

Promover la cohesión y la convergencia sociales

# Consecuencias sociales de la inestabilidad del mercado laboral

(Versión traducida y adaptada por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT)





# Consecuencias sociales de la inestabilidad del mercado laboral



**Cuando cite este informe, utilice la siguiente formulación :**

Eurofound (2023), *Implicaciones sociales de la inestabilidad del mercado laboral*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

---

**Autoras:** Eszter Sandor, Anamaria Maftei, Marta Anzillotti y Gillian Bell

**Director de investigación:** Eszter Sandor

**Proyecto de investigación:** Implicaciones sociales de la inestabilidad del mercado laboral (220603)

**Proveedor:** Red de Corresponsales de Eurofound (véase el anexo 2)

---

**Luxemburgo:** Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2023

**Impresión:** ISBN 978-92-897-2342-8

doi:10.2806/134107

TJ-04-23-771-EN-C

**PDF:** ISBN 978-92-897-2341-1

doi:10.2806/570695

TJ-04-23-771-EN-N

Este informe y todo el material asociado están disponibles en línea en <https://eurofound.link/ef23011>

© Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2023

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

Para cualquier uso o reproducción de fotografías u otro material que no esté protegido por los derechos de autor de Eurofound, deberá solicitarse permiso directamente a los titulares de los derechos.

Imagen de portada: Studio Romantic/Adobe Stock

Cualquier consulta sobre derechos de autor debe dirigirse por escrito a: [copyright@eurofound.europa.eu](mailto:copyright@eurofound.europa.eu)

*Las investigaciones realizadas antes de la retirada del Reino Unido de la Unión Europea el 31 de enero de 2020, y publicadas posteriormente, pueden incluir datos relativos a los 28 Estados miembros de la UE. Después de esa fecha, las investigaciones solo tienen en cuenta los 27 Estados miembros de la UE (la UE de los 28 menos el Reino Unido), salvo que se especifique lo contrario.*

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es proporcionar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo de acuerdo con el Reglamento (UE) 2019/127.

**Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo**

**Teléfono:** (+353 1) 204 31 00

**Correo electrónico:** [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)

**Web:** <http://www.eurofound.europa.eu>

# Contenidos

	<b>Resumen Ejecutivo</b>	<b>1</b>
	<b>Introducción</b>	<b>3</b>
	Principales conceptos	3
	Revisión bibliográfica	4
	Estructura del informe	6
<b>1.</b>	<b>Tendencias y tipos de inestabilidad del mercado laboral en la UE</b>	<b>7</b>
	Trabajo temporal	7
	Empleo a tiempo parcial	11
	Trabajo por cuenta propia	16
	Clasificación del trabajo temporal y a tiempo parcial	18
<b>2.</b>	<b>Consecuencias de la inestabilidad del mercado laboral: Bienestar</b>	<b>21</b>
	Medición de la salud percibida	21
	Impacto del tipo de contrato y de la inseguridad laboral percibida en la salud mental Bienestar subjetivo	23
	Exclusión social	25
	Resumen: Impacto potencial de la inestabilidad del mercado laboral en el bienestar	28
<b>3.</b>	<b>Consecuencias de la inestabilidad del mercado laboral: Confianza, equidad y descontento</b>	<b>31</b>
	Confianza en las personas y percepción de su imparcialidad	31
	Satisfacción con las instituciones y la democracia	37
	Participación política	45
<b>4.</b>	<b>Políticas contra la inestabilidad del mercado laboral</b>	<b>51</b>
	Políticas europeas	51
	Políticas nacionales	51
	Inestabilidad del mercado laboral en general	52
	Trabajadores atípicos	54
	Subempleo	55
	Trabajo informal	56
<b>5.</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>59</b>
	<b>Referencias</b>	<b>63</b>
	<b>Anexos</b>	<b>67</b>
	Anexo 1: Resultados de los análisis de regresión	67
	Anexo 2: Red de corresponsales de Eurofound	74



# Resumen ejecutivo

## Introducción

Este informe examina las posibles consecuencias de la inestabilidad del mercado laboral, en concreto la inestabilidad de la vinculación de los trabajadores al mercado laboral y la inseguridad del empleo.

Analiza las tendencias recientes de la inestabilidad del mercado laboral, centrándose en formas específicas de trabajo atípico y en los grupos sociales con más probabilidades de dedicarse a estas formas de trabajo, en una economía post-pandémica y aún volátil. A continuación, examina las consecuencias relacionadas con el bienestar, la exclusión social y la calidad de la sociedad, como la confianza de los trabajadores en los demás y la percepción de justicia en el trato que reciben en el lugar de trabajo, la satisfacción con las instituciones y la participación política. Por último, el informe esboza importantes medidas adoptadas por los responsables políticos nacionales y de la UE para hacer frente a la inestabilidad del mercado laboral.

## Contexto político

El empleo seguro y adaptable es uno de los principios fundamentales del Pilar Europeo de Derechos Sociales, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de condiciones laborales independientemente de la duración de los contratos de los trabajadores, al tiempo que se permite suficiente flexibilidad a los empresarios para adaptarse a los cambios económicos y se fomenta el espíritu empresarial. El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y el Cuadro de Indicadores Sociales revisado incluyen indicadores relacionados con el empleo temporal y la transición hacia tipos de contratos más seguros. Mientras tanto, la Recomendación de la Comisión Europea sobre el apoyo activo efectivo al empleo tras la crisis COVID-19 pide que se proporcione apoyo empresarial y oportunidades de mejora y reciclaje profesional, así como la mejora de los servicios de empleo, para ayudar a lograr la estabilidad de los empleados y los empleadores.

La Autoridad Laboral Europea, creada en 2019 con vistas a aplicar y hacer cumplir las normas de movilidad laboral de la UE, y proteger así a los trabajadores móviles, también tiene como objetivo ayudar a los Estados miembros a abordar el trabajo no declarado. Varios países han adoptado recientemente medidas para fomentar la formalización del trabajo informal.

La Comisión se ha comprometido recientemente a evaluar el uso del trabajo a través de empresas de trabajo temporal y la posible necesidad de una directiva sobre este tipo de trabajo.

