



Munich Personal RePEc Archive

Young employment in Spain: From the blockade of the labour market to the Youth Guarantee

Malo, Miguel and Cueto, Begoña

Universidad de Salamanca (Spain), Universidad de Oviedo (Spain)

24 October 2014

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/59473/>

MPRA Paper No. 59473, posted 29 Oct 2014 14:16 UTC

El empleo de los jóvenes en España: Del bloqueo en la entrada del mercado de trabajo a los programas de garantía juvenil¹

Miguel Ángel Malo (Universidad de Salamanca) [malo@usal.es]

Begoña Cueto (Universidad de Oviedo)

Resumen:

El objetivo de este artículo es analizar el impacto de la crisis económica en la evolución de las carreras laborales de diferentes generaciones. Utilizando la información de la Encuesta de Población Activa desde 1976 a 2013 se ha reconstruido la trayectoria laboral de hombres y mujeres por cohortes. El efecto de la crisis ha reducido la tasa de empleo de los hombres al menos 15 puntos para los menores de 45 años en el momento en que comienza la recesión, siendo mayor para las generaciones más jóvenes. El efecto es menor para las mujeres y las personas con nivel educativo más elevado. Dado el impacto observado sobre los jóvenes, se revisa la política de empleo dirigida a este grupo con especial énfasis en los programas de Garantía Juvenil.

Abstract:

The objective of this article consists of analyzing the impact of the economic on working careers of different birth cohorts. We use the micro-data of the Spanish Labour Force Survey from 1976 to 2013 to calculate the labour market trajectory of men and women by birth cohort. During the crisis, the male employment rate has decreased at least 15 percentage points for all the generations younger than 45 at the beginning of the recession, and increasing for younger generations. The effects are smaller for women and for people with high educational level. Because of the severe impact on young cohorts (especially those with low educational level), we review the policies targeted to this group, especially the Youth Guarantee.

Clasificación JEL / JEL Classification: J10, J11, J18, J13.

Palabras clave: Jóvenes, políticas de empleo, análisis de cohortes, Garantía Juvenil.

Keywords: Young people, employment policies, birth cohort analysis, Youth Guarantee.

¹ Este trabajo resume varios trabajos previos de los autores, sobre todo Malo y Cueto (2013, 2014). En cuanto a los programas de garantía juvenil, parte de la información procede de Malo et al. (2014). Este trabajo se ha presentado en la Subcomisión de Empleo Juvenil del Congreso de los Diputados el 14 de octubre de 2014.

1. El bloqueo de la entrada del mercado de trabajo y los jóvenes.

Una crisis suele entenderse como un periodo en el que se producen multitud de despidos y de no renovaciones de contratos temporales, lo que daría como resultado un incremento del desempleo. Sin embargo, un planteamiento así se olvida de lo que sucede en la entrada al mercado de trabajo durante una crisis. El Gráfico 1 muestra los flujos brutos de altas y bajas en las empresas españolas,² desagregados por tipo de contrato.

Con la llegada de la crisis de 2007 en adelante, las altas y las bajas *caen* aunque los momentos en que se producen esas caídas son diferentes en función del tipo de contrato. En el caso de los temporales, ambas lo hacen con gran intensidad, situándose las altas bastante por debajo de las bajas. En 2012 el tamaño de los flujos de altas y bajas de temporales estaban en los niveles de 1998. En cuanto, a las altas y bajas de indefinidos se aprecia que las altas ya estaban disminuyendo en 2007 y que en 2012 se encontraban aproximadamente en el nivel de 1999. Por lo que respecta a las bajas, éstas aumentaron hasta 2008 y luego comenzaron a descender hasta 2012. Así pues, aunque es cierto que se produce un máximo de bajas de indefinidos al principio de la crisis (que incluye despidos pero también otras bajas como jubilaciones), luego éstas descienden conforme se desarrolla la recesión. A la vez, las contrataciones de indefinidos siguen una pauta descendente muy clara desde el máximo de 2006 (posiblemente muy relacionado con las subvenciones a la contratación indefinida de aquel año) y, desde 2008, se sitúan por debajo de las bajas.

En definitiva, durante la recesión, tanto las altas como las bajas de temporales e indefinidos disminuyen, estando las altas por debajo de las bajas. Por tanto, esta evolución de los flujos brutos es coherente con una caída del volumen de efectivos laborales a lo largo de la crisis.³

Por consiguiente, no es que los despidos de indefinidos y los fines de contratos temporales no sean importantes durante las recesiones, sino que lo que más caracteriza al mercado de trabajo durante una recesión es la caída de las contrataciones, que impide a los que pierden su trabajo y a los nuevos entrantes encontrar un empleo. Aquellos que por primera vez entran en el mercado de trabajo durante los años de crisis tienen grandes dificultades para encontrar su primer empleo y aquellos que lo pierden tienen también graves problemas para ser contratados de nuevo.

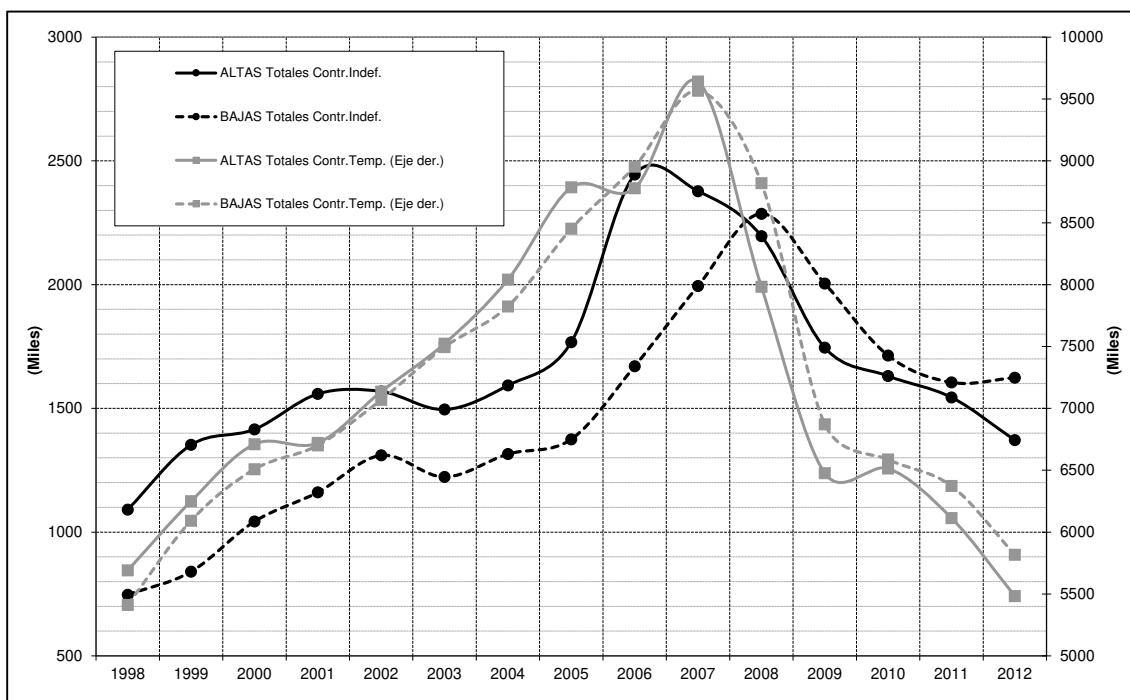
Así pues, los grandes afectados son todos aquellos que durante una recesión están “en el margen” de ser contratados. La distribución de éstos por edades no es aleatoria, pues al estar los jóvenes, por su edad, en pleno proceso de integración laboral se ven muy afectados por las crisis, lo cual otorga a la crisis un marcado carácter generacional. Cuando las crisis se prolongan y profundizan, el proceso de integración en el mercado de trabajo se vuelve muy difícil y aparece la posibilidad de que esos problemas acaben generando impactos negativos a largo plazo sobre las carreras laborales. Aunque un mayor nivel de estudios en general facilita la integración laboral (la contratación), cabe suponer que todos

² Los datos proceden de la Encuesta de Coyuntura Laboral, con lo que estos flujos se refieren a empresas (privadas y públicas), quedando a un lado la Administración Pública de cualquier nivel (central, autonómica, local, etc.).

³ Así, hubo un descenso neto de 2,4 millones de efectivos laborales entre 2007 y 2012. El stock de efectivos laborales en 2007 era de 13,6 millones y en 2012 de 11,2 (siempre de acuerdo con la Encuesta de Coyuntura Laboral).

los jóvenes van a verse severamente afectados por la caída de la contratación, ya que todos ellos están en esa primera fase de la vida laboral.

Gráfico 1. Flujos brutos de altas y bajas por tipo de contrato en el sector privado (incluye las modificaciones de contrato)



Fuente: Encuesta de Coyuntura Laboral (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

Por otro lado, hay que tener en cuenta que aquellos trabajadores con más baja productividad (los menos cualificados) van a verse también más afectados por una crisis, sean jóvenes o mayores. Al terminar una expansión, son los primeros trabajadores de los que una empresa prescindirá. Por tanto, quedan “en el margen” de ser contratados en el momento en el que la contratación comienza a caer. Así, los trabajadores de baja cualificación van a tender a sufrir más y por más tiempo los problemas de desempleo asociados a una recesión.

Algunas características propias del mercado de trabajo español exacerban este problema general. La gran extensión de la temporalidad facilita el ajuste de las empresas a los vaivenes del ciclo económico, permitiendo que muchos trabajadores queden sin empleo y a la búsqueda de una nueva contratación justo al comenzar una crisis. En el caso de la actual recesión el ajuste de empleo vía temporalidad se aprecia especialmente en la caída de las altas que se ilustra en el Gráfico 1. Las altas de temporales cayeron desde casi 9,6 millones en 2007 a 8 millones en 2008, lo que supone una caída en las altas brutas en un solo año de aproximadamente el 16 por ciento. Pero esta caída volvió a repetirse de 2008 a 2009, desde 8 millones de altas de temporales hasta aproximadamente 6,5 millones (en porcentaje, una caída de casi el 19 por ciento). De hecho, las altas de temporales en 2012 (5,5 millones) están ligeramente por debajo de las altas en 1998. El mercado de trabajo es ahora más grande que 15 años atrás y, sin embargo, la cantidad de contrataciones temporales es casi la misma que entonces. Obviamente, esto se corresponde con el gran e intenso aumento del desempleo que ha vivido la sociedad española durante la crisis.

2. Un análisis generacional del empleo

2.1. Evolución de la tasa de empleo por generaciones

El bloqueo de la entrada del mercado de trabajo con la recesión no lo sufren todos los trabajadores por igual, en especial cuando se diferencia por generaciones. Para analizar lo que sucede con distintas generaciones en el mercado de trabajo español se utilizan aquí los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) desde 1976 aplicando el método de las cohortes ficticias. Este método consiste en seguir a lo largo del tiempo a grupos de población en función de la evolución de su edad⁴. De esta manera, la EPA nos permite así tener información de generaciones nacidas desde 1911-15 hasta 1991-95⁵. En los gráficos que siguen, las líneas representarán la tasa de empleo⁶ (medida en el eje vertical) que alcanza cada generación para cada determinada edad (que estará representada en el eje horizontal).

