración en el mercado de trabajo de los jóvenes a través de intervenciones específicas. Estas políticas han destacado en el conjunto de reformas de la política de empleo como intervenciones para amortiguar el impacto negativo de la crisis económica y financiera mundial en los resultados del empleo juvenil. Incluyen formación para el mercado de trabajo y otros programas de adquisición de experiencia laboral, asistencia en la búsqueda de empleo y otros servicios de empleo, así como incentivos para que los empleadores contraten a jóvenes desfavorecidos o medidas para apoyar a los jóvenes que quieren iniciar su propia actividad económica.

En un esfuerzo por mejorar la integración de las distintas políticas del mercado de trabajo, varios países han revisado los objetivos y la secuenciación de las distintas medidas del mercado de trabajo y de protección social, y han ampliado el espectro de sus intervenciones en respuesta a las distintas necesidades de los trabajadores jóvenes (véase el recuadro 16).

Otra reforma importante en materia de empleo juvenil es la relacionada con la introducción de la garantía juvenil en los países de la Unión Europea. La garantía juvenil conlleva el derecho a un puesto de trabajo, formación o educación para un grupo definido de jóvenes y la obligación para las autoridades públicas de proporcionar una oferta en un plazo de cuatro meses, a contar desde la fecha de inicio de su desempleo o de fin de su escolarización. La adopción de la Recomendación del Consejo, de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, es el primer ejemplo de compromiso concertado entre los 28 países de la Unión Europea para ampliar las políticas y medidas de empleo juvenil en un marco europeo común⁵⁷. Se trata de un plan

⁵⁷ *Diario Oficial de la Unión Europea*, Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil , 2013/C 120/01. Disponible en: <http://eur-lex.europa.eu/>.

específico que conecta la voluntad y el compromiso políticos con las facilidades de financiación y los planes de aplicación.

La garantía juvenil ejemplifica la solidaridad nacional y regional para proporcionar una respuesta innovadora a una situación laboral excepcional de los jóvenes. La garantía juvenil es flexible a la hora de combinar los distintos tipos de medidas que mejor funcionan en los diferentes contextos, al tiempo que mantiene el objetivo general de acceso “garantizado” a servicios de empleo, formación y/o empleo que han concertado todos los países de la Unión Europea. La garantía juvenil puede desempeñar un papel significativo en la reducción de las “cicatrices” que deja el desempleo de larga duración y es especialmente idónea para abordar el desánimo y la salida del mercado del trabajo (OIT, 2013b).

Recuadro 16. Ampliación de la cobertura de las prestaciones de desempleo a los trabajadores en formas de empleo atípicas

Globalmente, en 2013 algo más del 30 por ciento de la población económicamente activa tenía el derecho legal a recibir prestaciones de desempleo. En algunas regiones, la mayor parte de la fuerza de trabajo estaba cubierta (84,2 por ciento en Europa Central y Sudoriental (no UE) y CEI y 76,4 por ciento en las economías desarrolladas y la Unión Europea). América Latina y el Caribe proporcionaban prestaciones a cerca del 30 por ciento de su fuerza de trabajo. En Asia y el Pacífico, Oriente Medio y África del Norte, la cobertura legal no llegaba al 20 por ciento. En el África Subsahariana estaba ligeramente por encima del 3 por ciento.

En la mayor parte de los países, los trabajadores debían cotizar durante un período de entre 6 y 12 meses antes de poder acceder a las prestaciones de desempleo. Este requisito pueden suponer una desventaja para los jóvenes, que a menudo tienen trabajos ocasionales. Francia es un ejemplo de modelo inclusivo, puesto que en 2009 redujo el período de cotización de seis a cuatro meses. En 2013 siguieron otras medidas para intensificar la eficacia del seguro de desempleo y reducir el recurso a los contratos de corta duración: a menor duración del contrato, mayor la contribución del empleador.

Otra estrategia ha consistido en establecer disposiciones específicas para los trabajadores temporales o estacionales, como períodos de cotización más cortos para tener acceso a las prestaciones de desempleo. En la Argentina, por ejemplo, los trabajadores temporales tienen que haber trabajado 90 días (13 semanas) en los 12 meses anteriores para poder beneficiarse de las prestaciones, a diferencia de los trabajadores con contratos indefinidos que tienen que haber trabajado seis meses en los tres años anteriores. En Chile, es preciso que un trabajador temporal haya cotizado seis meses, frente a los 12 meses de los trabajadores permanentes. Con objeto de atender las necesidades de los trabajadores con formas atípicas de empleo, Italia reformó los dos criterios de elegibilidad existentes, el período de cotización (flexibilización a 13 semanas de cotizaciones en los 12 meses anteriores) y las prestaciones (la tasa de sustitución aumentó al 75 por ciento del salario durante una duración máxima equivalente a la mitad de las semanas de cotización).

Fuente: OIT (2015c).

Un reciente ejercicio de la OIT para obtener enseñanzas de “lo que funciona” en materia de servicios de empleo para los jóvenes llegó a la conclusión de que la puesta a disposición de servicios de empleo individualizados e intensivos (asesoramiento y orientación profesional, asistencia en la búsqueda de empleo y planificación individual del empleo) puede tener efectos netos positivos en las probabilidades de los desempleados jóvenes de acceder a un empleo⁵⁸. No obstante, la eficacia de los servicios

⁵⁸ Los resultados de dicho trabajo se presentarán en la publicación de la OIT de próxima aparición “Public Employment Services for Youth”. La OIT organiza actos de intercambio de conocimientos sobre “lo que funciona” para el empleo juvenil con objeto de facilitar el aprendizaje y el diálogo a través de la información

de empleo precisa de unos servicios individualizados de asesoramiento y colocación bien desarrollados, basados en información del mercado de trabajo actualizada y fiable; de disponibilidad de enfoques múltiples para llegar a grupos de jóvenes distintos (a saber, múltiples canales a través de servicios presenciales y otros servicios), y de enfoques de selección y elaboración de perfiles para orientar la prestación de servicios a los jóvenes que más asistencia necesitan. El mismo ejercicio de aprendizaje mutuo puso de manifiesto la necesidad de establecer estrategias innovadoras y alianzas de base amplia para llegar a los jóvenes que no están registrados en las oficinas de empleo (por ejemplo, los jóvenes que están desvinculados del mercado de trabajo) o los que viven en zonas que no están cubiertas por la red de oficinas de empleo (por ejemplo, las zonas rurales).

La formación sobre el mercado de trabajo es una intervención muy utilizada en relación con los jóvenes y se imparte cada vez más junto a otras medidas del mercado de trabajo. Estos programas incluyen regímenes que ofrecen una segunda oportunidad, formación tanto dentro como fuera del trabajo, aprendizajes y pasantías, y a menudo están orientados para proporcionar a los jóvenes no sólo competencias técnicas específicas para un trabajo, sino también competencias básicas transferibles (por ejemplo, autogestión, trabajo en equipo y comunicación)⁵⁹. Los estudios realizados sobre la eficacia de los programas de formación sobre el mercado de trabajo señalan los siguientes elementos como claves para el éxito: i) combinación de formación teórica con períodos de experiencia laboral que sirvan para obtener una calificación reconocida; ii) diseño siguiendo un enfoque basado en el mercado (por ejemplo, identificando en primer lugar las competencias que necesitan los empleadores), y iii) orientación hacia los jóvenes con pocas calificaciones, que llevan algún tiempo sin trabajar y/o carecen de experiencia laboral.

Los subsidios salariales y otros incentivos financieros (por ejemplo exenciones fiscales o exenciones de las contribuciones a la seguridad social durante un período de tiempo limitado) para que los empleadores contraten a jóvenes puede ayudar a mejorar la transición de la escuela al trabajo, en especial durante tiempos de recesión económica. De igual modo, pueden resultar una valiosa herramienta para contrarrestar el costo de la formación inicial de los trabajadores jóvenes o para compensar su limitada experiencia laboral y baja productividad inicial. Si se orientan adecuadamente, los subsidios salariales pueden ser especialmente eficaces para mejorar las tasas de empleo de los trabajadores jóvenes que se enfrentan a desventajas en el mercado de trabajo (Almeida et al., 2012). El hecho de que la distribución del costo inicial de la contratación entre empleadores y gobiernos tiene un efecto positivo en la demanda de mano de obra juvenil es un hecho que está bien documentado (por ejemplo, OIT, 2012). No obstante, la mala utilización de los subsidios salariales puede llevar a distorsiones en el mercado,

disponible y de las buenas prácticas. Se abarcan los siguientes seis temas: servicios públicos de empleo, proceso de transición a la formalidad, programas públicos de empleo, promoción de la demanda de mano de obra a través de la transformación estructural, empleos verdes para los jóvenes y medidas relacionadas con los aprendizajes de calidad y la experiencia laboral para mejorar la transición de la escuela al trabajo. Los documentos de referencia y los informes sobre los talleres podrán consultarse en una página web interactiva: “What Works for Youth Employment” [“Qué funciona” para el empleo juvenil] a partir de diciembre de 2015 (véase www.wwinye.org).

⁵⁹ Para consultar ejemplos sobre el impacto calculado en varios programas activos del mercado de trabajo, véase Kluge et al. (próxima publicación).

como los efectos de sustitución, cuando se prefiere a un trabajador subvencionado frente a otro que se ajustaría mejor a la vacante.

El empleo subvencionado en forma de programas públicos de empleo (por ejemplo, programas de obras públicas y servicios comunitarios) puede aumentar la demanda de mano de obra en tiempos de crisis o en contextos en los que los mercados son incapaces de crear tantos empleos como se necesitan. En un evento reciente de aprendizaje mutuo organizado por la OIT sobre “lo que funciona” en los programas públicos de empleo para los jóvenes, se puso de relieve que si bien los programas públicos de empleo se habían recomendado con frecuencia como medida para adoptar en tiempos de crisis (por ejemplo, impactos estacionales o recesiones económicas), se están utilizando cada vez más como elemento habitual de la política de empleo juvenil. Esto es válido en particular para los programas de servicios para los jóvenes (por ejemplo, trabajos en el sector social, servicios ambientales e iniciativas multisectoriales impulsadas por la comunidad) en los que la participación de los jóvenes desfavorecidos puede ayudar a mitigar la depreciación del capital humano y facilitar los vínculos con el mercado de trabajo. Las pruebas de la eficacia de estos programas en los resultados del mercado de trabajo para los jóvenes son limitadas y apuntan a la necesidad de i) disponer de mejores mecanismos de focalización y contar con una definición clara del objetivo de la política, ii) aplicar programas integrales que proporcionen formación profesional para impulsar la empleabilidad de los jóvenes, y iii) establecer vínculos con otras estrategias de activación para facilitar la transición al empleo estable (Lieuw-Kie-Song et al., próxima publicación).