En 2021, la Comisión propuso una directiva para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas, que, desde el 12 de junio de 2023, está siendo objeto de negociaciones

interinstitucionales. Establece una serie de criterios para verificar la situación de empleo; si se cumplen dos de ellos, se considera que el trabajador tiene una relación laboral y, por tanto, los derechos de un empleado. Se espera que la directiva aumente la transparencia, especialmente en lo que respecta a las plataformas digitales.

## Principales resultados

- La proporción de trabajadores con contratos temporales disminuyó durante la pandemia, debido a la pérdida de puestos de trabajo en los sectores afectados por el cierre de centros de trabajo. Aunque en la reapertura se observó un ligero aumento de la contratación de este tipo de trabajo, la proporción de contratos de seis meses o menos ha seguido disminuyendo.
- El trabajo temporal tiende a ser involuntario, y lo aceptan con más frecuencia los jóvenes, los hombres y los no nacionales. Aunque las personas con menor nivel educativo tienen más probabilidades de tener contratos de duración determinada, éstos también son comunes entre los profesionales de la educación y la sanidad.
- Los trabajadores temporales suelen trabajar muchas horas, se sienten subempleados y tienen más probabilidades de estar buscando otros trabajos.
- El nivel de trabajo a tiempo parcial involuntario no ha dejado de disminuir desde los años de la Gran Recesión. La principal razón que aducen las personas para trabajar a tiempo parcial son las responsabilidades asistenciales: las mujeres tienen casi el triple de probabilidades de trabajar a tiempo parcial que los hombres, y la diferencia es aún mayor entre quienes son padres y quienes no lo son.
- En varios Estados miembros de la región mediterránea, lo más habitual es que las personas trabajen a tiempo parcial porque no pueden encontrar un empleo a tiempo completo, y las personas que trabajan a tiempo parcial suelen tener contratos temporales.
- El tipo de contrato no se asocia con los resultados de bienestar una vez que se controlan otras variables, con una excepción: los trabajadores cedidos por agencias tienen una menor satisfacción vital.
- La inseguridad laboral percibida (pensar que es probable perder el trabajo en los próximos seis meses) se asocia con una menor satisfacción vital, peor salud y bienestar mental, y una mayor probabilidad de sentirse excluido de la sociedad.
- La asociación entre exclusión social e inseguridad laboral es similar a la relación entre exclusión social y desempleo, lo que sugiere que la amenaza del desempleo es suficiente para que los trabajadores se sientan excluidos de la sociedad.

- Las personas con contratos no permanentes confían menos en los demás y es menos probable que piensen que los demás son justos. Las personas que creen que su trabajo es inseguro confían mucho menos en los demás.
- La satisfacción con el gobierno es menor entre los desempleados y los que se sienten en riesgo de desempleo, aunque no se ha encontrado ninguna relación con el tipo de contrato.
- Los trabajadores con un contrato no permanente y los trabajadores sin contrato formal están menos satisfechos con el funcionamiento de la democracia en su país, al igual que las personas que sufren inseguridad laboral.
- Las personas con contratos no permanentes o sin contrato formal y los desempleados tienen menos probabilidades de votar en las elecciones, incluso cuando se excluye del análisis a los no nacionales con derecho a voto (que están sobrerrepresentados en estas categorías). También son menos propensos a participar en manifestaciones, lo que es sintomático de falta de compromiso.
- La formalización de los contratos informales y de los empleos con muy pocas horas de trabajo ofrece a los trabajadores un mayor acceso a las prestaciones, así como seguridad laboral y de ingresos. Este es otro paso que debería promoverse en más Estados miembros, especialmente entre aquellos con una alta prevalencia de trabajadores en empleo informal o de subempleo.
- Considerar el trabajo informal desde el punto de vista de la seguridad, en lugar de tener en cuenta únicamente la pérdida de ingresos fiscales, puede ser beneficioso. Algunos países han trasladado la responsabilidad de pagar los impuestos perdidos del empleado al empleador, eliminando así una barrera para denunciar el trabajo informal y dando un paso hacia la formalización del empleo informal.
- Los responsables políticos deben ser conscientes de que en los países con mucha inmigración, el peligro de ser deportado puede verse como una barrera para denunciar el trabajo informal y las condiciones laborales precarias.
- Aunque la política de la UE pretende fomentar el espíritu empresarial, el descenso general del trabajo por cuenta propia y de la probabilidad de que las personas creen una nueva empresa es preocupante, y podría estar relacionado con la inseguridad de los ingresos y de las horas de trabajo.
- Encontrar un equilibrio entre evitar las consecuencias sociales negativas de una vinculación inestable al mercado laboral y fomentar el espíritu empresarial, así como permitir la flexibilidad en las empresas, sigue siendo un reto tanto para la política de la UE como para las nacionales.

## Indicadores políticos

- Las medidas permanentes y pospandémicas adoptadas por los gobiernos para aumentar la seguridad laboral de los El subempleo también puede referirse a la inadecuación de las cualificaciones, en lugar de simplemente a menos horas de trabajo de las deseadas.
- El subempleo también puede referirse a un desajuste en las cualificaciones, en lugar de simplemente a menos horas de trabajo de las deseadas. Algunos países han tomado medidas para mejorar y centralizar la orientación profesional y la formación para ayudar a adecuar los puestos de trabajo a los trabajadores en todas las etapas de su carrera.



# Introducción

El año 2023 ha sido una época turbulenta e incierta para los mercados laborales europeos. El primer periodo pospandémico se caracterizó por la escasez de mano de obra en varios países y sectores. A finales de 2022, los economistas temían que se produjera una recesión, ya que las tasas de inflación llegaron a superar el 20% en algunos Estados miembros y varias grandes empresas del sector de la información y la comunicación anunciaron importantes recortes de empleo. En la primavera de 2023, aunque los temores de recesión han remitido, la inflación sigue siendo elevada en varios Estados miembros de la UE y se ha producido una importante desaceleración económica. Se espera que, en un momento de escasez generalizada de mano de obra, una posible recesión leve pueda tener un impacto comparativamente menor en el desempleo, y en el mercado laboral en general, de lo que habría tenido hace unos años (BCE, 2022).