El Gráfico 2 corresponde a la trayectoria laboral de todos los hombres. La superposición de todas las líneas correspondientes a cada generación nos da una línea envolvente en forma de U invertida (que recuerda a una meseta). Esta forma indica que el empleo va creciendo conforme los jóvenes se integran en el mercado de trabajo, alcanzado las tasas máximas (que rondan el 90 por ciento) entre los 30 y los 50 años. A partir de los 50 años, comienza el proceso de salida del mercado de trabajo hasta que a los 65 años, la tasa de empleo se sitúa por debajo del 5 por ciento.

El efecto de la última crisis puede verse con claridad en los últimos puntos de la línea de cada generación. Si atendemos a la generación 1961-65, podemos observar que la tasa de empleo alcanza su máximo (que ronda el 90 por ciento) entre los 40-44 años (lo que se corresponde con el primer quinquenio de la pasada década). A partir de este grupo de edad, la tasa comienza a descender hasta situarse en el 74 por ciento. Es decir, la pérdida de empleo afectó a esta cohorte de varones disminuyendo su tasa de empleo en 15 puntos porcentuales.

El efecto es muy similar para los nacidos en 1966-70 y 1971-75. Estas generaciones alcanzan su máximo nivel de empleo a los 35-39 y 30-34, coincidiendo con el periodo de máxima creación de empleo. No obstante, en el último quinquenio su ocupación desciende en más de 10 puntos porcentuales. Para los nacidos en 1976-80, la caída en la tasa de empleo es menor (4 puntos porcentuales), pero se observa otro efecto, que es que no se llegan a alcanzar los máximos de las generaciones anteriores. Así, esta cohorte alcanza la

⁴ Para detalles técnicos sobre la aplicación del método de las cohortes ficticias a la EPA puede verse, por ejemplo, Garrido y Chuliá (2005).

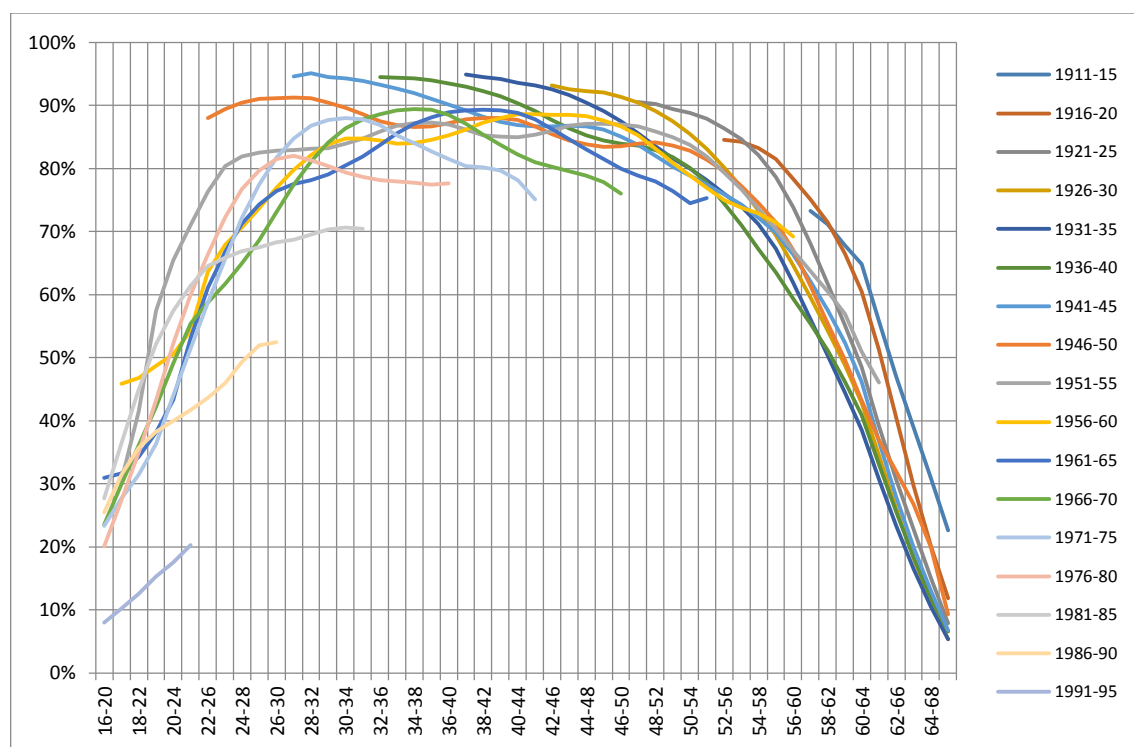
⁵ Esto impide analizar la vida laboral completa de todas las cohortes observadas, aunque las que entraron en la segunda parte de la década de los setenta se las sigue por más de 35 años, lo cual supone casi toda su vida laboral potencial. Para las generaciones de más edad, solo se las observa en el final de su vida laboral mientras que para las más jóvenes los datos muestran poco más que la entrada al mercado de trabajo. Por ejemplo, para los nacidos en los años 1911-15, la información comienza en el tramo de edad comprendido entre los 57 y los 61 años. En cambio, para la generación nacida entre 1991-1995 únicamente podemos saber qué ocurre hasta los 21-25 años.

⁶ La tasa de empleo o tasa de ocupación se define como la población ocupada (con un empleo por cuenta propia o ajena) en relación con el total de la población para la generación de que se trate en el grupo de edad al que se refiera el análisis. Si se calculase esta tasa para toda la población, el denominador sería la población potencialmente activa (lo cual en el caso de España significa con 16 o más años).

tasa de empleo más alta entre los 27 y los 31 años, con un valor del 82 por ciento, quedándose, por tanto, casi diez puntos por debajo de las generaciones previas. Este efecto es aún más fuerte para los nacidos en la década de los ochenta. En este sentido, los nacidos en 1986-90 apenas superan el 50 por ciento a los 25 años, casi 20 puntos menos que quienes nacieron en 1981-85 (y 30, en el caso de la cohorte 1976-80). Para la cohorte más joven, 1991-1995, únicamente podemos observar qué ocurre en la etapa de entrada en el mercado de trabajo, pero las tasas se sitúan claramente por debajo de todas las generaciones previas. En definitiva, el impacto negativo de la crisis sobre los varones se da sobre todas las generaciones que en el momento de golpear la crisis tienen menos 45 años, pero ese impacto parece intensificarse conforme se observan generaciones más y más jóvenes.

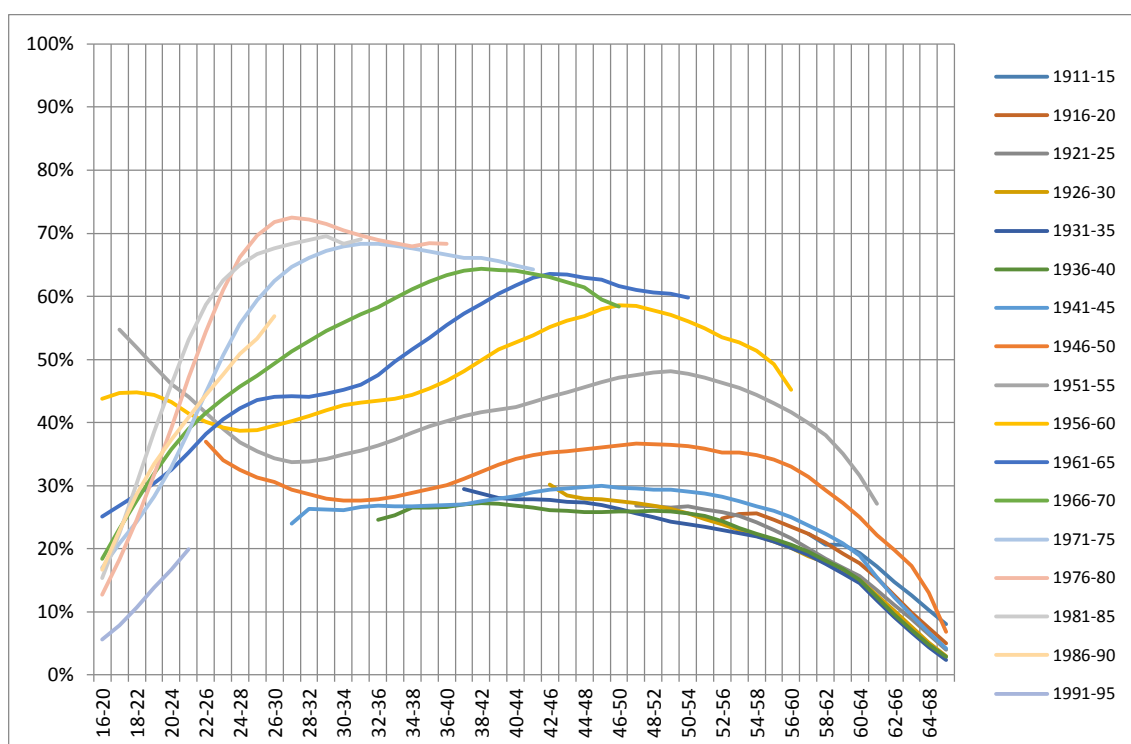
En cuanto a las mujeres, el Gráfico 3 muestra *las dos biografías de la mujer en España* (Garrido, 1993): la trayectoria laboral de las mujeres mayores nada tiene que ver con la de las jóvenes. Las cohortes nacidas en 1941-45 o antes muestran tasas de empleo que no superan en ningún momento de los observados el 30 por ciento. En cambio, las nacidas a partir de la década de los sesenta –y, con mayor claridad, a partir de los años setenta– presentan tasas de empleo muy bajas durante la juventud que se van incrementado hasta alcanzar el 70 por ciento. Se trata, por tanto, de un patrón más parecido al masculino, aunque se quedan en torno a 20 puntos por debajo de las tasas de empleo de los varones.

Gráfico 2. Tasa de empleo de los hombres



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

Gráfico 3. Tasa de empleo de las mujeres



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

También en el caso de las mujeres la crisis impacta de manera diferente sobre las generaciones jóvenes. Las mujeres nacidas en la década de los setenta del siglo XX alcanzan, para cada edad a partir de los 20 años, cifras de empleo cada vez más altas y superiores a las generaciones previas. Así, la cohorte 1971-75 casi llega al 70 por ciento y las nacidas en 1976-80 superan esta cifra. En cambio, la cohorte 1981-85 ya no alcanza esa tasa de empleo. La generación posterior ya obtiene tasas de empleo inferiores a las generaciones previas. En definitiva, el efecto de la crisis sobre las tasas de empleo de las mujeres es menor que para los varones, si bien se aprecia un freno al incremento en sus tasas de empleo, en especial en las más jóvenes.