El potencial de la iniciativa empresarial es un camino reconocido de acceso de los jóvenes hacia el trabajo decente. Es especialmente relevante para los países en los que el crecimiento de la demanda de mano de obra va muy por detrás del número de personas que quieren acceder al mercado de trabajo y del de desempleados, creándose una brecha entre la proporción de personas que quieren acceder al mercado de trabajo y las oportunidades de empleo remunerado disponibles. No obstante, ocurre con demasiada frecuencia que, a diferencia de la iniciativa empresarial impulsada por las oportunidades y de naturaleza sostenible, el empleo autónomo de pequeña escala poco productivo sigue estando muy extendido entre los jóvenes que trabajan en condiciones vulnerables y carecen de protección social (véase el recuadro 17).

Los gobiernos, los interlocutores sociales y los organismos de desarrollo han invertido grandes esfuerzos en la promoción de la iniciativa empresarial de los jóvenes. Más de la mitad de los 54 países incluidos en la base de datos de políticas de empleo juvenil de la OIT (véase el apartado 5.1) han establecido disposiciones de apoyo al desarrollo de empresas por jóvenes. Estos países incluyen economías avanzadas y economías en desarrollo. Según evaluaciones recientes (Kluve et al., próxima publicación; Eurofound, 2015), las políticas dirigidas a asegurar que el trabajo independiente se convierta en una oportunidad profesional viable para los jóvenes, más que en una estrategia de supervivencia, han tendido a centrarse en: i) la introducción de programas de iniciativa empresarial en los programas de estudios de la educación secundaria y superior para dar a conocer a los estudiantes la iniciativa empresarial como opción profesional y capacitarlos con las competencias empresariales necesarias tanto para el trabajo asalariado como para el trabajo por cuenta propia, y ii) la puesta a disposición de un paquete integral de servicios, que incluyen formación, servicios de

asesoramiento empresarial, tutorías/orientación y asistencia financiera como parte de las políticas activas del mercado de trabajo.

Recuadro 17. Protección de los jóvenes con trabajos vulnerables

La proporción de trabajadores con trabajos vulnerables (y trabajadores pobres) disminuye con el aumento del ingreso per cápita en los países (OIT, 2014a). Con todo, tal y como se demuestra en el capítulo 3, sólo unos pocos jóvenes podrán salir de la realidad del trabajo vulnerable, el trabajo ocasional remunerado y el trabajo temporal. El ofrecer a los millones de jóvenes de los países de ingresos bajos que se encuentran atrapados en trabajos precarios la oportunidad de un medio de vida productivo debe seguir siendo una prioridad de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

La OIT (2015c) proporciona datos sobre el modo en que algunas economías emergentes como la Argentina, Brasil, China y Sudáfrica están invirtiendo en formas innovadoras de protección social para mejorar la seguridad de los ingresos de los trabajadores en situación de trabajo vulnerable. Incluso algunos países de ingresos bajos están adoptando medidas para ampliar los servicios de protección social, aunque habitualmente sólo a título temporal. El Informe Mundial sobre la Protección Social 2014–2015 (OIT, 2014b) denomina los servicios de protección social un “derecho incumplido” para la mayoría de la población más vulnerable del mundo. Si nos tomamos en serio la mejora de las perspectivas de los jóvenes para impulsar su productividad y facilitar la transformación estructural de las economías nacionales, la protección social pasa a ser una pieza clave del rompecabezas (véase también Behrendt, 2013).

Categorías específicas de trabajadores requieren una atención especial. La inclusión en el mundo del trabajo de los jóvenes con discapacidad puede facilitarse a través de mecanismos obligatorios como los sistemas de cuotas o los incentivos a la contratación. Entre los colectivos más vulnerables de trabajadores se encuentran los trabajadores domésticos y los trabajadores en la base de las cadenas mundiales de suministro, como los trabajadores del sector de la confección. Los informes regionales de los países ETET se centran particularmente en determinar buenas prácticas en la protección de los grupos más vulnerables; así, por ejemplo, el informe sobre los países asiáticos (Elder, 2014) analiza la “buena” práctica aplicada en Filipinas para promover los derechos de los trabajadores domésticos y como medida para mejorar las condiciones de trabajo de los jóvenes en la industria de la confección en siete países en desarrollo a través del Programa Better Work, una iniciativa conjunta entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI)¹.

Los migrantes jóvenes también son particularmente vulnerables a la explotación, están sujetos a malas condiciones de trabajo y no cuentan con protección social. Un informe de la OIT que se publicará en breve señala ámbitos de acción política para asegurar la protección de los migrantes jóvenes, en primer lugar, en los países de origen (por ejemplo, a través de servicios previos a la partida) y, en segundo lugar, en los países de acogida (por ejemplo, a través de la ampliación de los servicios sociales)².

¹ Véase <http://betterwork.org/global/?lang=es>.

² OIT (próxima publicación): *Trends in youth labour migration*.

5.4 Establecimiento de alianzas a fin de aumentar la inversión en trabajo decente para los jóvenes

Prácticamente todos los países del mundo han intentado abordar el problema del empleo juvenil, y se han aplicado multitud de enfoques tanto a nivel nacional como local. No obstante, muchas intervenciones se han limitado a programas específicos de poco alcance y duración determinada. La prioridad que se les asigna varía con el tiempo, muchas iniciativas no han conseguido abordar los múltiples aspectos del desafío que plantea el empleo juvenil y se han centrado en los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo, prestando poca atención a las deficientes condiciones en las que ya están trabajando muchos jóvenes. En algunos casos, las múltiples iniciativas nacionales que cuentan con la participación de muchos actores e instituciones de los sectores público y

privado han llevado a una fragmentación excesiva y a un impacto limitado de las intervenciones, con poca coordinación entre los asociados encargados de la aplicación⁶⁰.

Aunque no existe un único modelo institucional, la necesidad de garantizar la coherencia política a través de la coordinación de las iniciativas por actores múltiples sigue siendo un elemento clave para el éxito de las políticas de empleo juvenil. Una buena práctica depende de la existencia de una buena institución de coordinación pública con la capacidad técnica y autoridad adecuadas para obtener apoyo político. Un estudio de la OIT sobre mecanismos de coordinación de empleo juvenil en África Oriental (Phororo, 2013) puso de manifiesto que entre los enfoques de diseño y aplicación que han arrojado buenos resultados se encuentran los siguientes: i) integración del empleo juvenil en planes y estrategias nacionales de desarrollo más amplias, ahora bien, con objetivos y metas explícitos; ii) indicación clara de las funciones y las responsabilidades de los diferentes socios en la aplicación de las políticas de empleo y planes de acción sobre empleo juvenil; iii) establecimiento de vínculos entre la política de empleo juvenil y otras políticas que afectan a los resultados del empleo de los jóvenes; iv) reflejo de los compromisos adquiridos por el gobierno con el empleo juvenil en los presupuestos nacionales, y v) establecimiento de mecanismos de supervisión y evaluación, no sólo para los programas sino también para las asignaciones presupuestarias destinadas al empleo juvenil.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores son asociados importantes para el desarrollo de las políticas y los programas. Pueden, por ejemplo, contribuir intensificando la relación entre el mundo empresarial y la educación y promoviendo los derechos de los jóvenes en el trabajo⁶¹. Otro factor importante para el éxito de las intervenciones en materia de empleo juvenil es el establecimiento de alianzas con el sector privado, que es la principal fuente de creación de empleo en las economías de mercado. Las empresas determinan la composición de la demanda de mano de obra, la oferta de formación, las oportunidades de desarrollo profesional y la calidad del empleo. Son una fuente importante de conocimiento sobre los límites y las oportunidades para la creación de puestos de trabajo. Por último, la comunidad local está bien situada para determinar las funciones y la ventaja comparativa de cada asociado, las necesidades de los jóvenes y los requisitos del mercado de trabajo.

El logro del trabajo decente y productivo para los jóvenes es una preocupación en materia de desarrollo a nivel mundial que exige atención política y colaboración a escala global. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible brindan la oportunidad de intensificar la acción coordinada sobre empleo juvenil. Las principales metas que revisten importancia para el empleo juvenil están incluidas en el Objetivo núm. 8 sobre la promoción del crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Al mismo tiempo, los

⁶⁰ En numerosas ocasiones, la promoción del empleo juvenil se lleva a cabo a través de una serie de modelos institucionales a nivel nacional y local, con la participación de varias instituciones. En la mayoría de los países, el Ministerio de Empleo y/o Trabajo, el Ministerio de Educación y el Ministerio de la Juventud tienen la responsabilidad principal o la comparten. Otros ministerios, incluidos los que están a cargo del comercio, la industria, la economía, las finanzas o los que tienen una función coordinadora (por ejemplo, el Ministerio de Planificación), pueden participar en el desarrollo y la aplicación de la política de empleo juvenil.

⁶¹ Para un estudio reciente de la función que pueden desempeñar los sindicatos en la promoción del trabajo decente, véase OIT (2015g). La OIT cuenta con una guía detallada sobre la función de las organizaciones de empleadores (2011b).

buenos resultados en materia de empleo juvenil pueden potenciarse más a través de metas menos directas incluidas en otros objetivos, por ejemplo a través de la aplicación de una estrategia coherente para el empleo juvenil que incluya a las instituciones nacionales en asociación con otros actores (véase el recuadro 18).

Recuadro 18. Empleo juvenil: Una prioridad de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

El documento final de la Cumbre de las Naciones Unidas para la adopción de la agenda de desarrollo posterior a 2015 titulado “Transformando nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” incluye las siguientes metas relacionadas con el empleo juvenil:

- Para 2030, aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento (meta 4.4.);
- Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (meta 8.5.);
- Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados, cursando estudios o recibiendo capacitación (meta 8.6.).

En lo que respecta a las modalidades de aplicación, la propuesta del Grupo de Trabajo Abierto (párrafo 8,b)) señala que los Estados Miembros deberían “Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo”.

Fuente: Plataforma de las Naciones Unidas de conocimiento para el desarrollo sostenible
<https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

La comunidad internacional tiene un papel importante que desempeñar, de apoyo a la acción de los gobiernos, interlocutores sociales y otras organizaciones, para abordar la crisis del empleo juvenil y promover el trabajo decente para los jóvenes a nivel nacional, regional y global. En 2010, se creó la Red Interinstitucional de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Juventud como medio para fortalecer la colaboración y la coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas en apoyo a las asociaciones de base amplia relacionadas con el empleo juvenil dentro de los países y entre ellos. Un resultado importante de la Red Interinstitucional de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Juventud es el Plan de Acción para la Juventud (Youth-SWAP), que entre sus cinco prioridades incluye el empleo juvenil.