Aunque el desempleo sigue siendo bajo, no todos los trabajadores tienen seguridad laboral. Durante la pandemia, fueron sobre todo los jóvenes y los trabajadores temporales los que perdieron su empleo, en particular en los sectores del comercio minorista y la hostelería. Esto dio lugar a una disminución a corto plazo de la proporción de trabajadores con contratos temporales, que empezó a aumentar de nuevo cuando terminó la pandemia. El trabajo de plataforma, que se refiere al uso de plataformas en línea para prestar determinados servicios, fue esencial durante la pandemia, ya que llevó servicios a los hogares bloqueados, especialmente en las áreas de transporte de personas, alimentos y otros suministros. Sin embargo, se convirtió rápidamente en un ámbito competitivo, y a menudo implica un nivel de informalidad y marginalidad para muchos de sus trabajadores (OIT, 2022).

Las investigaciones indican que el tamaño de la economía informal aumentó durante la pandemia hasta alcanzar un 17,9% estimado del producto interior bruto (PIB) oficial en 2020, la cifra más alta registrada en 20 años (Parlamento Europeo, 2022).

La vinculación inestable al mercado laboral repercute en la calidad de vida de las personas, así como en sus ingresos. Se ha relacionado con la insatisfacción laboral, el estrés y los problemas de salud física y mental. Impide a los jóvenes independizarse y puede restringir su acceso a hipotecas y contratos de alquiler, mientras que para los trabajadores de más edad genera inseguridad en cuanto a las pensiones. El apego inestable puede aumentar el sentimiento de exclusión social de las personas y, a mayor escala, disminuir la cohesión social, aumentar el descontento y reducir la confianza de las personas en los empresarios, los gobiernos y las instituciones.

Este informe investiga las tendencias recientes de la precariedad laboral en Europa, así como sus causas, al tiempo que identifica los grupos más afectados y explora

las implicaciones individuales, sociales y societales de esta inestabilidad.

## Principales conceptos

El informe se centra en la **inestabilidad del mercado laboral**, es decir, la precariedad percibida o real de la posición de una persona en el mercado laboral (a veces denominada inseguridad del mercado laboral), y la inestabilidad laboral.

Tanto en la bibliografía como en los datos de las encuestas utilizadas en este informe, un importante indicador subjetivo de la inestabilidad del mercado laboral es la inseguridad laboral percibida, es decir, la probabilidad declarada de perder el empleo en un plazo breve.

Los trabajadores con determinadas formas de empleo corren un mayor riesgo de experimentar la inestabilidad del mercado laboral que los que tienen otros tipos. En este informe se analizan las tres formas siguientes.

El **empleo atípico** se refiere a cualquier forma de empleo que no implique que un único empleador proporcione empleo a tiempo completo, regular e indefinido, por ejemplo, el trabajo realizado con un contrato temporal, el trabajo a tiempo parcial y estacional, y algunas formas de autoempleo.

El **subempleo** se produce cuando las personas están insatisfechas con su situación laboral porque trabajan menos horas de las que desearían o no trabajan al máximo de su potencial porque su conjunto de competencias, cualificaciones y capacidad de trabajo no se ajustan a su horario y puesto de trabajo.

El **empleo informal** se refiere a los trabajos que no están regulados ni protegidos por los gobiernos o la legislación laboral (Unión Europea, sin fecha). Incluye el empleo que no está registrado oficialmente, por el que no se pagan impuestos por error, que se registra como que implica menos horas de las que realmente se trabajan o que se registra como un trabajo diferente del que se realiza. Nótese que en esta investigación se incluyen todas las formas de actividades de la economía no documentada o insuficientemente documentada, y no sólo las formas ilegales, por ejemplo la limpieza del hogar, el cuidado de niños y la venta ambulante. El centro de interés son las consecuencias de la inseguridad para los trabajadores, y no los impuestos pagados/ingresos perdidos.

Estos conceptos no se excluyen mutuamente y pueden no interpretarse de la misma manera en toda la sociedad. Por ejemplo, el empleo atípico puede ser la forma más común de empleo para determinados grupos sociales, como las mujeres con en varios países.

Tras una revisión bibliográfica (véase la sección siguiente), el capítulo 1 de este informe analiza las tendencias recientes en el mercado laboral, concretamente en términos de empleo temporal, empleo a tiempo parcial y trabajo por cuenta propia, examinando los grupos sociales con más probabilidades de trabajar en modalidades atípicas, basándose en datos de la Encuesta de Población Activa de la UE (EPA-UE). El capítulo 2 se centra en las posibles consecuencias individuales de la inestabilidad del mercado laboral en términos de salud, bienestar y exclusión social, utilizando datos de la encuesta electrónica de Eurofound 2022 Living, working and COVID-19 (LWC). El capítulo 3 analiza cómo la confianza de las personas, la percepción de justicia en el trato que reciben en el trabajo, la satisfacción con los gobiernos y la democracia, y la participación política están relacionadas con la inestabilidad del mercado laboral. Por último, el Capítulo 4 describe las medidas políticas aplicadas recientemente por los Estados miembros para abordar diversos aspectos de la inestabilidad del mercado de trabajo.

## Revisión bibliográfica

### Impacto de la incertidumbre en el mercado laboral

La incertidumbre en el ciclo económico puede aumentar el desempleo. Mientras los empresarios esperan a que se produzca la evolución económica, tienden a publicar menos vacantes, ya que las malas decisiones de contratación pueden tener efectos negativos duraderos. Leduc y Liu (2016) llamaron a esto la hipótesis del valor-opción, que es cuando las empresas "esperan a ver" antes de comprometerse en la creación de empleo, ya que no es fácilmente reversible. Otros van más allá, sugiriendo que el propio periodo de espera tiene un valor en tiempos volátiles, y que esto disminuye significativamente la creación de empleo (Den Haan et al, 2021). La pandemia de COVID-19 fue una causa de incertidumbre (VoxEU, 2021), que provocó un aumento temporal del desempleo. La guerra en Ucrania y la consiguiente inflación y aumento del coste de la vida fue otra.

Estas dos crisis tuvieron resultados muy diferentes en el mercado laboral. Como las restricciones de la actividad relacionadas con la pandemia afectaron sobre todo a los sectores en los que eran habituales los contratos de duración determinada, los empleados de estos sectores fueron los más propensos a perder su empleo. Entre ellos había trabajadores jóvenes, muchos de ellos inmigrantes, que trabajaban en los sectores de la hostelería y el comercio minorista. Aunque esto redujo temporalmente la proporción de trabajadores con contratos de duración determinada, se espera que aumente en el mercado de trabajo posterior a la pandemia.