Para completar el cuadro es imprescindible explorar las diferencias por nivel de estudios.

En el Gráfico 4 se puede observar la tasa de empleo de los hombres con estudios básicos. Para este grupo, la caída de las tasas de empleo es mucho más acusada en todas las cohortes. Los nacidos en 1961-65 con estudios básicos alcanzan una tasa de empleo máxima del 85 por ciento en torno a los 40 años. A partir de los 40-44 comienza a descender y el último dato disponible, en 2012, sitúa esta tasa en un 64 por ciento, lo que implica un descenso de 20 puntos porcentuales. Ocurre lo mismo con las generaciones posteriores que, en todos los casos, alcanzan cifras máximas de ocupación en torno al 85 por ciento descendiendo bruscamente con la crisis hasta situarse por debajo del 70 por ciento. Para la generación más joven, la correspondiente a los nacidos en 1991-95, su proceso de incorporación al mercado de trabajo coincide de lleno con el inicio de la crisis. Como consecuencia, tenemos tasas de empleo muy inferiores a las correspondientes a las generaciones previas en el mismo tramo de edad. A los 21-25 años, su ocupación no alcanza el 30 por ciento, mientras que los nacidos en la década de los ochenta superaban, a esa edad, el 50 por ciento.

Esta caída de la ocupación no es tan elevada para los hombres con estudios medios (Gráfico 5) y tiene mucha menor intensidad entre quienes tienen estudios universitarios (Gráfico 6). En cuanto a estos últimos, sus tasas de empleo han sido y son más altas que las de los hombres con un nivel de estudios menor. En el tramo final de cada una de las líneas (Gráfico 6), se aprecia que la caída en su tasa de empleo con la crisis se sitúa en unos 2-3 puntos porcentuales. No obstante, en el caso de los universitarios en proceso de integración laboral cuando llega la crisis, hay que destacar que sus tasas de empleo quedan por debajo de las que alcanzaron generaciones previas de hombres universitarios en sus mismas edades. Así, los nacidos en 1976-80 no llegan a alcanzar el 90 por ciento y la cohorte 1981-85 no llega al 80 por ciento a los 31-35 años situándose, por tanto, más de diez puntos por debajo de las tasas de empleo de los hombres universitarios nacidos en los setenta. Lo mismo se observa para los nacidos en 1986-90.

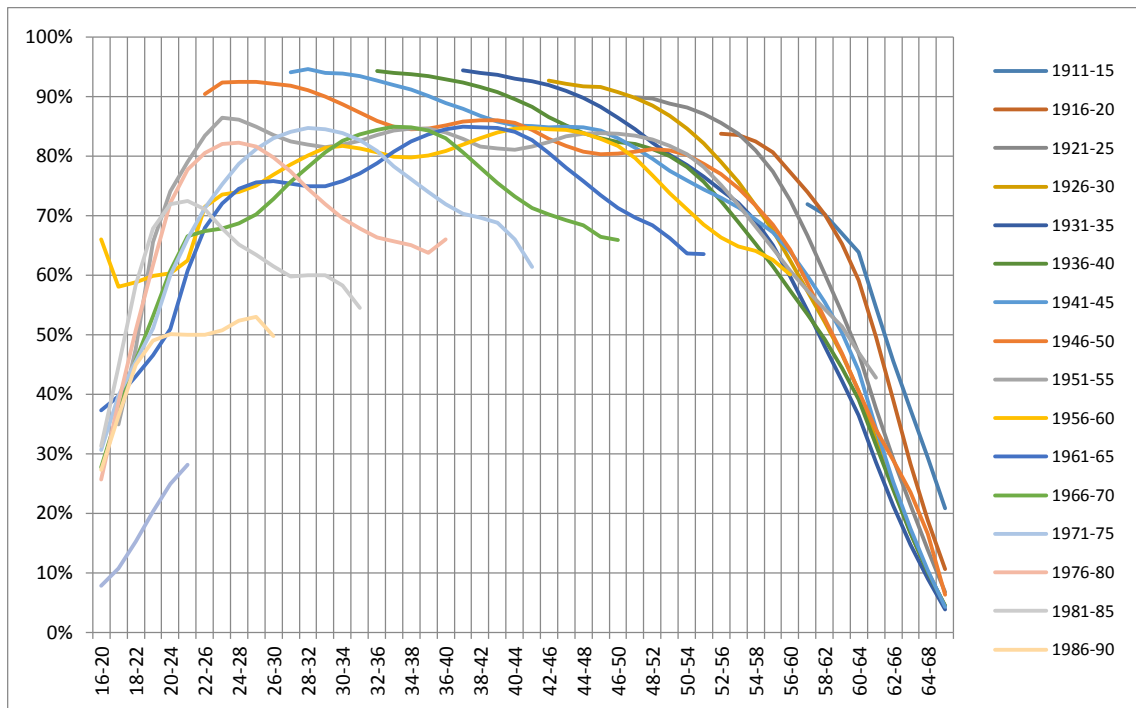
En el caso de las mujeres, los efectos de la crisis sobre cada generación resultan más difíciles de ver por las particularidades de sus trayectorias, que son distintas no solo para mujeres mayores o jóvenes, sino también porque las diferencias entre niveles de estudios son más intensas que en el caso de los hombres.

En cuanto a las mujeres jóvenes con estudios básicos, encontramos el efecto ya citado de descenso de las tasas de empleo. En la cohorte 1966-70, vemos que a los 40-44 años se alcanza su valor máximo (48 por ciento) para descender a partir de ese tramo de edad ligeramente, de forma que esta cohorte registra valores inferiores a los de la cohorte previa (1961-65). Le ocurre lo mismo a las nacidas en 1971-75 que muestran cifras de empleo con valores superiores a la generación anterior hasta llegar a los 37-41 años (es decir, a partir de 2008). Las nacidas en 1976-80 son la primera cohorte que muestra un descenso importante en la tasa de empleo, con un comportamiento similar al de las nacidas en 1981-85. Estas mujeres alcanzan sus mayores tasas de empleo a los 21-27 años, descendiendo a partir de entonces. En el caso de las nacidas en 1976-80, la tasa cae del 59 por ciento al 47 por ciento y si atendemos a la cohorte 1981-85, el descenso es de 8 puntos. Respecto a las nacidas en 1986-90, no se produce una reducción de la tasa, pero ésta se sitúa como máximo en un 46 por ciento durante la veintena, lo que implica que esta cohorte registra tasas inferiores a las de las mujeres con estudios básicos nacidas en 1971-75. Finalmente, las nacidas en 1991-95 que empiezan a insertarse laboralmente en un entorno de crisis no llegan a una tasa de empleo del 20 por ciento a los 20 años.

El comportamiento laboral de las mujeres con estudios medios es similar al de la que tienen estudios básicos, si bien alcanzan cifras de empleo más altas y el efecto de la crisis es menor. Las más jóvenes de este grupo tienen severas dificultades de inserción laboral con tasas de empleo inferiores al 20 por ciento.

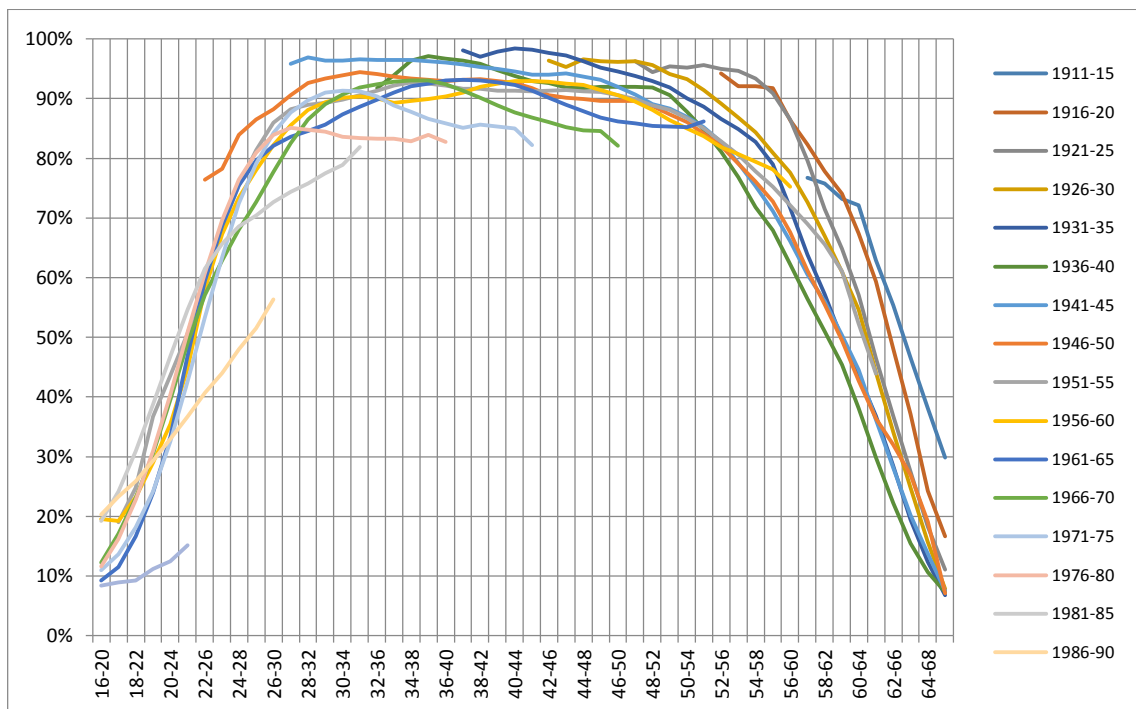
La trayectoria laboral de las mujeres universitarias es la más similar a la de los hombres, aunque en ningún caso se alcanzan las cifras correspondientes a las tasas de empleo de los hombres. Si atendemos a los efectos de la crisis sobre las mujeres universitarias jóvenes, podemos ver que en los tramos finales de las líneas correspondientes a las mujeres nacidas en la década de los 70 y posteriores hay un descenso de unos 2-3 puntos porcentuales. Por otro lado, las nacidas en 1981-85 no llegan a las tasas de empleo obtenidas por las dos generaciones previas. Así, aunque la tasa de empleo no desciende también es cierto que no alcanza el 80 por ciento a los 29-33 años (cinco puntos menos que las que tenían las mujeres nacidas en la década de los setenta a la misma edad). Además, es interesante señalar que esta cohorte tenía una tasa de empleo mayor que casi todas las anteriores durante la veintena.