Liberar suficientes recursos financieros para el desarrollo sostenible sigue siendo un motivo importante de preocupación también para la comunidad internacional. La urgencia que reviste invertir en el empleo juvenil se situó con firmeza en la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo. La Agenda afirma el compromiso de las Naciones Unidas y sus asociados para trabajar con los agentes del sector privado y los bancos de desarrollo con objeto de “promover un acceso adecuado, asequible y estable de las microempresas y las empresas pequeñas y medianas al crédito, así como suficiente capacitación tendente al desarrollo de aptitudes para todos, en particular para los jóvenes y los emprendedores”⁶². El documento va más allá y establece un nuevo marco global para financiar el desarrollo sostenible en consonancia con el Programa de Trabajo Decente de la OIT.

⁶² Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (Agenda de Acción de Addis Abeba), A/RES/69/313, Resolución aprobada por la Asamblea General, 27 de julio de 2015.

En septiembre de 2014, el Comité de Alto Nivel sobre Programas de las Naciones Unidas estableció las bases para una iniciativa marco sobre la promoción del trabajo decente para los jóvenes, orientada a promover la coherencia política, inclusive a través de una coordinación más estrecha y alianzas multipartitas con miras a apoyar a los Estados Miembros en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Más concretamente, la Iniciativa, dirigida por la OIT, en la que participan otras 18 entidades de las Naciones Unidas⁶³, y que se encuentra en su fase inicial, tiene por objeto: i) implicar a las partes interesadas y a los dirigentes mundiales en una acción de política de alto nivel en materia de empleo juvenil; ii) ampliar y aumentar las intervenciones específicas en los planos nacional y regional para políticas e intervenciones sistemáticas y coherentes en materia de empleo juvenil; iii) poner en común los conocimientos existentes y promover el desarrollo de conocimientos y la divulgación de lo que funciona en materia de empleo juvenil, inclusive a través del desarrollo de herramientas y la creación de capacidad, y iv) aprovechar los recursos de la logística existente y movilizar recursos adicionales. La Iniciativa Global proporcionará una plataforma importante para apoyar a los países en la aplicación y seguimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Otra iniciativa reciente a escala mundial es Soluciones para el Empleo Juvenil (S4YE), puesta en marcha en octubre de 2014 y dirigida por el Grupo del Banco Mundial⁶⁴. La coalición reúne a entidades públicas, privadas y sociedad civil para impulsar acciones destinadas a mejorar los resultados en materia de empleo juvenil para 2030⁶⁵.

5.5 Resumen de las principales implicaciones para las políticas y las estrategias de promoción del empleo juvenil

Las principales implicaciones para las políticas y los programas de promoción del trabajo decente para los jóvenes que se han señalado en el presente informe pueden resumirse como sigue:

- Las estrategias para promover el empleo juvenil deberían articular la combinación e interacción de políticas macroeconómicas, políticas laborales y de empleo, y otras intervenciones orientadas específicamente a los jóvenes, en particular lo más desfavorecidos.
- Las políticas que ofrecen incentivos fiscales, apoyan el desarrollo de infraestructuras y formulan leyes favorables a la actividad de las empresas en sectores con gran potencial de empleo, pueden ayudar a mejorar los resultados del empleo juvenil.
- El efecto positivo de la inversión pública en el empleo juvenil puede ampliarse al máximo garantizando que los jóvenes cuentan con las competencias adecuadas y reciben apoyo en la puesta en relación entre oferta y demanda. En este sentido,

⁶³ El equipo de tareas interinstitucionales constituido para elaborar y poner en funcionamiento la Iniciativa Global está integrado por representantes de la FAO, OIT, OMC, UIT, UNCTAD, DAESI, PNUD, PNUMA, UNESCO, UNFPA, ONU-Habitat, UNICEF, ONUDI, UNRWA, ONU-Mujeres, OMT, OMPI, Grupo del Banco Mundial y (ex officio) la Oficina del Enviado del Secretario General para la Juventud.

⁶⁴ Los miembros cofundadores incluyen a la OIT, Accenture, International Youth Foundation, Plan International, RAND Corporation and Youth Business International.

⁶⁵ Para más información sobre Soluciones para el Empleo Juvenil (S4YE) véase: <https://www.s4ye.org/>.

vincular la inversión en infraestructuras con las políticas del mercado de trabajo impulsaría tanto la cantidad como la calidad del trabajo para los jóvenes.

- Contar con paquetes integrales de políticas activas del mercado de trabajo dirigidas a los jóvenes desfavorecidos puede ayudar en la transición de la escuela al trabajo.
- Un aumento de la inversión pública, las prestaciones sociales y las políticas activas del mercado de trabajo repercute en el empleo juvenil, especialmente en lo que atañe a la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo. Los datos disponibles demuestran que el gasto público en políticas del mercado de trabajo se asocia a relaciones empleo-población de los jóvenes considerablemente más elevadas.
- Las políticas específicas e intervenciones orientadas a apoyar la transición de los trabajadores jóvenes a la economía formal arrojan mejores resultados si se diseñan como parte de políticas macroeconómicas e incluyen intervenciones destinadas a mejorar los requisitos legales y administrativos para la actividad empresarial y reformas para mejorar la calidad del empleo juvenil a través del acceso a derechos en el trabajo, mejores condiciones laborales y protección social.
- Es preciso contar con respuestas y alianzas coordinadas para ampliar las políticas y las estrategias que han incidido positivamente en la cantidad y la calidad del empleo para los jóvenes.

Bibliografía

- Almeida, R.; Arbelaez, J.; Honorati, M.; Kuddo, A.; Lohmann, T.; Ovadiya, M.; Pop, L.; Sanchez Puerta, M. L.; Weber, M. 2012. *Improving access to jobs and earnings opportunities: The role of activation and graduation policies*, Social Protection and Labor Discussion Paper núm. 1204 (Washington DC, Banco Mundial).
- Altonji, J. G.; Kahn, L. B.; Speer, J. D. 2014. *Cashier or consultant? Entry labor market conditions, field of study, and career success*, NBER Working Paper núm. 20531 (Cambridge MA, National Bureau of Economic Research).
- Assaad, R.; Krafft, C. 2014. *Youth transitions in the Arab World with a focus on the situation of youth in Egypt*, documento de antecedentes para “Future of Arab Youth”, Silatech workshop, Londres, 24–25 de junio.
- Ball, L.; Leigh, D.; Loungani, P. 2011. “Painful medicine”, en *Finance and Development*, vol. 48, núm. 3 (Washington DC).
- Behrendt, C. 2013. “Investing in people: Extending social security through national Social Protection Floors”, en I. Islam y D. Kucera (dir.): *Beyond macroeconomic stability: Structural transformation and inclusive development* (Ginebra, OIT/Basingstoke, Palgrave Macmillan).
- Berlingieri, F.; Bonin, H.; Sprietsma, M. 2014. *Youth unemployment in Europe: Appraisal and policy options* (Stuttgart, Robert Bosch Stiftung).
- Bivens, J. 2014. *The short- and long term impact of infrastructure investment on employment and economic activity in the US economy*, EPI Briefing Paper 374 (Washington DC, Economic Policy Institute).
- ; Shierholz, H. 2014. *Lagging demand, not unemployability, is why long-term unemployment remains so high*, EPI Briefing Paper núm. 381 (Washington DC, Economic Policy Institute).
- Bourmpoula, E.; Kapsos, S. 2015. *Youth employment trends across economic clases*, documento de referencia para las Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2015, no publicado.
- Brunello, G.; De Paola, M. 2013. *The costs of early school leaving in Europe*, EENEE Analytical Report núm. 17 (Bruselas, Comisión Europea).
- Camfield, L. 2006. *The why and how of understanding ‘subjective’ well-being: Exploratory work by the WeD Group in four developing countries*, WeD Working Paper núm. 26, Economic and Social Research Council (ESRC) Research Group on Wellbeing in Developing Countries (Bath).
- Card, D.; DiNardo, J. E. 2002. “Skill-biased technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles”, en *Journal of Labor Economics*, vol. 20, núm. 4.
- Cazes, S.; Verick, S. (dir.). 2013. *Perspectives on labour economics for development* (Ginebra, OIT).
- Comisión Europea (CE); Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2011. *A review of global fiscal stimulus*, EC-IILS Joint Discussion Paper Series núm. 5 (Ginebra).
- Crowley, L.; Jones, K.; Cominetti, N.; Gulliford, J. 2013. *International lessons: Youth unemployment in the global context*, The Work Foundation, Universidad de Lancaster (Lancaster).
- Dennett, J.; Sasser Modestino, A. 2013. *Uncertain futures? Youth attachment to the labor market in the United States and New England*, NEPPC Research Report núm. 13-3 (Boston, New England Public Policy Center).

- Divald, S. 2015. *Comparative analysis of policies for youth employment in Asia and the Pacific* (Ginebra, OIT).
- Ebell, M.; O'Higgins, N. (próxima publicación). *Fiscal policy and the youth labour market*, Documento de trabajo sobre el empleo (Ginebra, OIT).
- Eichhorst, W.; Rinne, U. 2014. *Promoting youth employment through activation strategies*, Documento de trabajo sobre el empleo, núm. 163 (Ginebra, OIT).
- Elder, S. 2014. *Labour market transitions of young women and men in Asia and the Pacific*, Work4Youth Publication Series núm. 19 (Ginebra, OIT).
- . 2015. *What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?*, Work4Youth Technical Brief núm. 1 (Ginebra, OIT).
- ; Barcucci, V.; Gurbuzer, Y.; Perardel, Y.; Principi, M. 2015. *Labour market transitions of young women and men in Eastern Europe and Central Asia*, Work4Youth Publication Series núm. 28 (Ginebra, OIT).
- ; de Haas, H.; Principi, M.; Schewel, K. 2015. *Youth and rural development: Evidence from 25 school-to-work transition surveys*, Work4Youth Publication Series núm. 29 (Ginebra, OIT).
- Estache, A.; Ianchovichina, E.; Bacon, R.; Salamon, I. 2013. *Infrastructure and employment creation in the Middle East and North Africa* (Washington DC, Banco Mundial).
- Euromove. 2012. *The austerity and reform programmes of five eurozone countries*, publicación en línea de Movimiento Europeo, mayo.
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). 2014. *State of world's population 2014: The power of 1.8 billion: Adolescents, youth and the transformation of the future* (Nueva York).
- Frey, B.; Stutzer, A. 2002. *Happiness and economics* (Princeton y Oxford, Princeton University Press).
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). 2012. *NEETs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- . 2014. *Mapping youth transitions in Europe* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- . 2015. *Youth entrepreneurship in Europe: Values, attitudes, policies* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).
- Grimshaw, D. 2014. *At work but earning less: Trends in decent pay and minimum wages for young people*, Documento de trabajo sobre el empleo, núm. 162 (Ginebra, OIT).
- Islam, I.; Kucera, D. (dir.). 2013. *Más allá de la estabilidad macroeconómica Structural transformation and inclusive development* (Ginebra, OIT/Basingstoke, Palgrave Macmillan).
- Islam, R.; Islam, I. 2015. *Employment and inclusive development* (Londres, Routledge Studies in Development Economics).
- Jacobsen, L.; Mather, M. 2011. "A Post-recession update on U.S. social and economic trends", Population Bulletin Update (Washington DC, Population Reference Bureau).
- Kahn, L. B. 2010. "The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy", en *Labour Economics*, vol. 17, núm. 2, págs. 303–316.
- Kanol, H.; Khemarin, K.; Elder, S. 2013. *Labour market transitions of young women and men in Cambodia*, Work4Youth Publication Series núm. 2 (Ginebra, OIT).