La pandemia también contribuyó a una grave escasez de mano de obra en la UE al interrumpir los flujos migratorios y de movilidad, provocando el desplazamiento de trabajadores del sector de la hostelería a otros sectores e introduciendo planes de trabajo de corta duración, que impidieron a los trabajadores buscar empleos asociados a salarios bajos y malas condiciones laborales (Eurofound, 2021a).

La guerra en Ucrania, que comenzó justo cuando finalizaba la crisis de COVID-19, tuvo repercusiones económicas que los gobiernos temían que marcaran el final de un ciclo económico. Aunque ahora se espera que todos los Estados miembros de la UE eviten por poco la recesión en 2023 (Comisión Europea, 2023), la guerra y las circunstancias posteriores a la pandemia provocaron una inflación generalizada -sobre todo de los precios de los alimentos, unida a un aumento de los precios de la energía-, lo que trajo consigo fuertes incrementos del coste de la vida. Dado que la guerra comenzó durante un periodo de escasez de mano de obra - agravada por la interrupción de la movilidad de los trabajadores durante la pandemia y el cambio de expectativas sobre las condiciones de trabajo - los mercados de trabajo se han mostrado hasta ahora resistentes a la incertidumbre que ha provocado. Sin embargo, en algunos sectores la demanda de mano de obra ha disminuido debido a la continua volatilidad y a la expectativa de una recesión. En particular, a finales de 2022, grandes empresas tecnológicas multinacionales iniciaron despidos masivos, citando como causa el exceso de contratación relacionado con la pandemia, pero los analistas sugirieron que sus expectativas de una recesión también estaban entre las razones de los despidos (Forbes, 2023).

### Los trabajadores con más probabilidades de experimentar inestabilidad laboral y sus consecuencias

La incertidumbre económica tiene un impacto negativo en los trabajadores, especialmente en aquellos que corren el riesgo de perder su empleo, potencialmente no por primera vez desde la Gran Recesión de 2007-2009. Sin embargo, algunos grupos de empleados corren más riesgo que otros.

Las situaciones de inseguridad en el empleo pueden derivarse de un **empleo atípico**, incluidas las "relaciones laborales que no se ajustan al modelo "típico" de empleo a tiempo completo, regular y de duración indefinida con un único empleador durante un largo periodo de tiempo". El trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal, el trabajo de duración determinada, el trabajo ocasional y estacional, el trabajo por cuenta propia, el trabajo independiente y el trabajo a domicilio son ejemplos de empleo atípico que da lugar a una menor seguridad laboral.

Los trabajadores **sin contrato** forman parte de la economía sumergida, que no es observada por las autoridades. A menudo carecen de protección contra el desempleo y pueden tener una gran inseguridad laboral y condiciones de trabajo desfavorables. Muchos países se han esforzado en los últimos años por incentivar la formalización del empleo de los trabajadores sin contrato; algunos de ellos se analizan en el capítulo 4.

Al hablar del empleo atípico en Alemania, Giesecke hace la siguiente observación sobre los que experimentan un trabajo inestable: "Los que tienen **contratos de duración determinada** [el subrayado es nuestro] y los que trabajan a través de agencias sufren consecuencias socioeconómicas más negativas que los que tienen un empleo a tiempo parcial, aunque los riesgos varían según los tipos de empleo temporal" (como se cita en Healy y Ó Ríain, 2021, p. 304).

Los **trabajadores autónomos**, en particular los que no eligen serlo, corren el riesgo de sufrir inestabilidad en el mercado laboral (Parlamento Europeo, 2016). Los datos de la Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo muestran que, para uno de cada cinco trabajadores autónomos, el autoempleo era la única opción viable, ya que no había otras alternativas laborales (Europa Social, 2017).

El **trabajo de plataforma**, que es una forma específica de trabajo de duración determinada o por cuenta propia, se ha expandido y diversificado en los últimos años. Según estimaciones recientes, alrededor del 70 % de los trabajadores de plataformas lo utilizan como fuente adicional de ingresos, mientras que para otros es la fuente principal. Es un ejemplo de trabajo marginal. La mayoría de los tipos de trabajo de plataforma son realizados predominantemente por hombres, mientras que los inmigrantes y refugiados están sobrerrepresentados en este campo, y corren especial riesgo de marginalidad. Sin embargo, este tipo de trabajo les proporciona ingresos cuando no tienen acceso a otras formas de trabajo (OIT, 2022).

En el contexto de la exclusión social de los jóvenes, Roosmaa et al (2021) escriben sobre la importancia del trabajo para los jóvenes, basándose en una investigación cualitativa. Aparte de la compensación monetaria, el trabajo da una estructura importante a su día. También ofrece oportunidades para el contacto social y las experiencias compartidas y para esforzarse por alcanzar un objetivo colectivo, lo que les hace sentirse útiles para otras personas. El trabajo es también una parte importante de la identidad y el estatus de una persona.

Si bien los trabajadores mayores tienen menos probabilidades de estar desempleados que los más jóvenes, los trabajadores mayores que se quedan sin empleo tienden a tener períodos significativamente más largos de búsqueda de empleo (Axelrad et al, 2018), con una alta incidencia de desaliento (Nivorozhkin y Nivorozhkin, 2020)

Morgenroth et al (2021) descubrieron que las mujeres parecen estar más intranquilas (medido por la sensación de inseguridad laboral) con contratos de duración determinada que los hombres, lo que no puede explicarse por la posición desfavorable de las mujeres en el mercado laboral o el tipo de hogar. De este modo, los contratos de duración determinada pueden contribuir a las desigualdades de género en el mercado laboral.

Harley (2016) y Dwyer (2018) han señalado una posible relación entre lesbianas, gais, bisexuales, transexuales y otras identidades sexuales y la inseguridad en el mercado laboral.

### **Impacto de la inestabilidad del mercado laboral en la salud y el bienestar**

Entre los estudios recientes, destaca un artículo de Lübke (2021) sobre la inestabilidad laboral en distintos grupos de edad, en el que se subrayan las repercusiones negativas sobre la salud de los trabajadores. Los efectos sobre la salud pueden manifestarse a través de choques inmediatos, que se producen cuando las personas se preocupan por su empleo y su futuro, así como a través de un estrés prolongado, que se produce cuando sus preocupaciones por la pérdida del empleo se prolongan durante un largo periodo. Esto da lugar a ansiedad, agotamiento y pérdida de confianza.