Gráfico 4. Tasa de empleo de los hombres con estudios básicos



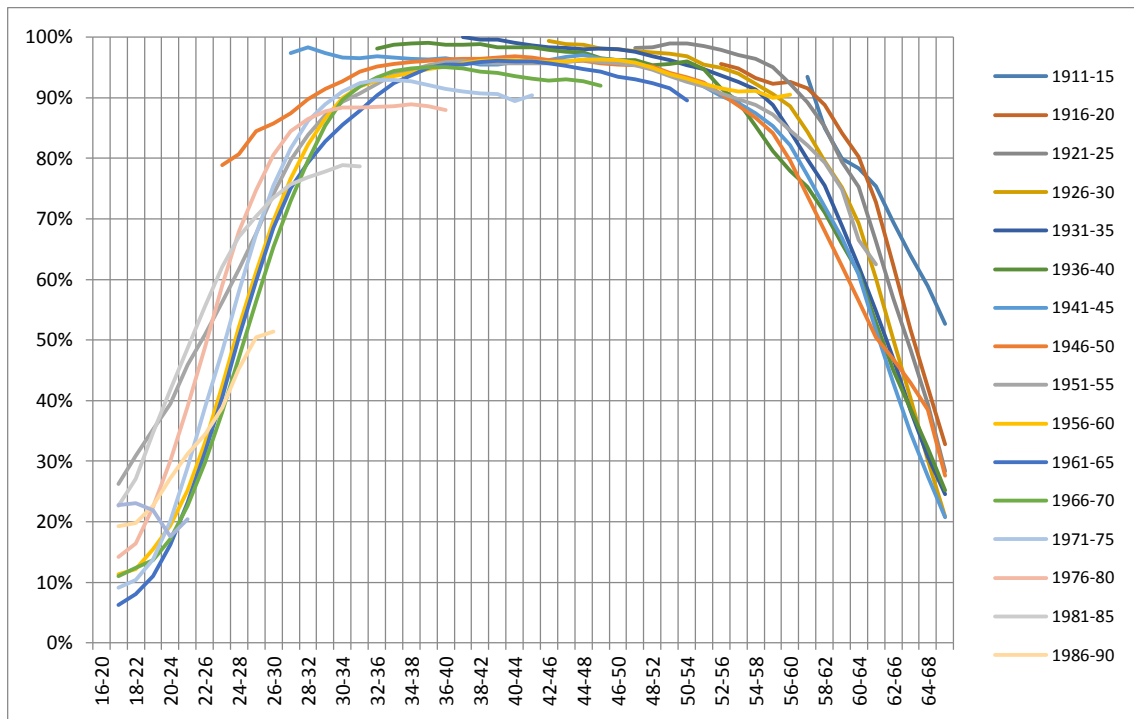
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA.

Gráfico 5. Tasa de empleo de los hombres con estudios medios



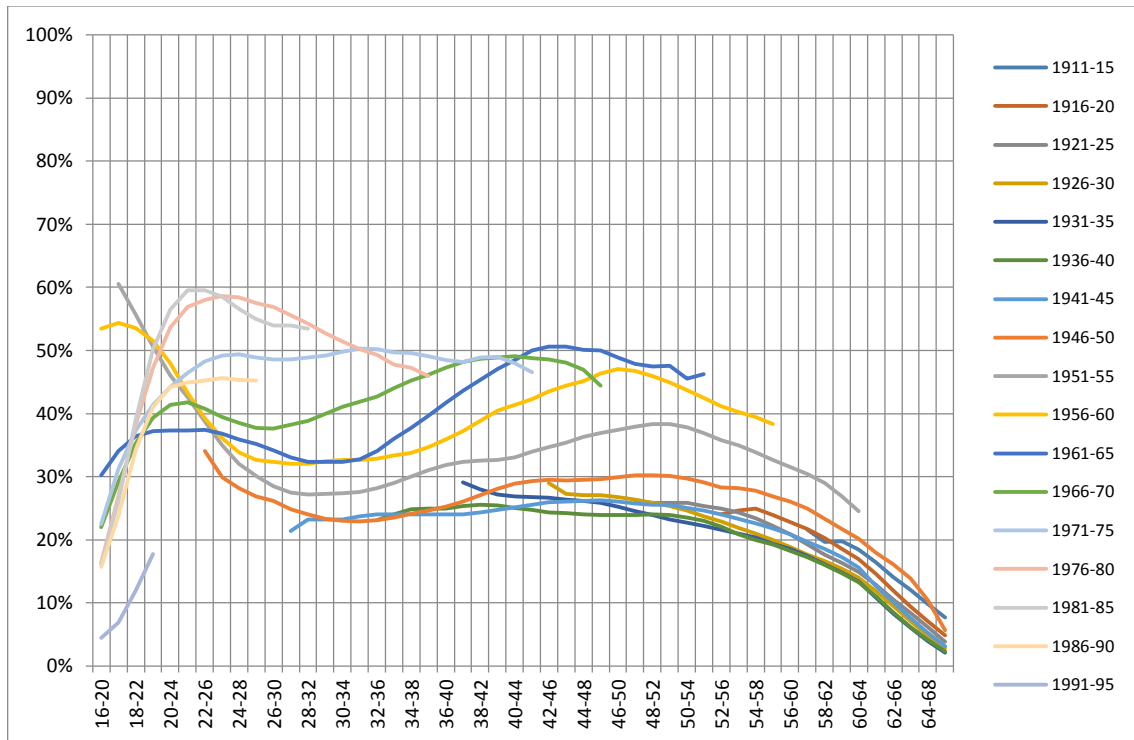
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA.

Gráfico 6. Tasa de empleo de los hombres con estudios universitarios



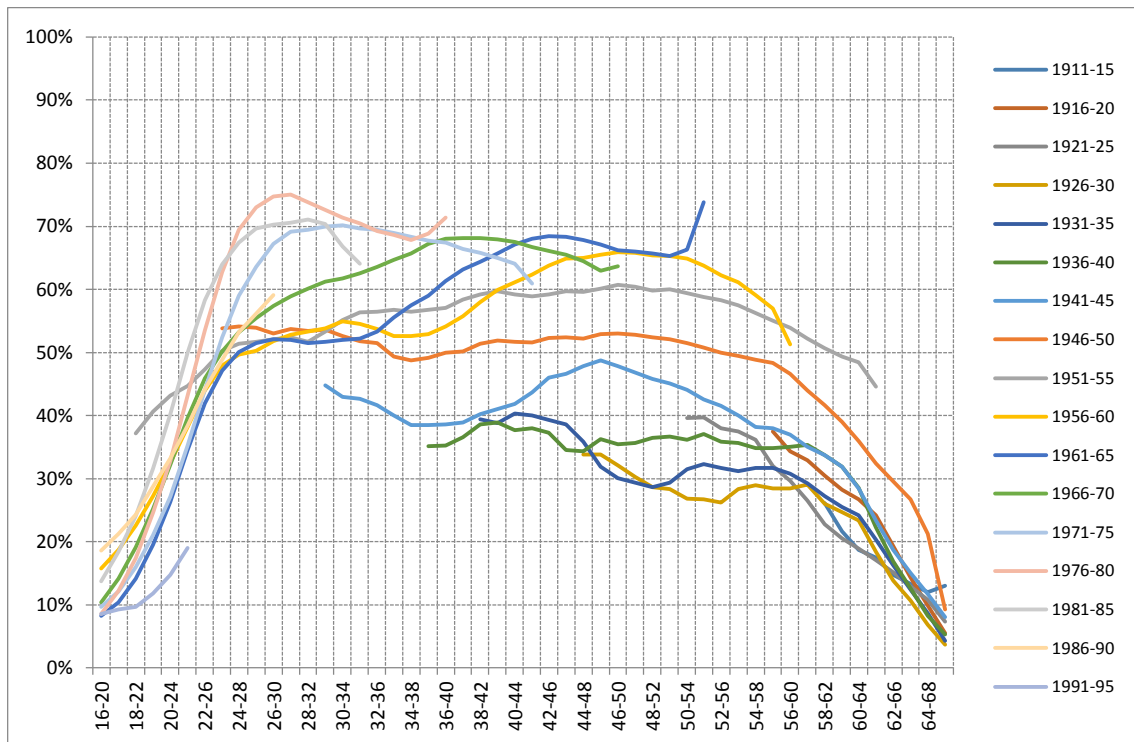
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA.

Gráfico 7. Tasa de empleo de las mujeres con estudios básicos



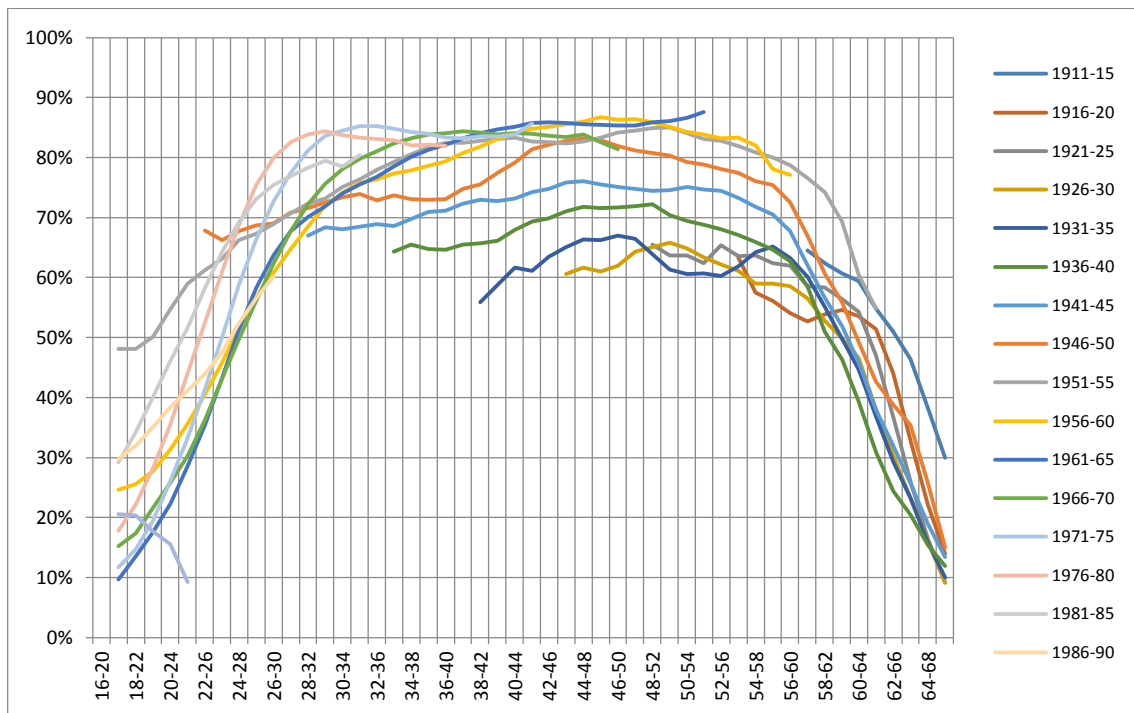
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA.