- Kluve, J.; Puerto, S.; Robalino, D.; Romero, J.-M.; Rother, F.; Stoeterau, J.; Weidenkaff, F.; Witte, M. (próxima publicación). *Interventions to improve labour market outcomes of youth: A systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services, and subsidized employment interventions* (Ginebra, OIT).
- Krillo, K.; Masso, J. 2010. "The part-time/full-time wage gap In Central and Eastern Europe: The case of Estonia", in SSRN Electronic Journal 01/2010, Universidad de Tartu.
- Kring, S.; Elder, S. (próxima publicación). *Labour market transitions of young women: A gender analysis of the ILO school-to-work transition surveys*, Work4Youth Publication Series núm. 30 (Ginebra, OIT).
- Lieuw-Kie-Song, M.; Puerto, S.; Tsukamoto, M. (próxima publicación). *Improving labour market outcomes of youth: A review of evidence from public works programmes* (Ginebra, OIT).
- Lippman, L.H.; Ryberg, R.; Carney, R.; Moore, K.A. 2015. *Key "soft" skills that foster youth workforce success: Toward a consensus across fields* (Bethesda, Child Trends).
- Lutz, W.; Skirbekk, V.; Testa, M.R. 2006. "The low-fertility trap hypothesis: Forces that may lead to further postponement and fewer births in Europe", en Austrian Academy of Sciences: *Vienna Yearbook of Population Research* (Viena), págs. 167–192.
- Maselli, I. 2012. "The evolving supply and demand of skills in the labour market", en *Intereconomics*, vol. 47, núm. 1.
- Matsumoto, M.; Hengge, M.; Islam I. 2012. *Tackling the youth employment crisis: A macroeconomic perspective*, Employment Working Paper núm. 124 (Ginebra, OIT).
- McKinsey & Company. 2014. *Education to employment: Getting Europe's youth into work* (Washington DC).
- MercyCorp, 2015. *Youth and consequences: Unemployment, injustice and violence* (Portland).
- Mortimer, J. T. 2010. "The benefits and risks of adolescent employment", en *Prevention Researcher*, vol. 17, núm. 2.
- Naciones Unidas. 2013. *World Youth Report: Youth and migration* (Nueva York).
- . 2014a. *A concise report on the world population situation in 2014*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (Nueva York).
- . 2014b. *Objetivos de Desarrollo del Milenio, Informe de 2012* (Nueva York).
- Nickell, S.; Bell, B. 1995. "The collapse in demand for the unskilled and unemployment across the OECD", en *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 11, núm. 1, págs. 40–62.
- Nilsson, B. 2015 (próxima publicación). *Does the work-study combination among youth improve the transition path?*, Work4Youth Technical Brief núm. 2 (Ginebra, OIT).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2004. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil* (Ginebra).
- . 2005. *World Employment Report 2004-05: Employment, productivity and poverty reduction* (Ginebra).
- . 2006. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil* (Ginebra).
- . 2009. *Enfrentando la crisis mundial. La recuperación mediante políticas de trabajo decente*, Memoria del Director General, Informe I(A), Conferencia Internacional del Trabajo, 98.a reunión, Ginebra, 2009
- . 2010. *Tendencias Mundiales del Empleo de los Jóvenes, agosto de 2010 Edición especial sobre las repercusiones de la crisis económica mundial en los jóvenes* (Ginebra).

- 2011a. *Mejorar los sistemas de aprendizaje informal*, Orientaciones de política, Competencias para el Empleo (Ginebra).
 - 2011b. *An Introductory guide for employers' organizations: Tackling youth employment challenges* (Turín, Centro Internacional de Formación de la OIT).
 - 2012. *La crisis del empleo de los jóvenes: Actuemos ya!*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.a reunión, Ginebra, 2012.
 - 2013a. *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil: Una generación en peligro* (Ginebra).
 - 2013b. *Garantías juveniles: ¿una respuesta a la crisis del empleo juvenil?*, Employment Policy Brief (Ginebra).
 - 2014a. *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2014: El desarrollo a través del empleo* (Ginebra).
 - 2014b. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2014-2015 Construir la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social* (Ginebra).
 - 2015a. *Trends Econometric Models: A review of the methodology*, abril (Ginebra).
 - 2015b. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2015* (Ginebra).
 - 2015c. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El empleo en plena mutación* (Ginebra).
 - 2015d. *Informe mundial de 2015 sobre el trabajo infantil: Allancar el camino hacia el trabajo decente para los jóvenes* (Ginebra).
 - 2015e. *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal*, Conferencia Internacional del Trabajo, 104a reunión, Ginebra, junio 2015.
 - 2015f. *Las formas atípicas de empleo*, Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo, Ginebra, 16-19 de febrero de 2015.
 - 2015g. *Juventud y organizaciones sindicales en América Latina y el Caribe* (Lima, Oficina Regional para América Latina y el Caribe).
- O'Higgins, N. 2010. *The impact of the economic and financial crisis on youth employment: Measures for labour market recovery in the European Union, Canada and the United States*, Employment Working Paper núm. 70 (Ginebra, OIT).
- ONU Mujeres. 2015. *Transforming economies, realizing rights* (Nueva York).
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). 2006. *OECD Employment Outlook: Boosting jobs and income* (París).
- ; OIT. 2014. *Promoting better labour market outcomes for youth*, Informe sobre empleo juvenil y aprendizajes preparado para la reunión ministerial sobre trabajo y empleo del G20, Melbourne, Australia, 10 y 11 de septiembre de 2014.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). 2015. *2015 Global Monitoring Report – Education for All 2000–2015: Achievements and challenges* (París).
- Phororo, H. 2013. *Rethinking youth employment coordination in East Africa* (Dar es Salaam, OIT).
- Punch, S. 2002. "Youth transitions and interdependent adult-child relations in rural Bolivia", en *Journal of Rural Studies*, vol. 18, núm. 2, págs. 123–133.
- Robone, S.; Jones, A.; Rice, N. 2008. *Contractual conditions, working conditions, health and well-being in the British Household Panel Survey*, Health, Econometrics and Data Group Working Paper 08/19, The University of York.
- Salazar-Xirinachs, J. M.; Nübler, I.; Kozul-Wright, R. (dir.). 2014. *Transforming economies: Making industrial policy work for growth, jobs and development* (Ginebra, OIT).

- Salverada, W.; Van Klaveren, M.; Van Der Meer (dir.). 2008. *Low-wage work in the Netherlands* (Nueva York, Russell Sage Foundation).
- Scarpetta, S.; Sonnet, A. 2012. "Challenges facing European labour markets: Is a skill upgrade the appropriate instrument?", en *Intereconomics*, vol. 47, núm. 1.
- Schleicher, A. (dir.). 2012. *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world* (París, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos).
- Shehu, E.; Nilsson, B. 2014. *Informal employment among youth: Evidence from 20 school-to-work transition surveys*, Work4Youth Publication Series núm (Ginebra, OIT).
- Sianesi, B.; Van Reenen, J. 2003. "The returns to education: Macroeconomics", en *Journal of Economic Surveys*, vol.17, núm 2.
- Siegrist, J.; Benach, J.; McKnight, A.; Goldblatt, P.; Muntaner, C. 2011. *Employment arrangements, work conditions and health inequalities*, Report on new evidence on health inequality reduction, elaborado por Task Group 2 for the Strategic review of health inequalities post 2010, UCL Institute of Health Equity (Londres, University College).
- Sparreboom, T. 2014. *Skill mismatch in Europe: Statistics Brief* (Ginebra, OIT).
- ; Albee, A. (dir.). 2011. *Towards Decent Work in sub-Saharan Africa. Monitoring MDG employment indicators* (Ginebra, OIT).
- ; Staneva, A. 2014. *Is education the solution to decent work for youth in developing economies: Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys*, Work4Youth Publication Series núm. 23 (Ginebra, OIT).
- Stuckler, D.; Basu, S. 2013. *The body economic: Why austerity kills* (Nueva York, Basic Books).
- Taylor, M. 2013. *The labour market impacts of leaving education when unemployment is high: Evidence from Britain*, ISER Working Paper Series núm. 2013-12, Institute for Social and Economic Research (Colchester, Universidad de Essex).
- Tregenna, F. 2015. *Sectoral dimensions of employment targeting*, Employment Working Paper núm. 166, Departamento de Política de Empleo (Ginebra, OIT).
- youthpolicy.org. 2014. *The state of youth policy in 2014* (Berlín, Youth Policy Press).
- Zhang, Y.; Wang, X.; Chen, K. 2012. *Growth and distributive effects of public infrastructure investments in China*, Working Paper núm. 7 (Beijing, Partnership for Economic Policy).

Anexo A. Cuadros adicionales

Cuadro A.1 Desempleo mundial y tasas mundiales de desempleo, jóvenes (15–24), adultos (25+) y total (15+), 2007–15

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014e	2015p
Desempleo juvenil (millones)	70,5	72,9	76,6	75,6	74,4	74,3	73,9	73,3	73,4
Desempleo adultos (millones)	100,5	106,1	121,5	120,8	120,9	123,0	125,7	126,2	128,2
Total desempleo (millones)	171,0	179,0	198,1	196,4	195,3	197,3	199,6	199,4	201,6
Tasa de desempleo juvenil (%)	11,7	12,2	12,9	13,0	12,9	13,0	13,0	13,0	13,1
Tasa de desempleo adultos (%)	4,0	4,2	4,7	4,6	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5
Tasa de desempleo total (%)	5,5	5,7	6,2	6,1	6,0	6,0	6,0	5,9	5,9
Relación tasas de desempleo jóvenes – adultos	2,9	2,9	2,8	2,8	2,8	2,9	2,9	2,9	2,9

e = estimación; p = proyección.

Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015.

Cuadro A.2 Tasas de desempleo juvenil mundiales y regionales, 2007–19 (%)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014e	2015p	2016p	2017p	2018p	2019p
MUNDO	11,7	12,2	12,9	13,0	12,9	13,0	13,0	13,0	13,1	13,1	13,1	13,2	13,2
Hombres	11,3	11,8	12,6	12,5	12,4	12,5	12,6	12,6	12,6	12,7	12,7	12,7	12,7
Mujeres	12,3	12,7	13,4	13,7	13,5	13,6	13,5	13,6	13,7	13,8	13,9	13,9	14,0
Economías desarrolladas y Unión Europea	12,5	13,3	17,4	18,1	17,6	18,0	17,7	16,6	16,2	15,7	15,4	15,2	15,1
Hombres	12,9	14,0	19,1	19,5	18,6	19,1	18,8	17,6	17,0	16,5	16,1	15,9	15,8
Mujeres	12,1	12,5	15,5	16,4	16,5	16,8	16,5	15,5	15,2	14,8	14,6	14,4	14,4
Europa Central y Sudoriental (no-UE) y CEI	17,4	16,8	20,0	18,9	17,9	17,4	16,8	17,2	17,6	17,9	18,0	18,1	18,1
Hombres	17,4	16,6	20,1	18,7	17,5	17,0	16,4	16,9	17,2	17,6	17,7	17,8	17,9
Mujeres	17,4	17,2	19,8	19,1	18,5	18,0	17,5	17,8	18,1	18,4	18,5	18,5	18,5

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014e	2015p	2016p	2017p	2018p	2019p
Asia Oriental	8,2	9,5	9,4	9,3	9,7	10,1	10,4	10,6	10,9	11,2	11,4	11,7	11,9
Hombres	9,0	10,4	10,3	10,2	10,6	11,0	11,4	11,6	11,9	12,3	12,6	12,9	13,1
Mujeres	7,3	8,4	8,4	8,3	8,6	9,0	9,2	9,4	9,6	9,8	10,0	10,2	10,3
Asia Sudoriental y el Pacífico	14,8	14,1	14,0	14,7	13,1	12,7	13,5	13,6	13,6	13,6	13,6	13,6	13,6
Hombres	14,5	13,7	13,9	14,2	12,8	12,6	13,3	13,3	13,4	13,4	13,4	13,3	13,2
Mujeres	15,3	14,7	14,1	15,4	13,3	12,9	13,8	13,9	13,9	14,0	14,1	14,1	14,2
Asia Meridional	8,9	9,8	9,8	9,7	9,7	9,9	9,9	9,9	10,0	10,0	10,1	10,1	10,1
Hombres	8,8	9,5	9,5	9,3	9,4	9,7	9,6	9,7	9,7	9,8	9,8	9,8	9,9
Mujeres	9,2	10,4	10,5	10,6	10,6	10,6	10,6	10,6	10,7	10,7	10,7	10,7	10,8
América Latina y el Caribe	14,1	13,6	15,5	15,0	14,3	13,5	13,4	13,4	13,9	13,9	13,8	13,8	13,8
Hombres	11,5	11,0	12,9	12,4	11,8	11,1	11,2	11,1	11,5	11,5	11,5	11,5	11,5
Mujeres	18,2	17,5	19,5	19,0	17,9	17,1	16,6	16,8	17,4	17,3	17,2	17,3	17,3
Oriente Medio	23,8	23,9	23,6	26,1	27,6	27,6	27,9	28,2	28,7	29,0	29,1	29,2	29,1
Hombres	20,1	20,0	20,0	21,8	23,0	22,9	23,1	23,5	24,0	24,3	24,5	24,5	24,5
Mujeres	37,3	39,1	37,6	42,9	45,2	45,7	46,1	45,9	46,2	46,5	46,5	46,5	46,5
África del Norte	25,2	24,4	24,5	24,2	27,8	29,7	30,2	30,5	30,6	30,7	30,7	30,7	30,7
Hombres	20,7	19,7	18,2	17,9	22,1	24,6	25,2	25,1	24,9	24,7	24,5	24,3	24,2
Mujeres	36,9	36,6	40,9	40,3	42,2	42,7	42,8	44,1	44,8	45,4	45,9	46,2	46,3
África Subsahariana	12,3	12,3	12,5	12,2	12,1	12,1	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6
Hombres	11,3	11,5	11,7	11,4	11,1	11,0	10,8	10,8	10,7	10,7	10,7	10,7	10,7
Mujeres	13,3	13,2	13,3	13,1	13,3	13,4	12,5	12,6	12,6	12,7	12,7	12,7	12,7

e = estimación; p = proyección.

Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015.

Cuadro A.3 Tasas mundiales y regionales de participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo, 2000, 2005–15 (%)

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014e	2015p
MUNDO	53,2	51,2	50,5	49,8	49,2	48,5	47,7	47,6	47,3	47,4	47,3	47,3
Hombres	61,8	59,4	58,7	57,9	57,3	56,5	55,7	55,5	55,2	55,2	55,2	55,2
Mujeres	44,2	42,6	41,9	41,2	40,7	40,0	39,3	39,2	39,0	39,0	38,9	38,9
Economías desarrolladas y Unión Europea	52,6	49,9	50,3	49,9	49,8	48,6	47,4	47,0	47,0	47,2	47,4	47,6
Hombres	55,3	52,2	52,7	52,3	52,1	50,6	49,3	48,8	48,9	48,9	49,1	49,3
Mujeres	49,7	47,5	47,8	47,5	47,4	46,5	45,4	45,0	45,1	45,3	45,5	45,7
Europa Central y Sudoriental (no-UE) y CEI	43,3	40,2	40,1	40,3	41,3	41,4	40,9	41,1	40,3	40,5	40,6	40,6
Hombres	50,1	47,0	46,9	47,1	48,5	48,4	47,9	48,2	47,3	47,7	47,9	48,0
Mujeres	36,4	33,3	33,2	33,2	33,8	34,2	33,6	33,7	32,9	33,0	33,0	32,9
Asia Oriental	66,3	58,2	57,3	56,6	55,9	55,2	54,2	54,7	55,1	55,1	55,0	54,9
Hombres	66,5	59,2	58,5	58,0	57,5	57,0	56,2	56,7	57,0	57,0	57,0	56,8
Mujeres	66,1	57,2	56,0	55,0	54,1	53,2	52,1	52,6	52,9	53,0	52,9	52,8
Asia Sudoriental y el Pacífico	56,4	55,1	54,0	53,2	52,7	52,6	52,3	52,4	52,4	52,4	52,4	52,3
Hombres	63,5	61,8	60,9	59,9	59,6	59,6	59,2	59,4	59,4	59,4	59,4	59,3
Mujeres	49,2	48,2	47,1	46,4	45,8	45,6	45,3	45,3	45,3	45,3	45,2	45,1
Asia Meridional	47,8	48,6	47,2	45,6	44,1	42,7	41,4	40,5	39,6	39,6	39,5	39,5
Hombres	66,1	66,2	64,7	62,8	61,0	59,4	57,7	56,6	55,4	55,3	55,2	55,0
Mujeres	28,2	29,7	28,5	27,1	25,9	24,9	23,8	23,2	22,6	22,6	22,6	22,6
América Latina y el Caribe	54,6	54,2	53,7	53,4	53,3	52,5	52,6	52,4	52,5	52,5	52,5	52,5
Hombres	67,0	65,0	64,4	63,9	63,7	62,7	62,8	62,3	62,3	62,2	62,1	62,1
Mujeres	42,1	43,3	42,8	42,8	42,8	42,2	42,2	42,2	42,5	42,5	42,6	42,8
Oriente Medio	32,6	33,3	32,5	31,7	30,8	30,7	30,9	31,1	31,1	31,3	31,3	31,2
Hombres	51,0	50,8	49,6	48,6	47,5	47,3	47,4	47,5	47,4	47,4	47,2	46,9
Mujeres	13,4	15,2	14,5	13,9	13,1	13,0	13,2	13,3	13,4	13,7	13,8	13,8
África del Norte	36,1	36,6	34,6	34,1	34,0	33,6	33,4	33,5	33,6	33,6	33,7	33,7
Hombres	50,9	52,1	49,1	48,7	48,4	47,9	47,3	47,4	47,4	47,3	47,2	47,2
Mujeres	20,8	20,7	19,8	19,2	19,1	18,9	19,1	19,2	19,4	19,5	19,7	19,8
África Subsahariana	54,3	54,4	54,3	54,2	54,3	54,2	54,1	54,1	54,2	54,3	54,3	54,4
Hombres	57,0	56,6	56,5	56,4	56,5	56,4	56,3	56,3	56,4	56,5	56,6	56,6
Mujeres	51,5	52,1	52,2	52,0	52,1	52,0	51,9	51,9	51,9	52,0	52,1	52,1

e = estimación; p = proyección.

Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015.