El consiguiente deterioro de la salud física y mental es una amenaza tanto para la productividad actual de los trabajadores como para sus perspectivas futuras en el mercado laboral. Lübke destaca que los trabajadores con un contrato de duración determinada, los que tienen experiencia previa con el desempleo y los de bajo nivel educativo se encuentran entre los grupos especialmente vulnerables a estos efectos. El capítulo 2 de este informe analiza las posibles relaciones entre el bienestar y la inestabilidad del mercado laboral.

### **Impacto de la inestabilidad del mercado laboral en la exclusión social**

El vínculo entre la vinculación de los jóvenes al mercado laboral (y/o a la educación) y la exclusión social se estableció en varios estudios cuantitativos anteriores (Eurofound, 2021b).

Los trabajadores jóvenes que se enfrentan a un menor rendimiento de la inversión en lo que respecta a la educación superior tienen menos probabilidades de terminar la universidad, lo que disminuye el capital humano global en los mercados. En el mercado de trabajo, estos retos pueden acarrear un sinfín de consecuencias sociales, entre las que destacan el retraso en la creación de nuevos hogares por parte de los más jóvenes y el aumento de la emigración al buscar oportunidades laborales en el extranjero (Carmona, 2021; UCD, 2022). Por su parte, Selenko et al. (2016) sugieren que la precariedad laboral pone en peligro la identidad social de las personas empleadas, ya que se ciernen sobre ellas el espectro de quedarse sin trabajo y, por tanto, de ser evaluadas negativamente en la sociedad.

Para un análisis más detallado de la relación entre inseguridad laboral, tipo de contrato y exclusión social, véase el capítulo 2.

### **Impacto de la inestabilidad del mercado laboral en la confianza y la calidad de la sociedad**

Aunque la mayoría de los estudios se han centrado en los efectos de la inestabilidad del mercado laboral y la inseguridad del empleo sobre la salud y el bienestar, algunas investigaciones indican que existen efectos potenciales más amplios en términos de confianza en las instituciones y de participación social y política. Las personas que sienten que su identidad se ha visto amenazada pueden ser más propensas a volverse contra los demás, ya que se sienten socialmente excluidas, mientras que otras pueden sentir más empatía por los desempleados y otros grupos marginados. Esto se ha planteado como una razón por la que la inseguridad laboral puede llevar a las personas a desarrollar opiniones políticas extremas, tanto de derechas como de izquierdas (The Conversation, 2017).

Jiang et al. (2022), basándose en datos recogidos durante la pandemia, demostraron que una alta confianza en el gobierno se asocia con una baja inseguridad laboral y un alto compromiso afectivo con los empleadores. El capítulo 3 de este informe examina la relación entre el tipo de contrato, la inseguridad laboral y la confianza en las instituciones, utilizando datos representativos anteriores a la pandemia (de la Encuesta Social Europea (ESS) 2019) y datos no representativos posteriores a la pandemia (de la encuesta electrónica LWC, realizada en 2022).

## Estructura del informe

Este informe examina en primer lugar las tendencias recientes en los mercados de trabajo europeos en lo que respecta a las modalidades de trabajo que pueden conducir a la inestabilidad del mercado laboral, incluidas diversas formas de trabajo temporal, trabajo a tiempo parcial y trabajo por cuenta propia. A continuación, se centra en los distintos tipos de inestabilidad del mercado laboral en los diferentes países y en los grupos sociales más afectados, basándose en los datos de la EPA de la UE de 2021. Los dos

capítulos siguientes se centran en las principales implicaciones sociales de la inestabilidad del mercado laboral: El capítulo 2 describe sus posibles repercusiones en la salud, el bienestar y la exclusión social, basándose en datos de la reciente encuesta electrónica de Eurofound sobre el empleo en el trabajo, mientras que el capítulo 3 se centra en su impacto en la calidad de la sociedad, incluida la confianza y la participación sociopolítica, basándose principalmente en datos de la EES. Por último, el Capítulo 4 resume las políticas nacionales recientes centradas en la inestabilidad del mercado laboral, basándose en las contribuciones de la Red de Corresponsales de Eurofound recogidas en octubre de 2022.



# 5 Conclusiones

En este informe se investiga si la inestabilidad del vínculo con el mercado laboral, especialmente en relación con algunas formas de trabajo atípicas, como los contratos de duración limitada, el trabajo a tiempo parcial involuntario o el empleo informal, y la percepción de inseguridad en el empleo, tienen implicaciones para el bienestar, la exclusión social y la confianza de las personas.

## Empleo temporal

Las tendencias recientes en los mercados laborales europeos muestran un descenso del empleo temporal durante la pandemia -probablemente relacionado con la pérdida de puestos de trabajo en los sectores más afectados, debido a las restricciones impuestas-, seguido de un ligero aumento. Sin embargo, la proporción de contratos de muy corta duración (seis meses o menos) ha disminuido significativamente a escala de la UE, aunque existen diferencias importantes entre países. El empleo temporal suele ser involuntario. Los jóvenes, los hombres, las personas sin hijos/solteras, las personas que viven en ciudades y los no nacionales son las personas con más probabilidades de tener un trabajo temporal, a menudo con ingresos más bajos. Sin embargo, los profesionales de la educación, la sanidad y la ciencia también suelen tener contratos de duración determinada. Los trabajadores temporales suelen trabajar más horas, se sienten subempleados y es más probable que busquen otro trabajo.

En general, un mapa del trabajo temporal y a tiempo parcial en Europa muestra que, sobre todo en Europa Occidental, los países tienen una pequeña proporción de trabajadores fijos a tiempo completo, pero la mayoría de las modalidades de trabajo atípicas en estos países son trabajadores a tiempo parcial voluntarios. En varios países mediterráneos, sin embargo, el trabajo temporal involuntario, a menudo también a tiempo parcial, es bastante común. Mientras tanto, los Estados miembros del Este se dividen entre aquellos en los que cualquier forma de acuerdo atípico es muy infrecuente y otros en los que han empezado a ganar terreno en los últimos años.