Gráfico 8. Tasa de empleo de las mujeres con estudios medios



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

Gráfico 9. Tasa de empleo de las mujeres con estudios universitarios



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

2.2. El detalle de las generaciones de 1976-80 y 1981-85

Las dos generaciones jóvenes de nacidos en 1976-80 y 1981-85 pueden analizarse con detalle para observar cómo afecta la crisis a la evolución de su situación laboral. De esta manera, es posible entender mejor el papel de la temporalidad en el proceso de integración laboral de los jóvenes y qué ha cambiado con la actual recesión. En los gráficos, se ha señalado con una línea vertical el comienzo de la crisis económica para observar más fácilmente qué es lo que sucede con la llegada de la crisis.

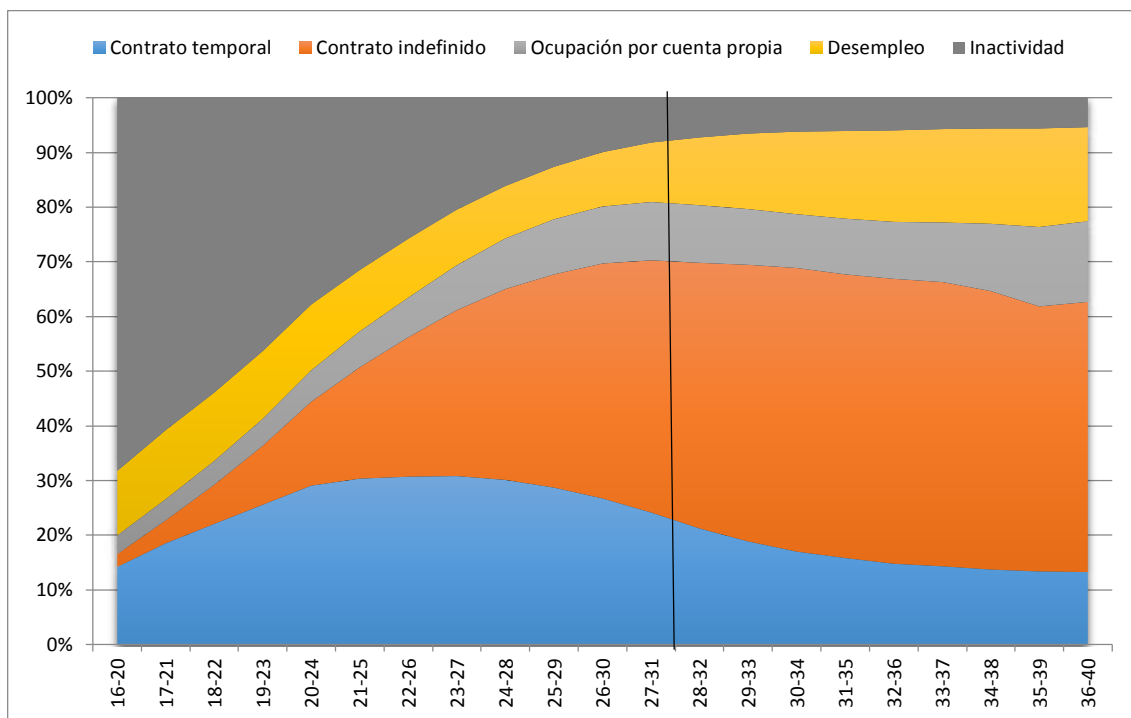
En el caso de los hombres nacidos en 1976-80 (Gráfico 10), su integración en el mercado de trabajo se produce sobre todo a través de los contratos temporales. La contratación temporal aumenta su importancia de forma sostenida hasta los 24-28 años, en los que pasa a descender como consecuencia de un aumento de la contratación indefinida (que supera el 20 por ciento del total de hombres en la cohorte a partir de los 21-25 años). En cuanto a la inactividad, desde niveles cercanos al 70 por ciento a los 16-20 años, desciende rápidamente hasta situarse en valores inferiores al 10 por ciento de la cohorte a partir de los 26-30 años mientras que el desempleo se sitúa también en cifras similares respecto de la población total.

Los efectos de la crisis se traducen en un incremento de la situación de desempleo a partir de los 28-32 años como consecuencia sobre todo de la destrucción de empleo temporal. Esto supuso una ruptura de la pauta de integración consistente en pasar a tener un contrato indefinido. Así, el descenso que se aprecia en la proporción de contratos temporales a partir de los 24-28 años responde, al principio al paso al empleo indefinido, pero posteriormente se debe a la entrada en el desempleo que se sitúa en el 18 por ciento en los últimos momentos observados. También se aprecia un ligero aumento de la ocupación por cuenta propia recientemente que, siendo inferior al 10 por ciento en la mayor parte de la vida laboral considerada, casi alcanza el 15 por ciento a partir de los 35 años.

En los hombres de la cohorte siguiente nacida en 1981-85 (Gráfico 11) observamos los mismos efectos de la crisis; aunque, a este grupo, le afecta a partir de los 23-27 años y con mayor intensidad que a la generación anterior. El patrón general de entrada al mercado de trabajo sigue pautas semejantes. A partir de los 20-24 años, la importancia de los contratos temporales comienza a descender coincidiendo con el incremento del empleo indefinido. Sin embargo, el comienzo de la crisis da lugar a un descenso más rápido del empleo temporal y la contratación indefinida pasa a aumentar a un menor ritmo, mientras que el desempleo casi afecta al 25 por ciento de la cohorte a los 31-35 años. También se advierte en los últimos años observados un ligero incremento de la ocupación por cuenta propia.

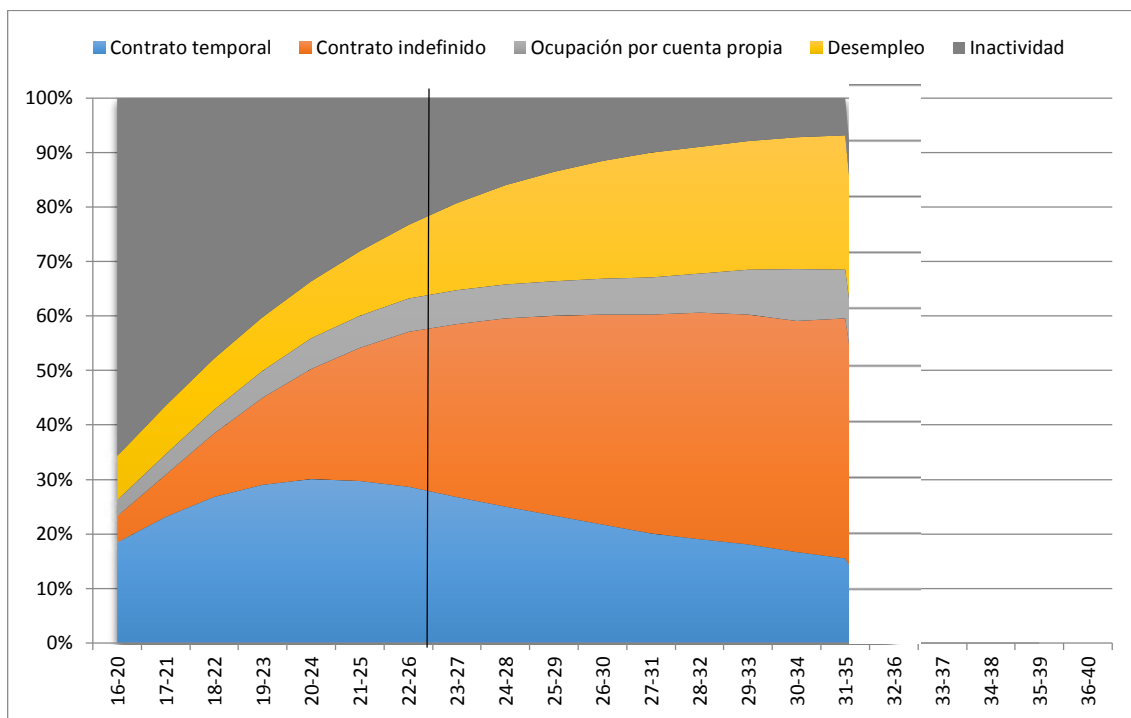
En el caso de las mujeres (Gráficos 12 y 13), se pueden señalar ciertas diferencias respecto al patrón masculino de entrada al mercado de trabajo. Así, la inactividad es mayor en toda la trayectoria para la que se dispone de información. A los 16-20 años supera el 75 por ciento y a los 36-40 casi llega al 20 por ciento, duplicando la de los hombres en esas mismas edades. La entrada al mercado de trabajo mediante contratos temporales es menos rápida y el porcentaje de ocupadas por cuenta propia es aún menor que en el caso de los hombres. Estas características son similares en las dos cohortes consideradas.

Gráfico 10. Trayectoria laboral de los hombres de la cohorte 1976-80



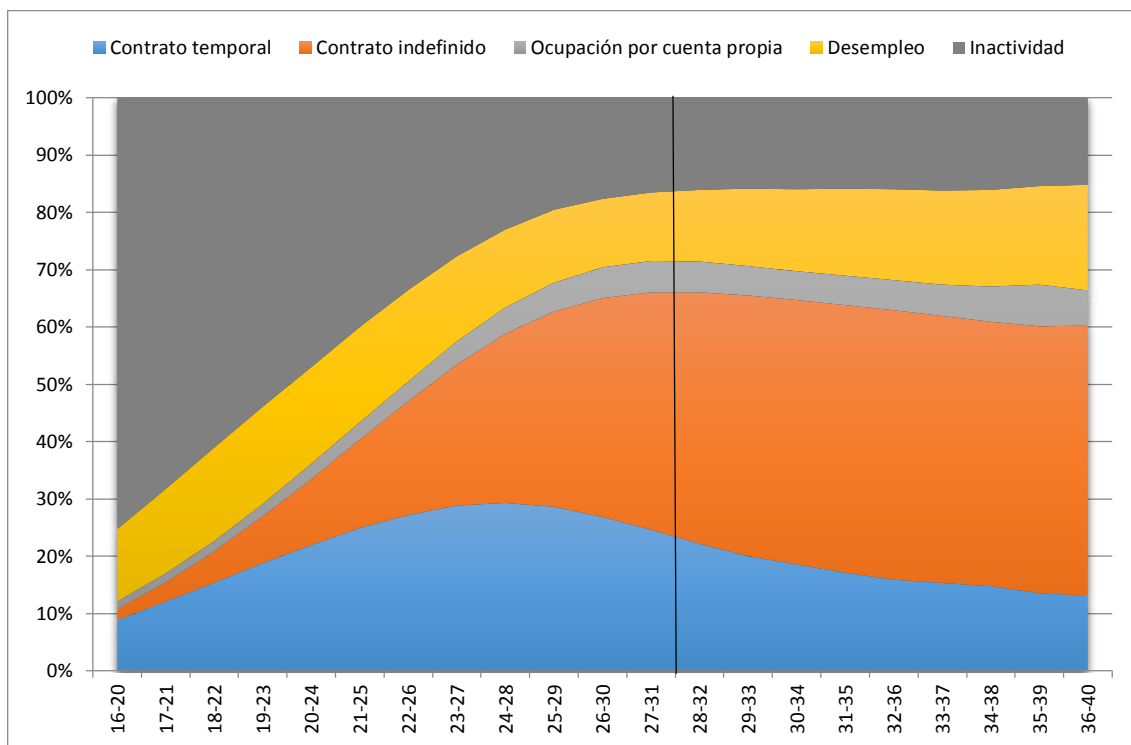
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA.