Cuadro A.4 Relaciones mundiales y regionales de las tasas de desempleo jóvenes–adultos, 2000, 2005–15 (%)

Región	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014e	2015p
MUNDO	2,8	2,9	2,9	2,9	2,9	2,8	2,8	2,8	2,9	2,9	2,9	2,9
Hombres	2,9	3,0	3,0	3,0	3,0	2,8	2,9	2,9	3,0	3,0	3,0	3,0
Mujeres	2,7	2,8	2,8	2,8	2,8	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,8	2,8
Economías desarrolladas y Unión Europea	2,4	2,5	2,5	2,6	2,6	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,5	2,5
Hombres	2,7	2,7	2,7	2,8	2,9	2,6	2,5	2,6	2,6	2,6	2,7	2,7
Mujeres	2,1	2,2	2,3	2,3	2,4	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3
Europa Central y Sudoriental (no-UE) y CEI	2,3	2,5	2,6	2,6	2,6	2,4	2,5	2,5	2,7	2,6	2,6	2,6
Hombres	2,2	2,4	2,4	2,5	2,4	2,3	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,5
Mujeres	2,4	2,7	2,8	2,8	2,8	2,6	2,7	2,7	2,9	2,8	2,8	2,8
Asia Oriental	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	2,9	3,0	3,0	3,0
Hombres	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,9
Mujeres	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,1	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2
Asia Sudoriental y el Pacífico	5,1	5,3	5,4	4,8	4,6	4,6	6,0	5,4	5,7	5,9	5,9	5,8
Hombres	5,1	5,2	5,6	4,8	4,5	4,5	6,2	5,7	6,1	6,3	6,2	6,2
Mujeres	5,2	5,4	5,1	4,6	4,7	4,7	5,7	5,1	5,3	5,5	5,5	5,5
Asia Meridional	4,0	3,3	3,3	3,5	3,5	3,6	4,1	4,1	4,1	4,0	4,0	3,9
Hombres	4,0	3,8	3,7	3,8	3,7	3,7	4,7	4,7	4,5	4,4	4,4	4,3
Mujeres	3,9	2,7	2,7	3,0	3,0	3,3	3,1	3,2	3,3	3,3	3,3	3,2
América Latina y el Caribe	2,5	2,9	2,9	2,9	3,0	2,8	2,8	2,9	3,0	2,9	2,8	2,9
Hombres	2,5	3,0	3,0	3,0	3,1	2,9	2,9	3,0	3,0	3,0	2,9	2,9
Mujeres	2,5	2,8	2,9	2,8	2,9	2,8	2,8	2,9	3,0	2,9	2,9	2,9
Oriente Medio	3,7	3,6	3,7	3,7	3,7	3,4	3,5	3,7	3,7	3,8	3,8	3,8
Hombres	3,9	3,8	3,9	4,0	4,0	3,6	3,8	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1
Mujeres	2,9	2,9	2,9	2,8	3,0	2,8	2,8	2,9	2,9	2,9	3,0	3,0
África del Norte	2,9	3,5	3,4	3,3	3,4	3,3	3,3	3,4	3,6	3,7	3,6	3,6
Hombres	3,1	3,5	3,4	3,3	3,4	3,2	3,2	3,5	3,9	4,1	4,0	3,9
Mujeres	2,3	3,2	3,1	3,1	3,0	3,2	3,1	2,8	2,9	2,9	2,9	2,9
África Subsahariana	1,9	1,9	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9	1,9	1,9	1,9
Hombres	2,0	2,1	2,2	2,1	2,1	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0
Mujeres	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,9	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8

e = estimación; p = proyección.

Fuente: OIT, *Modelos Econométricos de Tendencias*, abril de 2015.

Cuadro A.5 Relaciones mundiales y regionales empleo-población de los jóvenes, 2000, 2005–15 (%)

Región	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014e	2015p
MUNDO	46,3	44,6	44,2	43,9	43,2	42,2	41,5	41,4	41,2	41,2	41,2	41,1
Hombres	54,0	52,0	51,6	51,3	50,5	49,4	48,7	48,6	48,3	48,3	48,3	48,2
Mujeres	38,3	36,8	36,4	36,2	35,5	34,7	33,9	33,9	33,7	33,7	33,7	33,6
Economías desarrolladas y Unión Europea	45,5	42,8	43,6	43,7	43,2	40,2	38,8	38,7	38,6	38,8	39,5	39,9
Hombres	47,8	44,4	45,5	45,5	44,8	41,0	39,6	39,7	39,6	39,7	40,5	40,9
Mujeres	43,0	41,1	41,6	41,8	41,5	39,3	37,9	37,6	37,5	37,8	38,5	38,8
Europa Central y Sudoriental (no-UE) y CEI	34,7	32,9	32,8	33,3	34,3	33,1	33,1	33,7	33,2	33,7	33,6	33,5
Hombres	40,5	38,7	38,6	38,9	40,5	38,7	38,9	39,8	39,3	39,9	39,8	39,7
Mujeres	28,8	27,0	26,9	27,5	28,0	27,4	27,2	27,5	27,0	27,2	27,1	27,0
Asia Oriental	59,9	53,0	52,3	51,9	50,6	50,0	49,2	49,4	49,5	49,4	49,2	49,0
Hombres	59,4	53,3	52,9	52,8	51,5	51,1	50,4	50,7	50,7	50,5	50,3	50,0
Mujeres	60,4	52,6	51,6	51,0	49,6	48,7	47,8	48,1	48,2	48,1	47,9	47,7
Asia Sudoriental y el Pacífico	49,0	45,4	44,9	45,3	45,3	45,2	44,6	45,6	45,8	45,3	45,3	45,2
Hombres	55,0	51,7	51,0	51,2	51,4	51,3	50,8	51,8	51,9	51,5	51,5	51,3
Mujeres	42,8	39,1	38,6	39,3	39,1	39,1	38,3	39,3	39,5	39,0	38,9	38,8
Asia Meridional	42,9	43,7	42,6	41,5	39,8	38,6	37,4	36,6	35,7	35,7	35,6	35,5
Hombres	59,4	59,7	58,5	57,3	55,2	53,7	52,4	51,3	50,0	50,0	49,8	49,7
Mujeres	25,1	26,5	25,6	24,6	23,2	22,3	21,3	20,7	20,2	20,2	20,2	20,2
América Latina y el Caribe	45,8	45,3	45,5	45,8	46,1	44,3	44,7	44,9	45,4	45,5	45,5	45,2
Hombres	58,1	56,3	56,6	56,5	56,7	54,6	55,0	55,0	55,4	55,3	55,2	54,9
Mujeres	33,5	34,2	34,4	35,0	35,3	34,0	34,2	34,7	35,2	35,5	35,5	35,3
Oriente Medio	24,8	24,9	24,3	24,2	23,4	23,5	22,9	22,5	22,6	22,6	22,5	22,3
Hombres	40,4	39,9	39,1	38,9	38,0	37,8	37,1	36,5	36,5	36,5	36,1	35,7
Mujeres	8,4	9,2	8,9	8,7	8,0	8,1	7,5	7,3	7,3	7,4	7,4	7,4
África del Norte	25,2	26,2	25,6	25,5	25,7	25,4	25,3	24,2	23,6	23,5	23,4	23,4
Hombres	37,2	40,2	38,8	38,6	38,8	39,2	38,9	36,9	35,7	35,4	35,4	35,4
Mujeres	12,7	11,9	12,1	12,1	12,1	11,1	11,4	11,1	11,1	11,2	11,0	10,9
África Subsahariana	46,9	47,8	47,6	47,6	47,6	47,4	47,5	47,6	47,6	48,0	48,0	48,0
Hombres	49,9	50,3	50,0	50,0	50,0	49,8	49,9	50,1	50,2	50,4	50,5	50,5
Mujeres	43,8	45,2	45,1	45,1	45,2	45,0	45,1	45,0	45,0	45,5	45,5	45,5

e = estimación; p = proyección.

Fuente: OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2015.

Cuadro A.6 Proporción de jóvenes que ni tienen empleo, ni están recibiendo educación o formación (NiNi) de la población joven, países europeos, años seleccionados (%)

	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Unión Europea (28 países)	12,7	10,9	12,4	12,7	12,9	13,1	13,0	12,4
Alemania	10,9	8,4	8,8	8,3	7,5	7,1	6,3	6,4
Austria	8,6	7,4	8,2	7,4	7,3	6,8	7,3	7,7
Bélgica	13,0	10,1	11,1	10,9	11,8	12,3	12,7	12,0
Bulgaria	25,1	17,4	19,5	21,8	21,8	21,5	21,6	20,2
Chipre	19,5	9,7	9,9	11,7	14,6	16,0	18,7	17,0
Croacia	16,7	11,6	13,4	15,7	16,2	16,6	19,6	19,3
Dinamarca	4,3	4,3	5,4	6,0	6,3	6,6	6,0	5,8
España	13,0	14,3	18,1	17,8	18,2	18,6	18,6	17,1
Eslovaquia	15,8	11,1	12,5	14,1	13,8	13,8	13,7	12,8
Eslovenia	8,9	6,5	7,5	7,1	7,1	9,3	9,2	9,4
Estonia	10,6	8,7	14,5	14,0	11,6	12,2	11,3	11,7
Finlandia	7,8	7,8	9,9	9,0	8,4	8,6	9,3	10,2
Francia	10,9	10,2	12,4	12,3	11,9	12,1	11,2	10,7
Grecia	15,9	11,4	12,4	14,8	17,4	20,2	20,4	19,1
Hungría	12,9	11,5	13,6	12,6	13,2	14,8	15,5	13,6
Irlanda	10,9	15,0	18,6	19,2	18,8	18,7	16,1	15,2
Islandia	4,6	4,5	7,7	7,4	6,7	5,9	5,5	5,9
Italia	17,1	16,6	17,6	19,0	19,7	21,0	22,2	22,1
Letonia	10,6	11,8	17,5	17,8	16,0	14,9	13,0	12,0
Lituania	8,8	8,8	12,1	13,2	11,8	11,2	11,1	9,9
Luxemburgo	5,5	6,2	5,8	5,1	4,7	5,9	5,0	6,3
Malta	11,9	8,3	9,9	9,5	10,2	10,6	9,9	11,5
Noruega	8,3	4,1	5,0	4,9	5,0	5,2	5,6	5,5
Países Bajos	5,3	3,4	4,1	4,3	3,8	4,3	5,1	5,0
Polonia	13,9	9,0	10,1	10,8	11,5	11,8	12,2	12,0
Portugal	11,1	10,2	11,2	11,4	12,6	13,9	14,1	12,3
Reino Unido	8,4	12,1	13,2	13,6	14,2	13,9	13,2	11,9
República Checa	13,3	6,7	8,5	8,8	8,3	8,9	9,1	8,1
Rumania	16,8	11,6	13,9	16,6	17,5	16,8	17,0	17,0
Suecia	10,5	7,8	9,6	7,7	7,5	7,8	7,5	7,2
Suiza	7,2	6,3	8,1	6,7	6,7	6,9	7,1	7,3

Nota: El grupo de edad es de 15 a 24 años.

Fuente: Eurostat, base de datos de la Encuesta Europea de Población Activa.

Cuadro A.7 Distribución del empleo de los pobres y de la clase media, por grupo de edad y región, 1993 y 2013 (%)

Región	Año	Jóvenes (15–24 años)		Adultos (25+)	
		Pobres o en el límite de la pobreza	Clase media desarrollada y de nivel superior	Pobres o en el límite de la pobreza	Clase media desarrollada y de nivel superior
Europa Central y Sudoriental (no-UE) y CEI	1993	39,7	60,3	26,8	73,2
	2013	20,5	79,5	13,7	86,3
Asia Oriental	1993	94,7	5,3	90,4	9,6
	2013	40,1	59,9	39,4	60,6
Asia Sudoriental y el Pacífico	1993	88,3	11,7	85,6	14,4
	2013	66,9	33,1	61,7	38,3
Asia Meridional	1993	97,8	2,2	96,1	3,9
	2013	93,9	6,1	90,5	9,5
América Latina y el Caribe	1993	44,7	55,3	37,5	62,5
	2013	22,4	77,6	17,0	83,0
Oriente Medio	1993	47,9	52,1	36,9	63,1
	2013	35,5	64,5	26,6	73,4
África del Norte	1993	77,0	23,0	72,0	28,0
	2013	59,2	40,8	56,3	43,7
África Subsahariana	1993	94,5	5,5	90,2	9,8
	2013	92,2	7,8	86,9	13,1
Mundo en desarrollo	1993	86,0	14,0	79,6	20,4
	2013	64,0	36,0	55,2	44,8

Nota: Para definición de los grupos de ingresos, véase el cuadro 3.2.