## Empleo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial involuntario ha disminuido en la UE desde el final de la Gran Recesión. Mientras que las responsabilidades asistenciales son el principal motivo del trabajo a tiempo parcial entre ambos sexos en algunos países, en otros, sobre todo Italia y España, la razón principal sigue siendo la incapacidad de encontrar otro empleo. El trabajo a tiempo parcial también es más frecuente entre los más jóvenes, pero las diferencias son menores que en el caso del empleo temporal. El género es el factor que más se asocia con la probabilidad de trabajar a tiempo parcial: las mujeres tienen casi tres veces más probabilidades de trabajar a tiempo parcial que los hombres, y la diferencia es aún mayor en el caso de los padres. Sin embargo, los hombres sin hijos tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial que los padres. A diferencia del trabajo temporal, las personas con estudios superiores tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial, sobre todo las mujeres.

El trabajo a tiempo parcial tiene más probabilidades de ser permanente que temporal.

## Trabajo autónomo

Para muchas personas, el trabajo por cuenta propia puede ser una fuente de inseguridad de horarios e ingresos. En general, el trabajo por cuenta propia ha ido disminuyendo lentamente en la última década, sobre todo en el sur de Europa, junto con el descenso del número de trabajadores familiares, aunque hay algunos países en los que esta tendencia se ha invertido. La edad y la educación desempeñan un papel menos destacado en el trabajo por cuenta propia, que en la mayoría de los casos es ejercido por hombres.

## Impacto en el bienestar

En lo que respecta al bienestar, los datos disponibles de la última etapa de la pandemia (primavera de 2022) muestran que, controlando otras variables, en particular los ingresos, es la probabilidad percibida de perder el empleo en los seis meses siguientes, más que el tipo de contrato, lo que afecta al bienestar de los trabajadores. La inseguridad laboral percibida se asocia con una menor satisfacción vital, una baja salud percibida, un menor bienestar mental y una mayor probabilidad de exclusión social percibida.

Los trabajadores con un contrato de agencia tienen una menor satisfacción vital, incluso cuando se controlan los ingresos y la inseguridad laboral percibida. Sin embargo, el tipo de contrato en general no se asoció a un peor bienestar mental ni a un peor resultado en ninguna de las otras medidas de bienestar, una vez controlados otros factores, como los ingresos. Esto sugiere que es el riesgo percibido (en un futuro próximo) de perder el empleo lo que se asocia con un peor bienestar, y no el tipo de contrato por sí solo.

Para la mayoría de las medidas de bienestar, la asociación con la inseguridad laboral para los trabajadores es similar a la asociación con el desempleo para el conjunto de la población, sobre todo cuando se trata de exclusión social, lo que sugiere que la amenaza del desempleo es casi tan importante como el desempleo cuando se trata de sentirse excluido de la sociedad.

## Impacto sobre la confianza en los demás y la percepción de imparcialidad

Las personas con empleos precarios tienen más probabilidades de sentirse excluidas de la sociedad, lo que repercute en su confianza en los demás y en su percepción de la justicia. Los desempleados y las personas con contratos de trabajo menos seguros tienen una confianza en los demás inferior a la media, controlando otras variables. A la hora de valorar si consideran que los demás son justos, o que la mayoría de la gente intenta aprovecharse de ellos, el hecho de tener un contrato temporal

(además de estar desempleado) está asociado a una menor percepción de la justicia.

Los datos de la encuesta posterior a la pandemia también confirman algunas de estas conclusiones, ya que las personas con un contrato de agencia o sin contrato formal tienen un menor nivel de confianza en las personas (después de los controles), y la inseguridad laboral percibida tiene la asociación negativa más fuerte con la confianza en los demás.

### Impacto en la satisfacción con el gobierno y la democracia y en la participación política

La satisfacción con el gobierno parece no estar relacionada en general con el tipo de contrato, una vez controlados otros factores, ya que está estrechamente relacionada con el país, la edad, los ingresos y la situación laboral, y el desempleo se asocia con una confianza significativamente menor. Esto se ve confirmado por los datos posteriores a la pandemia, que, sin embargo, muestran que la probabilidad percibida de perder el empleo se asocia con una menor confianza en el gobierno.

Cuando se trata de la satisfacción con el funcionamiento de la democracia en el propio país, los resultados son diferentes: tanto los trabajadores con contrato limitado como los trabajadores sin contrato formal están menos satisfechos con el funcionamiento de la democracia. Los datos posteriores a la pandemia muestran una vez más que la inseguridad laboral también está asociada a una menor satisfacción con el funcionamiento de la democracia.

A pesar de estas asociaciones, las personas con un contrato temporal, las personas sin contrato formal y los desempleados tienen menos probabilidades de haber votado en las últimas elecciones que los demás. Aunque este análisis excluye a las personas sin derecho a voto, es importante señalar que, dado que los no nacionales tienen más probabilidades de estar empleados con contratos de duración determinada, la proporción de personas sin derecho a voto entre las personas con contratos temporales es significativamente mayor. Los desempleados también tienen menos probabilidades de haber participado en manifestaciones recientes, mientras que no se encuentra ninguna relación con el tipo de contrato.

Las personas con algunas modalidades de trabajo atípicas, que suelen estar relacionadas con una elevada inseguridad laboral, confían menos en los demás, tienen una sensación de injusticia y de falta de satisfacción con el funcionamiento de la democracia, y también es menos probable que participen en las votaciones. Este hallazgo es importante, ya que indica una falta de compromiso, que puede estar relacionada con un menor bienestar y una mayor exclusión social. En particular, las personas que no tienen derecho a voto no pueden hacer oír su voz, y también están sobrerrepresentadas entre las personas con contratos menos seguros.

### Políticas de lucha contra la inestabilidad del mercado laboral

El PEDS señala el objetivo de las políticas a escala de la UE de fomentar una "transición hacia formas de empleo indefinidas". Incluye varios indicadores pertinentes en el Cuadro de Indicadores Sociales revisado y da pasos significativos para mejorar la situación de los trabajadores temporeros y cedidos por empresas de trabajo temporal, entre otras cosas mediante la creación de la Autoridad Laboral Europea. Aunque el empleo temporal aumentó algo el año pasado, es alentador el continuo descenso de los contratos de muy corta duración a pesar del fin de las restricciones a la economía.

Las políticas de la UE también se han concentrado en fomentar el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia, centrándose en una recuperación rica en empleo. En este sentido, los resultados sobre la disminución gradual del trabajo por cuenta propia podrían considerarse preocupantes, especialmente si implican que los trabajadores por cuenta propia están experimentando una mayor inestabilidad.