Gráfico 11. Trayectoria laboral de los hombres de la cohorte 1981-85



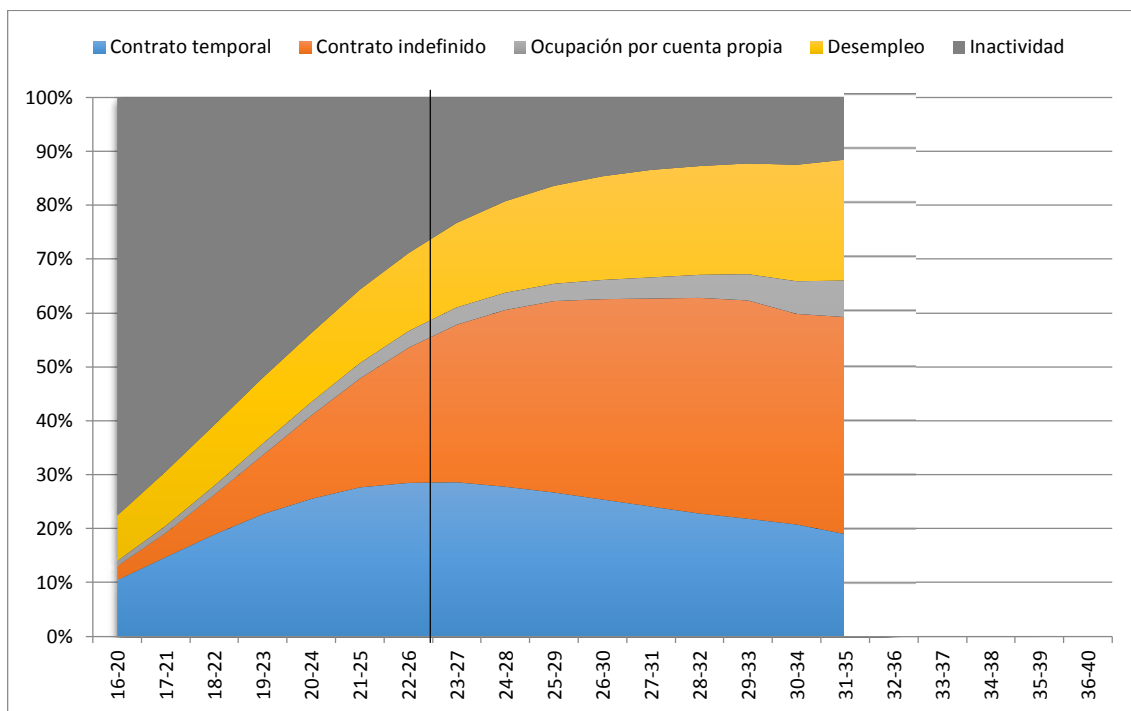
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA.

Gráfico 12. Trayectoria laboral de las mujeres de la cohorte 1976-80



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

Gráfico 13. Trayectoria laboral de las mujeres de la cohorte 1981-85



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

Respecto al impacto de la crisis, se puede observar a partir de la línea que señala el año 2008 un incremento del porcentaje de mujeres en desempleo, a la vez que disminuye con mayor rapidez la proporción de contratos temporales y se mantiene estable el número de empleos indefinidos. Esta última es seguramente la característica diferenciadora entre las pautas de respuesta de las mujeres respecto de los varones de su misma generación.

Siempre es difícil aventurar si estos efectos sobre la pauta de integración laboral de hombres y mujeres jóvenes van a ser duraderos o no⁷. En todo caso, sí que se trata de una situación muy preocupante. Esta preocupación está justificada también si tenemos en cuenta el tamaño de estas cohortes en relación al volumen de la población entre 16 y 64 años. La generación nacida en 1976-1980 suponía, en 2012, el 11,9 por ciento de dicha población (casi 3 millones de personas: 1,5 millones de hombres y 1,4 de mujeres), lo que la convierte en la segunda generación más numerosa en términos de número de personas en relación con el tamaño de la población potencialmente activa⁸. Por tanto, que esta cohorte no alcance la tasa de empleo de generaciones previas supone que el volumen de personas desempleadas o inactivas sea muy elevado en comparación con otros momentos del pasado. Aunque el descenso de la natalidad ha reducido el tamaño de las cohortes, en el caso de los nacidos en 1981-1985, representan un 9,5 por ciento de la población con edad comprendida entre los 16 y 64 años en 2012, por tanto, la cantidad de personas más afectadas por la crisis es muy elevada. Además, aunque el nivel educativo de las generaciones más jóvenes ha mejorado, el porcentaje de personas con estudios básicos en dichas generaciones se sigue manteniendo por encima del 30 por ciento⁹.

2.3. Los inmigrantes extranjeros

El método de las cohortes ficticias es especialmente aplicable cuando la población que se sigue a lo largo del tiempo no se ve alterada radicalmente por entradas y salidas de población. Por eso el anterior análisis se refiere a los españoles nacidos en España, que es el grupo más estable de la población a lo largo del tiempo.

No obstante, Carrasco y García-Serrano (2012) aplican este método de las cohortes ficticias a la población inmigrante incorporando algunas restricciones para así seguir a lo largo del tiempo a una población inmigrante lo más estable posible a lo largo del tiempo¹⁰.

⁷ Un trabajo previo de los autores (Malo y Cueto, 2012) compara el impacto de la crisis actual con la de los primeros años ochenta sobre las generaciones que en cada crisis estaban en pleno proceso de integración laboral. Se concluía en dicho trabajo que las cohortes afectadas por la crisis de los primeros años ochenta registraban una pérdida de empleo que se recuperaba paulatinamente hasta las tasas de empleo de generaciones previas, aunque con más lentitud. No obstante, el impacto de la crisis actual está siendo superior a la de aquel momento (y desde luego bastante mayor que la crisis de los años noventa).

⁸ La cohorte nacida en 1971-1975 supone el 12,3 por ciento de la población entre 16 y 64 años.

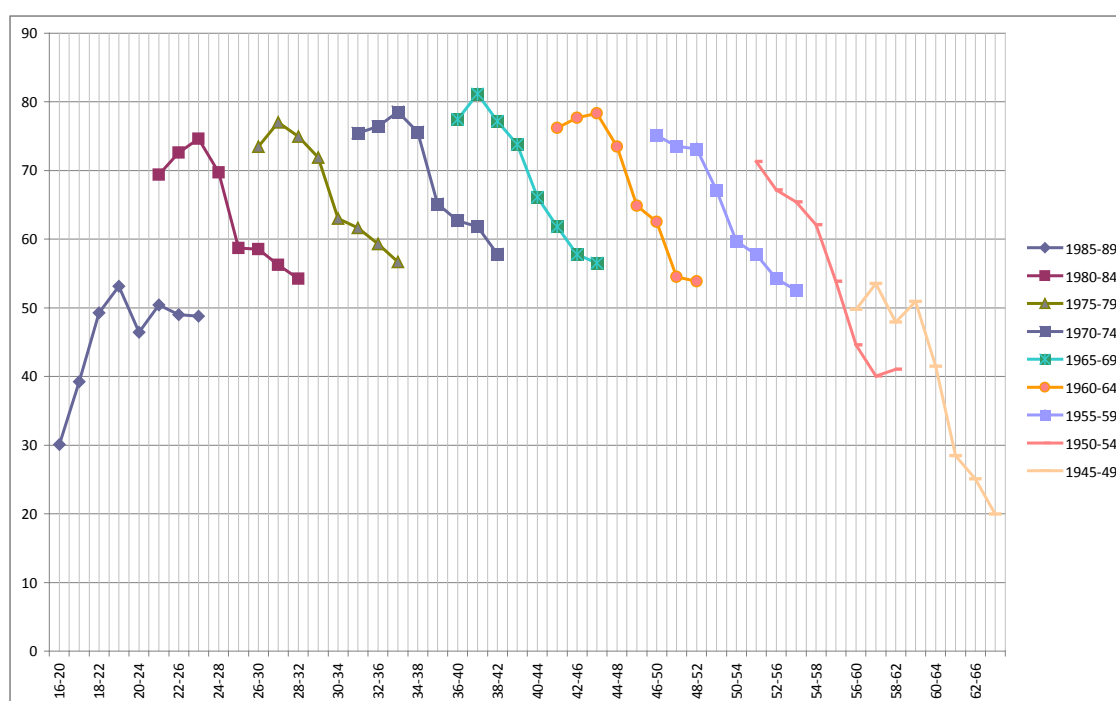
⁹ En la generación nacida en 1976-1980, el porcentaje de hombres con estudios básicos es de un 44 por ciento y el de mujeres un 33 por ciento. En el caso de la generación nacida en 1981-1985, dichos porcentajes ascienden a un 39 y 27 por ciento, respectivamente para hombres y mujeres.

¹⁰ Carrasco y García-Serrano (2012) utilizan las EPAs trimestrales para construir ficheros anuales (a fin de paliar el problema de tamaño muestral), comienzan en el año 2005 y, sobre todo, introducen condiciones sobre el tiempo de residencia en España. En el primer año considerado (2005), se exige un tiempo mínimo de residencia de un año, ampliando un año de forma anual (2 años en 2006, 3 en 2007 y así sucesivamente hasta 8 años de residencia en 2012). De esta manera, se intenta asegurar que se sigue al mismo grupo de

Sus resultados muestran, por una parte, que las trayectorias de empleo de los extranjeros son similares a las de los españoles,¹¹ con la salvedad de que el impacto de la crisis ha sido mucho mayor sobre los extranjeros, independientemente de su edad, y con una intensidad mayor entre los más jóvenes y menor entre los de más edad (Carrasco y García-Serrano, 2012). Tal y como se puede apreciar en el Gráfico 14¹², la reducción en la tasa de empleo se sitúa en torno a los 20 puntos porcentuales en casi todas las cohortes. Únicamente en la más joven (nacida entre 1985 y 1989) se produce, como veíamos que ocurría para los españoles nacidos en España, un freno al crecimiento en la tasa de empleo que se mantiene en el 50 por ciento desde los 18-22 años los 23-27 años.

En definitiva, los problemas de acceso al mercado de trabajo de los inmigrantes son semejantes a los de la población española, aunque intensificados (también para los jóvenes).

Gráfico 14. Tasas de empleo de las cohortes de nacimiento en el periodo 2005-2012: extranjeros nacidos fuera de España



Fuente: Carrasco y García-Serrano (2012).

extranjeros. La principal limitación de este procedimiento consiste en que solo proporciona información de la población inmigrante extranjera más estable y que con mayor probabilidad ha conseguido seguir un proceso de asimilación económica; es decir, no puede recoger lo que sucede con los inmigrantes extranjeros más móviles (que es una parte importante de dicha población).