Fuente: Bourmpoula y Kapsos (2015).

Cuadro A.8 Tasas de desempleo juvenil según definición estricta y según definición amplia, países ETET, 2012/13

País	Tasa de desempleo (definición amplia)	Tasa de desempleo (definición estricta)
Armenia	35,4	30,2
Bangladesh	10,9	10,3
Benín	14,3	9,1
Brasil	26,6	17,9
Camboya	3,8	2,1
Egipto	22,8	15,7
El Salvador	38,3	19,9
Ex República Yugoslava de Macedonia	46,7	43,3
Federación de Rusia	15,9	11,7
Jamaica	44,9	33,0
Jordania	30,0	24,1
Kirguistán	6,9	4,0
Liberia	37,0	19,8
Madagascar	2,2	1,3
Malawi	18,9	7,8
Nepal	28,9	19,2
Perú (zonas urbanas)	18,8	10,6
Rep. de Moldavia	15,4	14,1
Rep. Unida de Tanzania	38,3	21,1

País	Tasa de desempleo (definición amplia)	Tasa de desempleo (definición estricta)
Samoa	20,7	16,7
Territorio Palestino Ocupado	49,1	37,0
Togo	16,8	7,5
Túnez	37,4	31,8
Ucrania	21,4	16,8
Uganda	13,3	5,0
Vietnam	4,9	2,8
Zambia	38,0	17,7

Fuente: Cálculos de la autora a partir de datos de ETET de 28 países Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, etc., véase el anexo B.

Cuadro A.9 Tasa de desempleo juvenil por nivel de educación completado, países ETET, 2012/13 (%)

País	Primaria o inferior	Secundaria	Superior
Armenia	–	27,6	29,5
Bangladesh	5,3	12,3	26,1
Benín	4,7	22,7	39,3
Brasil	15,2	14,8	8,3
Camboya	2,0	1,4	3,8
Colombia (zonas urbanas)	9,4	11,2	13,0
Egipto	3,6	17,1	34,0
El Salvador	13,4	26,0	18,4
Ex República Yugoslava de Macedonia	52,9	45,6	42,0
Federación de Rusia	17,1	9,9	9,4
Jamaica	34,9	34,2	21,8
Jordania	22,8	20,3	29,5
Kirguistán	1,1	3,3	9,3
Liberia	13,1	26,3	21,4
Madagascar	0,9	1,7	10,8
Malawi	8,0	11,5	9,4
Nepal	9,8	9,7	22,9
Perú (zonas urbanas)	4,2	8,8	8,3
Rep. de Moldavia	39,7	19,3	7,8
Rep. Unida de Tanzania	10,8	28,5	30,8
Samoa	9,1	20,0	11,6
Territorio Palestino Ocupado	35,4	32,9	45,1
Togo	4,0	7,9	29,5
Túnez	25,9	30,2	49,4
Ucrania	67,7	18,1	9,3
Uganda	4,9	7,1	8,6
Vietnam	1,3	2,9	7,6
Zambia	11,6	23,1	19,7

– = Insignificante.

Fuente: Cálculos de la autora a partir de datos de ETET de 28 países Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, etc., véase el anexo B.

Cuadro A.10 Incidencia de la sobreeducación y la subeducación en los jóvenes, países europeos, años seleccionados (CIUO, %)

	Sobreeducación						Subeducación					
	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Alemania	7,3	8,5	6,1	10,3	4,7	11,7	34,4	33,0	33,4	29,9	44,2	28,5
Austria	3,4	4,0	3,7	8,7	...	...	38,1	43,0	40,2	31,1	...	...
Bélgica	8,2	15,5	9,7	11,8	18,5	10,2	24,7	19,8	29,2	18,0	24,0	21,6
Bulgaria	5,5	5,7	14,7	10,1	...	...	21,2	21,0	18,1	16,6	...	...
Croacia	16,6	13,3	...	...	...	...	13,6	6,3	...	...	...	...
Chipre	22,6	21,3	33,2	36,1	...	...	11,6	8,9	10,8	0,0	...	...
Dinamarca	15,1	12,9	6,5	7,7	8,9	15,8	28,3	25,0	31,8	33,1	38,6	31,6
Eslovaquia	8,3	6,6	12,7	11,7	10,6	...	22,3	17,8	22,2	27,5	13,7	...
Eslovenia	7,5	9,2	6,0	14,5	14,4	13,2	20,1	20,6	23,3	24,8	20,2	12,2
España	14,8	13,1	14,7	12,4	12,7	19,7	37,2	40,7	46,3	42,8	35,8	38,7
Estonia	8,0	8,9	9,8	16,5	12,3	...	25,9	30,5	32,9	23,7	22,7	...
Finlandia	14,1	14,9	11,9	10,4	10,6	12,8	16,5	21,3	19,4	16,4	18,4	18,8
Federación de Rusia	24,6	32,8	26,4	48,5	...	...	11,8	8,1	9,1	2,3	...	...
Francia	24,0	19,0	15,9	12,1	14,6	...	9,6	15,4	11,4	22,8	16,6	...
Grecia	11,3	21,8	16,2	15,3	...	...	33,8	18,1	24,4	18,1	...	...
Hungría	4,9	8,9	11,8	23,6	10,4	14,3	21,5	24,2	17,3	16,9	5,5	12,4
Irlanda	21,0	15,9	28,5	38,5	18,2	26,0	25,4	21,9	20,9	10,5	16,6	7,6
Islandia	23,3	3,9	...	...	...	...	34,9	49,7	...	...	...	...
Israel	14,4	21,0	15,0	10,9	...	...	31,2	24,1	26,8	26,7	...	...
Italia	4,5	5,3	...	...	...	...	45,2	35,9	...	...	...	...
Kosovo	17,6	...	...	...	...	...	24,3	...	...	...	...	...
Letonia	9,0	17,4	...	...	...	...	25,1	13,5	...	...	...	...
Lituania	15,7	16,5	...	...	...	...	12,4	13,1	...	...	...	...
Luxemburgo	5,6	3,8	...	...	...	...	39,2	39,6	...	...	...	...
Noruega	4,9	18,4	13,5	10,6	10,9	6,8	14,3	13,0	9,5	15,0	16,0	22,6
Países Bajos	4,9	4,6	7,3	3,1	5,9	8,1	46,5	41,3	49,1	39,7	45,0	33,2
Polonia	8,7	9,5	11,4	11,9	11,6	12,2	46,6	41,5	34,9	34,7	23,2	21,7
Portugal	4,7	3,9	4,7	7,3	9,0	9,0	58,7	55,7	50,9	42,9	36,6	40,1
Rumania	8,1	14,5	...	...	...	...	31,1	29,4	...	...	...	...
Reino Unido	9,4	11,2	19,9	12,0	24,0	21,0	45,4	34,4	35,7	32,3	25,5	24,7
República Checa	6,0	6,4	5,4	6,8	10,9	...	25,8	23,9	28,8	18,2	18,5	...
Suecia	4,3	7,0	8,8	7,9	11,1	9,0	21,5	18,2	18,7	16,3	19,7	14,2
Suiza	4,7	7,6	4,0	4,6	3,7	5,0	47,4	33,6	34,4	35,8	42,2	34,3
Turquía	5,8	8,0	...	...	...	...	43,8	48,4	...	...	...	...
Ucrania	38,3	40,2	20,3	30,0	...	...	4,0	5,5	10,0	2,4	...	...

Notas :... = No disponible. El grupo de edad es de 15 a 24 años.

Fuente: Sparreboom (2014, cuadros A.4 y A.6). Datos originales de la Encuesta Social Europea.

Cuadro A.11 Trabajo vulnerable, trabajo ocasional remunerado y trabajo temporal (no ocasional) remunerado entre los jóvenes, por sexo, 25 países ETET, 2012/13 (% del total del empleo remunerado)

	Hombres			Mujeres		
	Trabajo vulnerable (a)	Trabajo ocasional remunerado (b)	Trabajo temporal (no ocasional) (c)	Trabajo vulnerable (a)	Trabajo ocasional remunerado (b)	Trabajo temporal (no ocasional) (c)
Armenia	25,2	1,9	8,5	20,8	0,4	7,9
Bangladesh	43,1	9,2	0,2	41,7	1,5	0,7
Benín	67,8	1,3	2,5	77,2	0,2	0,8
Brasil	20,3	3,0	1,9	23,8	1,5	2,7
Camboya	60,6	6,8	4,6	67,6	3,4	4,0
El Salvador	37,6	9,6	4,6	46,1	7,9	2,9
Ex República Yugoslava de Macedonia	32,7	0,2	16,5	22,2	0,1	14,5
Federación de Rusia	10,4	0,5	2,1	7,0	0,5	1,4
Jamaica	28,7	9,6	3,4	31,2	3,5	4,1
Jordania	5,2	1,4	2,2	1,3	0,7	8,2
Kirguistán	49,4	1,1	7,4	62,4	1,4	3,5
Liberia	66,1	4,7	0,8	83,1	0,8	0,5
Madagascar	79,8	2,9	2,4	85,3	1,8	1,9
Malawi	71,3	9,7	2,9	82,3	6,5	1,6
Nepal	42,3	2,9	6,4	64,6	3,2	4,6
Perú (zonas urbanas)	28,2	27,1	17,8	27,2	21,3	24,0
Rep. de Moldavia	26,5	2,4	5,9	13,3	0,6	6,2
Rep. Unida de Tanzania	46,3	9,9	2,4	64,9	1,0	0,6
Territorio Palestino Ocupado	16,0	2,8	4,1	14,5	1,0	4,8
Togo	65,3	3,2	2,7	77,6	1,0	1,1
Túnez	21,2	3,2	9,8	20,2	1,6	24,2
Ucrania	11,5	1,2	1,1	8,3	0,7	1,5
Uganda	62,8	5,0	2,0	80,8	2,4	0,4
Vietnam	36,0	5,0	13,5	43,9	0,7	10,7
Zambia	47,0	10,2	4,6	57,1	6,4	3,0

Notas: El grupo de edad es de 15 a 29 años. El trabajo vulnerable es la suma de los trabajadores por cuenta propia más los trabajadores familiares auxiliares. Los trabajadores ocasionales son aquellos trabajadores remunerados con contratos/acuerdos de menos de 12 meses de duración cuya duración limitada se justifica por tratarse de trabajo estacional, trabajo ocasional o trabajo por obra o servicio determinado. Se hicieron más comprobaciones para excluir a los trabajadores que declararon que su período de pago era superior a un mes. El trabajo temporal (no ocasional) es trabajo remunerado con una duración inferior a los 12 meses que no incluye a los trabajadores ocasionales.