Entre las medidas nacionales centradas en la situación de los trabajadores que experimentan inestabilidad en el mercado laboral, recogidas a finales de 2022, la mayoría estaban dirigidas a los trabajadores atípicos, como los trabajadores de plataformas, los trabajadores de agencias o los autónomos. Muchas medidas se dirigen a los desempleados, y también es común dirigirse a un grupo social específico. Los corresponsales de los países destacaron a los jóvenes, las mujeres y los no nacionales como los más afectados por la inestabilidad del mercado laboral.

Varios países introdujeron medidas permanentes para aumentar la seguridad laboral de los trabajadores atípicos, en parte como respuesta al aumento del trabajo en plataformas. Ejemplos de ello son la ley alemana sobre el empleo a tiempo parcial y de duración determinada y su adaptación del plan de miniempleos, la concesión a los trabajadores eventuales y estacionales en Irlanda del acceso a un permiso de protección legal, y los esfuerzos realizados para reducir el uso de contratos de duración determinada en Francia y Portugal.

El empleo a tiempo parcial involuntario se abordó, por ejemplo, en Suecia, donde esta forma de trabajo es más frecuente en el sector de los cuidados de larga duración. Ahora se conceden subvenciones a los ayuntamientos que reduzcan el empleo por horas por debajo de un determinado nivel. En Alemania, la ampliación del régimen de miniempleos tiene por objeto permitir que los titulares de empleos participantes trabajen el mismo número de horas que antes. En algunos países, como Austria y Francia, ya se habían dado pasos importantes en la década anterior para intentar reducir el empleo a tiempo parcial involuntario. En general, sin embargo, hay varios países sin medidas recientes, a veces a pesar de una elevada prevalencia del trabajo a tiempo parcial (involuntario).

En los países en los que el empleo a tiempo parcial es infrecuente, el subempleo se presenta a menudo como un desajuste de cualificaciones, y algunos ejemplos de políticas recientes pretenden abordar este problema. Estonia introdujo una reforma de la orientación profesional, centralizando el proceso y centrándose en todos los grupos de edad, tanto empleados como desempleados. Se ofrecen cursos de formación a grupos sociales específicos. En Malta, el gobierno está planeando un Censo Nacional de Competencias, entre otras medidas, para abordar esta cuestión, aunque aún no se ha puesto en marcha.

La lucha contra el trabajo informal a nivel nacional se produce la mayoría de las veces en el marco de la recaudación de los ingresos fiscales perdidos. Sin embargo, se han encontrado varias políticas sobre el trabajo informal que benefician a los asalariados fomentando la formalización, por ejemplo en Francia, Alemania, Irlanda y Eslovenia. En algunos países, sin embargo, la identificación del empleo informal tiene

consecuencias sobre todo negativas para el empleado, dado que a menudo lo realizan inmigrantes, que se enfrentan entonces al riesgo de deportación.

En general, encontrar el equilibrio adecuado entre permitir la flexibilidad y fomentar el espíritu empresarial, evitando al mismo tiempo las consecuencias negativas del trabajo inestable sobre el bienestar, la exclusión social y la calidad de la sociedad, sigue siendo un reto para los responsables políticos tanto nacionales como de la UE. Si bien las inseguridades relacionadas con la pandemia han remitido, las políticas europeas deben hacer frente a los nuevos retos que plantean el aumento sostenido de formas de trabajo menos reguladas pero más precarias (como el trabajo en plataformas) y la crisis energética (especialmente en determinados países), teniendo en cuenta al mismo tiempo las diferentes circunstancias de los Estados miembros en lo que respecta a las distintas formas de trabajo.





# Referencias

Todas las publicaciones de Eurofound están disponibles en <https://www.eurofound.europa.eu>

Alstadsæter, A., Bratsberg, B., Markussen, S., Røed, K. and Raaum, O. (2022), 'Koronaledighetens sosiale gradient', *Magma*, No. 2/22, pp. 101–110.

Axelrad, H., Malul M. and Luski I. (2018), 'Unemployment among younger and older individuals: does conventional data about unemployment tell us the whole story?' *Journal of Labour Market Research*, Vol. 52, No. 1, p. 3.

Blažienė. (2013), *Working time in the European Union: Lithuania*, web page, available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/working-time-in-the-european-union-lithuania>, accessed 17 July 2023.

Carmona, M. J. (2021), 'Can Europe roll back the normalisation of precarious work for young people?' *Social Europe*, 20 May.

CBS News (2022), 'Transcript: Kristalina Georgieva on "Face the Nation," Jan. 1, 2023', 30 December.

Debono (2012), *Undeclared work – Malta, update 2012*, European Employment Policy Observatory, European Commission, Brussels, available at <https://www.um.edu.mt/library/oar//handle/123456789/21896>, accessed 17 July 2023.

Delfi (2022), 'Tyrimas: sparnausiai šešėnis ekonomika pernai plūdo Lietuvoje', 16 May.

Den Haan, W., Freund, L. B. and Rendahl, P. (2021), 'Volatile hiring: uncertainty in search and matching models', *Journal of Monetary Economics*, Vol. 123, pp. 1–18.

Dwyer, M. (2018), 'Poll finds a majority of LGBTQ Americans report violence, threats, or sexual harassment related to sexual orientation or gender identity; one-third report bathroom harassment', press release, 22 June.

BCE (Banco Central Europeo) (2022), *Macroeconomic projections*, web page, available at <https://www.ecb.europa.eu/pub/projections/html/index.en.html>, accessed 2 June 2023.

Eesti Maksu- ja Tolliamet and Norstat (2022), *Varimajanduse levik: ümbrikupalkade maksmine, illegaalsete sigarettide ja alkoholi tarbimine Eesti elanikkonnas 2021*, Estonian Tax and Customs Board, Tallinn.

ELA (Autoridad Laboral Europea) (sin fecha), *European Platform tackling undeclared work*, web page, available at <https://www.ela.europa.eu/en/undeclared-work>, accessed 6 June 2023.

Eurofound (2014), *Mapping youth transitions in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2020a), *Access to care services: Early childhood education and care, healthcare and long-term care*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2020b), *Long-term care workforce: Employment and working conditions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2021a), 'The pandemic aggravated labour shortages in some sectors; the problem is now emerging in others', blog post, 20 July.