¹¹ Aunque hay que tener en cuenta, que para poder aplicar el método de las cohortes ficticias se está seleccionando implícitamente a los inmigrantes extranjeros más estables y, por tanto, potencialmente serían los menos diferentes de los españoles nacidos en España.

¹² Este gráfico constituye una actualización del que aparece en Carrasco y García-Serrano (2012). Los autores agradecen a Carlos García-Serrano la posibilidad de utilizar esta información.

3. Una estrategia individual para sortear el bloqueo: la salida al extranjero¹³

Ante la falta de oportunidades de empleo, una estrategia individual de los jóvenes para sortear el bloqueo del mercado de trabajo es buscar empleo en otro país. Los datos publicados por el INE del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero permiten un cierto análisis de las nuevas inscripciones durante la crisis. El Cuadro 1 muestra estas nuevas inscripciones en tres países: Alemania, Francia y Reino Unido. Los datos se muestran desagregados en tres grandes grupos de edad, para separar con claridad lo que sucede con la población en edad de trabajar.

Tanto en Alemania como en Reino Unido estas inscripciones para la población en edad de trabajar no han hecho más que crecer año tras año. Las nuevas inscripciones en Francia, no obstante, muestran un incremento relativamente rápido hasta 2011, decreciendo los años siguientes, si bien las nuevas inscripciones permanecen en niveles muy por encima de los valores del inicio de la crisis. El volumen de personas que muestran estas cifras sin ser despreciable no parecería corresponderse con la preocupación de la sociedad.

Cuadro 1. Nuevas inscripciones en el Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (países escogidos).

	Alemania			Francia			Reino Unido		
	< 16	16 a 64	65+	< 16	16 a 64	65+	< 16	16 a 64	65+
2008	5.229	2.665	193	4.921	5.823	1.242	3.118	4.043	76
2009	2.635	2.856	212	3.553	6.068	1.226	1.945	4.176	162
2010	2.139	2.944	276	3.117	7.513	1.482	1.920	4.729	235
2011	1.947	3.433	189	3.293	9.068	1.175	2.020	5.352	169
2012	2.102	4.239	250	3.354	8.638	1.177	2.193	5.994	201
2013	2.821	5.510	265	3.907	8.163	1.091	2.742	6.837	187

NOTA: Los años se corresponden con el año en que efectivamente se realizaron las inscripciones.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Ahora bien, esta fuente minusvalora el tamaño de estos flujos en comparación, por ejemplo, con fuentes estadísticas de otros países que miden las entradas de extranjeros procedentes de España y que ofrecen valores claramente más elevados que la fuente española. Es el caso de Alemania, donde la pauta de entrada que muestran las fuentes alemanas de entrada de extranjeros da idea de un proceso más intenso. De acuerdo con la Oficina Federal de Estadísticas de Alemania (*Statistisches Bundesamt*), de 2011 a 2012 la migración registrada de españoles a Alemania se incrementó un 45 por ciento. Este fenómeno no es exclusivo de España, ya que la misma fuente muestra que la migración a Alemania procedente de Portugal y Grecia se incrementó en el mismo periodo un 43 por ciento y la de Italia un 40.

Este sencillo análisis muestra que las fuentes disponibles para analizar el problema de la migración relacionada con la crisis tienen severas limitaciones y las diferentes fuentes

¹³ Esta sección se ha construido a partir de Malo (2014).

(nacionales e internacionales) deben manejarse con cuidado. Sobre todo hay problemas para saber si ese proceso de salida está afectando sólo a determinadas cohortes de jóvenes y cuál es su nivel de estudios.

Por otra parte no sólo es importante la cantidad de personas que abandonan el país durante la crisis. Aunque el número de jóvenes españoles emigrantes fuese finalmente de una magnitud reducida puede dejar huella en la calidad de sectores clave de cualquier economía moderna (como el sistema científico y tecnológico) si la migración de salida durante la crisis se ha concentrado fuertemente en esos sectores.

4. Los programas de garantía juvenil: Algunas enseñanzas de la experiencia internacional¹⁴

Los problemas de empleo de los jóvenes son intensos en España, pero no exclusivos de nuestro país. En el marco de la Unión Europea (UE), se trata de una línea de política laboral en la que se han realizado diferentes propuestas. Hoy en día, la propuesta que se ha impulsado de una forma muy clara es la de los programas de garantía juvenil.

Este tipo de programas supone que, en un cierto plazo de tiempo, un joven¹⁵ desempleado debería ser beneficiario de al menos una de las siguientes medidas: plaza en el sistema educativo reglado; oportunidades de formación para completar su bagaje educativo; participación en un programa de empleo; o un apoyo especializado y personalizado en la búsqueda de empleo. Ahora mismo, la UE se encuentra en plena promoción de este tipo de medida, especialmente para los países periféricos con más problemas de empleo (España entre ellos). Las experiencias exitosas que suelen alegarse como apoyo de la propuesta son las de Suecia y Finlandia¹⁶. La gran diferencia respecto de las medidas típicas dentro de los programas habituales de políticas activas consiste en que los programas de garantía juvenil dan el derecho a ser beneficiario de las medidas para todos los jóvenes que satisfacen los criterios establecidos en el plan. Esos criterios de elección están definidos en términos de la edad, la duración del desempleo y/o el nivel de cualificación (o de estudios) alcanzado¹⁷.

A pesar de ser una medida que ha enraizado con fuerza en la agenda europea y que se está poniendo en marcha en bastantes países europeos con graves problemas de empleo juvenil (como España), las evaluaciones de impacto con grupo de control siguen siendo escasas. Por un lado, en el caso sueco se ha encontrado que los desempleados jóvenes que

¹⁴ Esta sección se ha construido parcialmente a partir de Malo et al. (2014).

¹⁵ Convencionalmente, en la Unión Europea se define joven como tener menos de 25 años. No obstante, algunos países europeos (como Noruega) han desarrollado sus programas de garantía juvenil para los que están entre 15 y 29 años. En otros, como Austria, se diferencian las medidas para los que están por debajo de 18 años.

¹⁶ Las primeras experiencias de programas de garantía juvenil se dieron en Suecia (1984), Noruega (1993), Dinamarca (1996) y Finlandia (1996). Sobre los casos de Finlandia y Suecia, Mascherini (2012) ofrece información detallada. Más recientes son las experiencias de programas de empleo juvenil similares en Alemania, Austria, Holanda y Polonia. Estos y otros casos nacionales pueden consultarse en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1009&furtherNews=yes>

¹⁷ Véase el documento de la Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_209468.pdf

han participado en la garantía juvenil encontraban un empleo más rápido que los miembros de un grupo de control de participantes en otro tipo de políticas activas, aunque este efecto positivo decreció fuertemente en 2009, lo que indicaría que la efectividad del programa disminuye con la recesión.¹⁸ Por otro lado, un año después de haber pasado por el programa, los beneficiarios de la garantía juvenil sueca tenían la misma probabilidad de estar desempleados que los miembros del grupo de control. Los datos generales para el caso finlandés señalan reducciones en el desempleo asociadas a las medidas de asistencia y a las de formación. La escasa evidencia existente apunta a mayores impactos para los nuevos entrantes en el mercado de trabajo que para los parados de larga duración, aunque siempre hay que tener en cuenta que todos los programas de garantía juvenil se basan en los registros de los servicios públicos de empleo, por lo que su efectividad está siempre ligada a la auto-selección que supone inscribirse para ser beneficiario del programa. Componentes esenciales que se han detectado como cruciales para el éxito de un programa de garantía juvenil son: activación temprana de los beneficiarios gracias al diseño de un buen calendario temporal de acciones; una capacidad administrativa pre-existente bien establecida (en especial, la cooperación de diferentes partes de la administración educativa, de empleo, local, etc.); y fuertes sistemas de educación y formación.

Los programas de garantía juvenil también tienen un importante potencial de formar parte de una estrategia de formación a lo largo de la vida, en especial la faceta de orientación a lo largo de la vida (*lifelong guidance*),¹⁹ más aún teniendo en cuenta que los problemas de integración laboral en España se extienden con claridad hasta los 30 años e incluso más allá. Esta orientación (entendida en términos de la carrera laboral a largo plazo más que en términos de orientación para el empleo a corto plazo) puede ser crucial para dotar de coherencia a las medidas que un individuo siga dentro del programa de garantía juvenil y para conseguir que la orientación se vea como algo que más que posiblemente tendrá que hacerse en varias ocasiones sobre todo para quienes más problemas tienen para hacer una integración exitosa en el mercado de trabajo²⁰.

En España, siguiendo la agenda europea, está en marcha el proceso de registro para la puesta en marcha de un programa de garantía juvenil²¹. Por tanto, las medidas propiamente dichas todavía no se han puesto en marcha. Ahora bien, la cuantía presupuestaria dedicada a la garantía juvenil (incluyendo el presupuesto dotado por las instituciones europeas) está por debajo de los cálculos existentes para replicar la experiencia sueca²². España puede tener en principio tanto ventajas previas como problemas de

¹⁸ Swedish Public Employment Service (2011).

¹⁹ Borbély-Pecze y Hutchinson (2013).

²⁰ De hecho, dentro de algunos de los programas de garantía juvenil con más años de aplicación –por ejemplo, Dinamarca– este tipo de orientación a lo largo de la vida está explícitamente contenida en la garantía juvenil, aunque también en otros recientes, como en Croacia (Borbély-Pecze y Hutchinson, 2013; págs. 12-16).

²¹ La información general sobre el programa español (como parte de la llamada Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven) puede encontrarse en el Ministerio de Empleo: <http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/queesGJ.html>

²² En OIT (2012), pág. 48, se muestran los cálculos de los fondos necesarios para poner en marcha programas de garantía juvenil en los países de la Eurozona que sean similares al programa de Suecia, que junto con Finlandia es el ejemplo más habitual de este tipo de intervención.

partida. El hecho de que la perspectiva de una formación profesional dual esté encima de la mesa es un elemento a favor de una implementación exitosa de un programa que busca facilitar la transición al mercado de trabajo. Pero los problemas que sigue habiendo en España para regresar al sistema reglado una vez se abandona y la falta de una perspectiva integrada con la formación profesional no reglada son nubes grises sobre el pleno aprovechamiento del cambio de concepción que puede suponer implementar el programa de garantía juvenil. La estructura descentralizada de los servicios públicos de empleo está a favor de un más amplio impacto del programa adaptándose a las necesidades de los beneficiarios de cada comunidad autónoma. Ahora bien, esto también significa que a nivel autonómico (e incluso local) debe haber plena coordinación y cooperación entre las administraciones educativas y de empleo, a la par que se sigue desarrollando la orientación personalizada hacia los desempleados (en este caso, jóvenes). Las experiencias sueca y finlandesa también muestran que en periodos de crisis los servicios públicos de empleo tuvieron problemas para mantener la promesa de acceder a los servicios en los plazos temporales fijados. La carga de trabajo de los orientadores juveniles llegó a volverse inmanejable (alcanzando los 700 casos por consejero). Este problema se atajó parcialmente con un incremento presupuestario que permitió a los servicios públicos de empleo más personal dedicado a la orientación personalizada²³. Dado el volumen de desempleados jóvenes en España, estos hechos suponen un desafío clave para una implementación adecuada del programa español de garantía juvenil.