Fuente: Cálculos de la autora utilizando datos de ETET de 25 países (no incluyen Colombia, Egipto y Samoa). Para consultar la metainformación sobre el período de referencia, etc., véase el anexo B.

Anexo B. Metainformación relacionada con las encuestas de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo

Se realizaron veintiocho encuestas de la escuela al trabajo (ETET) entre 2012 y 2013 en el marco del proyecto de colaboración Work4Youth (W4Y) entre el Programa de Empleo Juvenil de la OIT la Fundación MasterCard. El proyecto W4Y 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 la asociación 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. El supuesto es que 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: i) qué esperan los jóvenes en cuanto a vías de transición y calidad del trabajo; ii) qué esperan los empleadores de los candidatos jóvenes; iii) qué cuestiones impiden que ambas partes – oferta y demanda – coincidan, y iv) qué políticas y programas pueden tener un impacto real. El cuadro siguiente proporciona información sobre los asociados en la ejecución de la encuesta, el tamaño de la muestra, la cobertura geográfica y los períodos de referencia. En www.ilo.org/w4y pueden consultarse series de microdatos.

Cuadro B.1 Encuestas de la OIT sobre la transición de la escuela al trabajo: Metainformación

País	Asociado en la ejecución	Tamaño de la muestra	Cobertura geográfica	Período de referencia
Armenia	Servicio Nacional de Estadística	3 216	Nacional	Octubre–noviembre de 2012
Bangladesh	Oficina de Estadística	9 197	Nacional	Enero–marzo de 2013
Benín	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique	6 917	Nacional	Diciembre 2012
Brasil	ECO Assessoria em Pesquisas	3 288	Nacional	Junio de 2015
Camboya	Instituto Nacional de Estadística	3 552	10 provincias	Julio–agosto 2012
Colombia	Departamento Administrativo Nacional de Estadística	6 416	Zonas urbanas	Septiembre–noviembre de 2013
Egipto	Agencia Central para la Movilización Pública y las Estadísticas	5 198	Nacional	Noviembre–diciembre de 2012
El Salvador	Dirección General de Estadística y Censos	3 451	Nacional	Noviembre–diciembre de 2012
Ex República Yugoslava de Macedonia	Oficina Nacional de Estadística	2 544	Nacional	Julio–septiembre de 2012
Federación de Rusia	Servicio de Estadística de la Federación de Rusia	3 890	11 regiones	Julio de 2012
Jamaica	Instituto de Estadística de Jamaica	2 584	Nacional	Febrero–abril de 2013
Jordania	Departamento de Estadística	5 405	Nacional	Diciembre de 2012 – enero de 2013
Kirguistán	Comisión Nacional de Estadística	3 930	Nacional	Julio–septiembre de 2013

País	Asociado en la ejecución	Tamaño de la muestra	Cobertura geográfica	Período de referencia
Liberia	Instituto de Estadística y Servicios de Información Geográfica de Liberia	1 876	Nacional	Julio–agosto 2012
Madagascar	Institut National de la Statistique	3 300	Nacional	Mayo–junio de 2013
Malawi	Oficina nacional de estadística	3 102	Nacional	Agosto–septiembre de 2012
Nepal	Centro de Desarrollo Económico y Administración	3 584	Nacional	Abril–mayo de 2013
Perú	Instituto Nacional de Estadística e Informática	2 464	Zonas urbanas	Diciembre de 2012 – febrero de 2013
Rep. de Moldavia	Instituto Nacional de Estadística	1 158	Nacional	Enero–marzo de 2013
Rep. Unida de Tanzania	Universidad de Dar-es-Salaam, Departamento de Estadística	1 988	Nacional	Febrero–marzo de 2013
Samoa	Oficina de Estadística	2 914	Nacional	Noviembre–diciembre de 2012
Territorio Palestino Ocupado	Oficina Central de Estadística	4 320	Nacional	Agosto–septiembre de 2013
Togo	Direction Générale de la Statistique et de la Comptabilité Nationale	2 033	Nacional	Julio–agosto 2012
Túnez	Institut National de la Statistique	3 000	Nacional	Febrero–marzo de 2013
Ucrania	Centro Ucraniano de Reformas Sociales	3 526	Nacional	Febrero de 2013
Uganda	Oficina de Estadística	3 811	Nacional	Febrero–abril de 2013
Vietnam	Oficina General de Estadística	2 722	Nacional	Diciembre de 2012 – enero de 2013
Zambia	IPSOS Zambia	3 206	Nacional	Diciembre 2012

Anexo C. Estudios regionales sobre empleo juvenil⁶⁶

Asia y el Pacífico

Elder, S. 2014. *Labour market transitions of young men and women in Asia and the Pacific*, Work4Youth Publication Series núm. 19 (Ginebra, OIT).

Lim, C.; Grant, A. 2014. *Unleashing youth in Asia* (Kuala Lumpur y Singapur, McKinsey Center for Government).

Regional Coordination Mechanism/United Nations Development Group (RCM/UNDG) Thematic Working Group on Youth. Forthcoming. *Switched on: Youth at the heart of sustainable development in Asia-Pacific* (Bangkok).

Europa Central y Sudoriental (no-UE) y CEI

Arias; O. S.; Sánchez-Páramo, C.; Dávalos, M. E.; Santos, I.; Tiongson, E. R.; Gruen, C.; de Andrade Falcão, N.; Saiovici, G.; Cancho, C. A. 2014. *Back to work: Growing with jobs in Europe and Central Asia* (Washington, DC, Banco Mundial).

Elder, S.; Barcucci, V.; Gurbuzer, V.; Perardel, Y.; Principi, M. 2015. *Labour market transitions of young men and women in Eastern Europe and Central Asia*, Work4Youth Publication Series núm. 28 (Ginebra, OIT).

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2015. *Good practices on the elimination of child labour in Central Asia*, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) (Ginebra).

Economías desarrolladas y Unión Europea

Carcillo, S.; Fernández, R.; Königs, S.; Minea, A. 2015. *NEET youth in the aftermath of the crisis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, núm. 164 (París, OCDE).

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound). 2012. *NEETs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).

—. 2014. *Mapping youth transitions in Europe* Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).

Hawley, J.; Hall-Nevala, A. M.; Weber, T. 2012. *Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea).

América Latina y el Caribe

Díaz, J. J.; Dema, G.; Chacaltana, J. 2015. *¿Qué sabemos sobre los programas y políticas de primer empleo en América Latina?* (Lima, OIT).

González-Velosa, C.; Ripani, L.; Rosas-Shady, D. 2012. *¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina?*, Unidad de Mercados

⁶⁶ En el presente anexo figuran únicamente algunos de los muchos estudios regionales existentes sobre cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo de los jóvenes.

Laborales y Seguridad Social, Nota técnica núm. IDB-TN-345 (Washington DC, Banco Interamericano de Desarrollo).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2015. *Formalizando la informalidad juvenil: Comisión Económica para América Latina y el Caribe* (Lima).

Oriente Medio y África del Norte

Gebel, M.; Heyne, S. 2014. Transitions to adulthood in the Middle East and North Africa: Young women's rising? (Nueva York, Palgrave Macmillan).

Salehi-Isfahani, D. 2015. *Inequality of opportunity in education and youth employment in MENA*, Silatech Working Paper núm. 15-1 (Doha, Silatech).

Tzannatos, Z. 2014. *Labour demand and social dialogue: Two binding constraints for decent work for youth in the Arab Region*, Working Paper núm. 164, Departamento de Política de Empleo (Ginebra, OIT).

África Subsahariana

Elder, S.; Koné, K. S. 2014. *Labour market transitions of young women and men in sub-Saharan Africa*, Work4Youth Publication Series núm. 9 (Ginebra, OIT).

Anyanwu, J. C. 2014. *Does intra-African trade reduce youth unemployment in Africa?*, Working Paper Series núm. 201 (Túnez, Banco Africano de Desarrollo).

Filmer, D.; Fox, L. 2014. *Youth employment in sub-Saharan Africa* (Washington DC, Banco Mundial).



The MasterCard
Foundation

Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2015

Junto a los datos más recientes sobre el mercado de trabajo disponibles, la edición de 2015 del informe sobre las Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil expone la situación del mercado laboral de los jóvenes en el mundo. Proporciona una puesta al día de los indicadores clave y las tendencias del mercado de trabajo de los jóvenes, centrándose tanto en la persistente inestabilidad del mercado de trabajo como en cuestiones estructurales de los mercados de trabajo de los jóvenes.

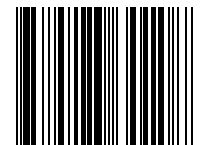
La edición de este año del informe muestra que el número de desempleados jóvenes en el mundo ha disminuido desde el punto máximo registrado durante la crisis, si bien la tasa correspondiente se mantiene inalterable en un 13 por ciento. La recuperación de la gran recesión no es universal; en las economías desarrolladas, la perspectiva que tienen ante sí los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo en 2015 es más positiva que en los cinco años anteriores, aunque el grupo de jóvenes que les precedieron siguen sufriendo los costos del desempleo de larga duración y el trabajo temporal. Mientras, los trabajadores jóvenes de los países en desarrollo siguen inmersos en condiciones de empleo vulnerable y pobreza. A nivel mundial, hasta dos quintos de la fuerza de trabajo de los jóvenes sigue desempleada o trabajando, pero viviendo en condiciones de pobreza. Basándose en los resultados de las encuestas sobre la transición de la escuela al trabajo realizadas como parte de la colaboración Work4Youth con la Fundación MasterCard, el presente informe pone de manifiesto la subutilización de la mano de obra joven con trabajos irregulares y el desajuste de las competencias. También se adentra en el concepto de empleo atípico según el contexto de las economías, desarrolladas o en desarrollo.

El informe proporciona valiosas enseñanzas de “lo que funciona” para el empleo juvenil y de nuevas prácticas en respuestas de política. Idealmente, estas enseñanzas servirán para planificar futuras inversiones, mientras que los países sigan concediendo prioridad a los jóvenes en sus programas de políticas nacionales.

Octubre de 2015



ISBN 978-92-2-330108-8



9 789223 301088