Teniendo en cuenta los datos mostrados en secciones anteriores, los menos cualificados deberían ser objeto de atención muy especial por parte del programa de garantía juvenil español. Este hecho está tenido en cuenta en la documentación existente del programa español. No obstante, convendría aumentar la capacidad de coordinación del programa en relación con los programas de educación de adultos a fin de conseguir que los menos cualificados puedan elevar su nivel de estudios (que es algo que marca fuertemente los resultados laborales a lo largo de toda la vida), junto con una mejor coordinación de los sistemas de reconocimiento y validación de cualificaciones obtenidas de manera informal (ya existentes pero cuya coordinación con otras medidas debería impulsarse y profundizarse).

Por último, hay que señalar que el programa tiene como límite de edad los 24 años, cuando el análisis de secciones anteriores ha mostrado muy claramente que los problemas de integración laboral se suceden en España hasta los 30 años (e incluso superada esa edad). Por tanto, atender las disfunciones de la integración laboral en España debería complementarse con acciones más allá de los 24 años (siguiendo el ejemplo del programa noruego, por ejemplo).

5. Reflexiones finales

En la medida en que las generaciones jóvenes se ven golpeadas por la crisis cuando están en pleno proceso de integración laboral y que ésta se produce mediante un uso intenso de la contratación temporal, los jóvenes se han visto fuertemente afectados por la reducción de las contrataciones. De hecho, para generaciones jóvenes que ya estaban realizando buena parte del proceso de integración laboral (los nacidos en 1976-80 y 1981-

²³ Véase Mascherini (2012): <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/42/en/1/EF1242EN.pdf>

85) el descenso de la temporalidad que estas generaciones comenzaban a experimentar al salir de la juventud primero estuvo relacionado con el paso a contratos indefinidos, pero al llegar la crisis se vincula con la pérdida de empleo (sobre todo temporal, pero no sólo).

Así pues, como la recesión se caracteriza por una fuerte caída de las contrataciones, los jóvenes se ven muy afectados porque se encuentran casi por definición “en el margen de ser contratados”. Ahora bien, precisamente porque lo que sucede es una brusca e intensa caída de las contrataciones, la recesión también ha afectado severamente a generaciones no tan jóvenes que no habían terminado su proceso de integración laboral, debido a la dilatación de éste por el extenso uso de los contratos temporales en España.

A diferencia de lo que pueda haber sucedido en otras crisis, las mujeres han sufrido relativamente menos el impacto de la crisis en sus tasas de empleo, si bien partiendo de valores más bajos de tasas de empleo que los hombres y con una mayor importancia relativa de la inactividad.

La existencia o no de una generación perdida es una preocupación recurrente cuando se discute sobre la falta de empleo de los jóvenes. La experiencia de pasadas crisis muestra que, aunque hay un impacto que pervive a lo largo del tiempo en forma de menores tasas de empleo, luego ésta parece recuperarse de manera sostenida cuando llega la expansión. Sin embargo, la experiencia actual de la generación de 1976-80 pone en entredicho la enseñanza del pasado. Esta generación ha sufrido un retroceso significativo una vez que alcanzó el 80 por ciento de tasa de empleo. El resto de generaciones más jóvenes experimentan un incremento muy lento de su tasa de empleo con la edad en comparación con generaciones previas, aunque nunca se aprecian bajadas respecto de sus propios valores previos.

Parece bastante claro que la dilatación del proceso de integración laboral generada por la temporalidad ha incrementado la vulnerabilidad de los jóvenes ante una crisis tan intensa y prolongada como la actual. Pero no sólo la de ellos, sino también la de todos los demás trabajadores que están “en el margen de ser contratados”, como los trabajadores con menos formación, los cuales experimentan descensos en sus tasas de empleo incluso en las generaciones que en la actualidad están por debajo de los 50 años de edad. Estos trabajadores van a sufrir previsiblemente periodos mucho más largos de desempleo y muchos de ellos proceden de un sector (la construcción) que ya no va a generar tantas contrataciones como generó en la época de la burbuja inmobiliaria. Para éstos parecería más adecuado el apelativo de “generación perdida” porque realmente han perdido su sector e incluso la cualificación que hubieran podido acumular desempeñando ocupaciones propias del mismo y que seguramente son útiles en muy pocos otros sectores. Resulta muy difícil imaginar que puedan realmente volver al empleo cuando se recupere la contratación.

Por lo que respecta a los inmigrantes extranjeros, también con altas tasas de rotación laboral se han visto muy afectados por la crisis, incluidos los jóvenes. Podría decirse que los inmigrantes han sufrido los mismos problemas de empleo que los españoles, pero intensificados (fuera cual fuese su edad)²⁴.

²⁴ De hecho, el bloqueo de entrada al mercado de trabajo les ha afectado tanto, que se han alterado los flujos migratorios de extranjeros, de forma que se ha producido un descenso de la población extranjera en España. Véase la nota de prensa del INE de 10 de diciembre de 2013 relativa a la Estadística de Migraciones (<http://www.ine.es/prensa/np822.pdf>).

Las implicaciones de política de este análisis se dirigen a que para cambiar en profundidad la situación hay que romper el bloqueo de la entrada en el mercado de trabajo. Para la economía en su conjunto, los frenos para una mejor evolución de la contratación tienen que ver con problemas de funcionamiento de las empresas y con la muerte de empresas durante la crisis²⁵. La insuficiencia e incertidumbre de la demanda agregada está íntimamente relacionada con estos problemas. No obstante, también habría que atacar problemas tradicionales de nuestras empresas, como las barreras invisibles que parecen existir para que las empresas pequeñas y medianas crezcan, haciéndose así más resistentes a las crisis y, en general, a los vaivenes del ciclo económico. También es cierto que sigue habiendo un importante grado de incertidumbre en el contexto económico que desanima la contratación. Que buena parte de los últimos de la contratación tenga que ver con contratos a tiempo parcial tiene también que ver con esa incertidumbre.

Aparte de estas medidas dirigidas al conjunto de la economía, los grupos más afectados pueden ser objeto de medidas que les permitan aprovechar cualquier mejora que aparezca en el futuro. Los programas de garantía juvenil deben verse de esta manera y no como la solución, pues por ellos mismos no pueden desbloquear la entrada al mercado de trabajo. Sin embargo, hay que seguir destacando que los fondos previstos por la Unión Europea para este tipo de plan son insuficientes para que se alcancen los objetivos perseguidos. Por otro lado, un programa de garantía juvenil presenta importantes desafíos para ser llevado a cabo, como es el de la estrecha coordinación de los servicios públicos de empleo y los diferentes subsistemas educativos. Este tipo de plan tiene que tener un carácter integrado de sus medidas y no una mera suma de ellas, a la par que exige un sistema educativo con una fuerte presencia de formación profesional y una coordinación efectiva con los cursos de formación profesional no reglada. El papel de los servicios públicos de empleo es central en el eventual éxito del programa de garantía juvenil. Las experiencias de otros países muestran que con el aumento de potenciales beneficiarios (sobre todo, jóvenes desempleados por consejero) el desarrollo del propio programa se pone en peligro. Esto arroja dudas sobre si realmente los servicios públicos españoles podrán atender al gran volumen de beneficiarios potenciales del programa.

Por supuesto, todas las medidas deberían incluir a nacionales e inmigrantes extranjeros, realizando en estos últimos un mayor esfuerzo de adaptación de sus estudios y cualificaciones al futuro del mercado de trabajo español. En otros países europeos con elevadas proporciones de inmigración extranjera existen programas especializados en inmigrantes, por lo que podría explorarse esta posibilidad²⁶.

²⁵ De acuerdo con los datos del Directorio Central de Empresas, el número de empresas en 2013 ascendía a 3.146.570, lo que supone un descenso de 190.087 respecto a 2007.

²⁶ En Samek Lodovici (2010) se muestran algunos ejemplos de políticas dirigidas a facilitar la integración de inmigrantes en el mercado de trabajo, centrándose en la experiencia de Noruega.

6. Bibliografía citada

- BORBÉLY-PECZE, T.B. y HUTCHINSON, J. (2013): The Youth Guarantee and Lifelong Guidance. ELGPN Concept Note No. 4. Enlace: <https://ktl.jyu.fi/julkaisut/julkaisuluettelo/ELGPNConceptNote4.pdf> (último acceso: 27/09/2014).
- CARRASCO, C. y GARCÍA-SERRANO, C. (2012): *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2011*. Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- GARRIDO, L. (1993): *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- GARRIDO y CHULIÁ, E. (2005): *Ocupación, formación y el futuro de la jubilación en España*, Madrid: Consejo Económico y Social.
- MALO, M.A. (2014): “Actividad e Inactividad durante la Recesión en España”, Cuadernos de Información Económica, 242, pp. 29-37.
- MALO, M.A. y CUETO, B. (2012): “Biografía laboral, ciclo económico y flujos brutos en el mercado de trabajo español: el diferente impacto de la crisis en las generaciones”. *Panorama Social*, nº 15.
- MALO, M.A. y CUETO, B. (2013): “Temporary Contracts across Generations: Long-term effects of a labour market reform at the margin”. *Cuadernos de Economía*, vol. 36, nº 101, pp. 84-99.
- MALO, M.A. y CUETO, B. (2014): “El bloqueo de la entrada en el mercado de trabajo español durante la recesión. ¿Solo un problema de los jóvenes?”. Fundación FOESSA, documento de trabajo, octubre 2014.
- MALO, M.A., CUETO, B., MARTÍN, A.L., MORAL, A., MORENO, A. (2014): “Empleo y Formación a lo Largo de la Vida en Castilla y León”, Consejo Económico y Social de Castilla y León, Valladolid [de próxima publicación].
- MASCHERINI, M. (2012): Youth guarantee: Experiences from Finland and Sweden, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2012. Enlace (ultimo acceso: 9/10/2014): <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/42/en/1/EF1242EN.pdf>
- OIT (2012): *Eurozone Job Crisis: Trends and Policy Responses* (en línea). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_184965.pdf
- SAMEK LODOVICI, M. (2010): “Making a success of integrating immigrants into the labour market” (en línea). *EU Social Inclusion Peer Review*. <http://www.mipex.eu/making-success-integrating-immigrants-labour-market>
- SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE (2011), The youth job programme: An evaluation of whether the programme increased the participants' chances of becoming employed, Estocolmo. Enlace: http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.485c28d13a023c427159e/UGA_Working+paper+5.pdf (último acceso: 27/09/2014).