Eurofound (2021b), *Impact of COVID-19 on young people in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2022), *Regulating minimum wages and other forms of pay for the self-employed*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Comisión Europea (2021a), *The European Pillar of Social Rights Action Plan*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Comisión Europea (2021b), *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work*, COM(2021)762 final, Brussels.

Comisión Europea (2023), 'Winter 2023 economic forecast: EU economy set to avoid recession, but headwinds persist', press release, 13 February.

Parlamento Europeo (2016), *Precarious employment in Europe: Part 1 – Patterns, trends and policy strategy*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Parlamento Europeo (2022), *Taxation of the informal economy in the EU*, Publication for the Economic and Monetary Affairs Subcommittee on tax matters (FISC), Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life, Luxembourg.

Parlamento Europeo (2023), *Improving the working conditions of platform workers*, Briefing, 21 June, Luxembourg.

- Unión Europea (sin fecha), *Informal economy*, web page, available at <https://capacity4dev.europa.eu/groups/iesf/info/informal-economy>, accessed 2 June 2023.
- Finnish Tax Agency (2021), 'Harmaa talous & talousrikollisuus', web page, available at <https://www.vero.fi/harmaa-talous-rikollisuus/laajuus/arvioita-harmaasta-taloudesta-ja-verovajeesta/>, accessed 17 July 2023.
- Forbes (2023), 'Why are tech companies laying off all these workers?' 27 January.
- Gallagher, P. and Nugent, C. (2022), *Temporary employment, low paid work and job security amongst young Irish workers: Evidence from the UCD Working in Ireland Survey*, NERI (Nevin Economic Research Institute) Report Series, No. 17, NERI, Dublin.
- Gauci, T. M. and Rapa, N. (2020), 'An analysis of the shadow economy in Malta: A Currency Demand and MIMIC model approach', CBM Working Papers 02/2020, Central Bank of Malta, Valetta.
- Harley, D. A. (2016), 'LGBT intersection of age and sexual identity in the workplace', in Teaster, P. B. (ed.), *Handbook of LGBT elders*, Springer, Cham, Switzerland, pp. 551–562.
- Healy, A. E. and Ó Ríain, S. (2021), 'Contractual insecurity in the EU15: Using multiple surveys to investigate working with “no contract”', *The Economic and Social Review*, Vol. 52, No. 3, pp. 301–332.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2016), *Diagnostic report on undeclared work in Greece*, International Labour Office, Geneva.
- OIT (2022), *Decent work in the platform economy*, International Labour Office, Geneva.
- OIT (2023), *World employment and social outlook: Trends 2023*, International Labour Office, Geneva.
- IMF (International Monetary Fund) (2023), *World economic outlook update: Inflation peaking amid low growth*, Washington, D.C.
- Jiang, L., Bettac, E. L., Lee, H. J. and Probst, T. M. (2022), 'In whom do we trust? A multifoci person-centred perspective on institutional trust during COVID-19', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 19, No. 3, 1815.
- JKU (Johannes Kepler University) and IAW (Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung) (2021), *Wirtschaftseinbruch in Folge der Pandemie lässt die Schattenwirtschaft steigen*, Johannes Kepler University, Linz, and Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, Tübingen.
- Kártyás, G. (2022), 'Három kúriai döntés az atipikus foglalkoztatás hatósági ellenőrzésével kapcsolatban. Kúriai Döntések: Bírósági Határozatok: A Kúria Lapja', Vol. 70, No. 3, pp. 455–462.
- Leduc, S. and Liu, Z. (2016), 'Uncertainty shocks are aggregate demand shocks', *Journal of Monetary Economics*, Vol. 82, pp. 20–35.
- Lübke, C. (2021), 'How self-perceived job insecurity affects health: Evidence from an age-differentiated mediation analysis', *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 42, No. 4, pp. 1105–1122.
- Malta Today (2020), 'With or without VAT? Maltese most likely to pay for undeclared services', 7 July.
- Morgenroth, N., Schels, B. and Teichler, N. (2021), 'Are men or women more unsettled by fixed-term contracts? Gender differences in affective job insecurity and the role of household context and labour market positions', *European Sociological Review*, Vol. 38, No. 4, pp. 560–574.
- Nivorozhkin, A. and Nivorozhkin, E. (2020), 'Job search, transition to employment and discouragement among older unemployed welfare recipients in Germany', *Social Policy & Administration*, Vol. 55, No. 4, pp. 747–765.
- Nugent, C. (2022), *Overqualified third-level graduates in the Irish labour market*, NERI Report Series, No. 19, NERI, Dublin.
- Radio Bulgaria (2021), 'Неформална икономика във време на криза – решение или напредък', 18 March.
- Roosmaa, E.-L., Reiska, E., Stasiowski, J., Bertolini, S. and Torrioni, P. M. (2021), 'Meanings of work in the narratives of Italian, Estonian, and Polish young people who experience labour market insecurity', in Unt, M., Gebel, M., Bertolini, S., Deliyanni-Koutimtzi, V. and Hofäcker, D. (eds.), *Social exclusion of youth in Europe: The multifaceted consequences of labour market insecurity*, 1st ed., Bristol University Press, Bristol, pp. 139–65.
- Sauka, A. and Putniņš, T. (2022), 'Shadow economy index for the Baltic countries 2009–2021', conference presentation, 11th Annual Shadow Economy Conference, 16 June 2021, Stockholm School of Economics, Riga.
- Schneider F. (2019), *Latest developments of the shadow economy in the Baltic countries: what are the major causes and what could be done?* University of Linz, Austria.
- Schneider, F. (2022), 'New COVID-related results for estimating the shadow economy in the global economy in 2021 and 2022', *International Economics and Economic Policy*, Vol. 19, pp. 299–313.

Selenko, E., Mäkikangas, A. and Stride, C. (2016), 'Does job insecurity threaten who you are? Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity', *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 38, No. 6, pp. 856–875.

Social Europe (2017), 'The many faces of self-employment in Europe', 26 October.

The Conversation (2017), 'Job insecurity cuts to the core of identity and social stability – and can push people towards extremism', 20 February.

Times of Malta (2022), 'Full interview: Clyde Caruana on tax cheats, pensions and Budget 2023', 23 September.

UCD (University College Dublin) (2022), *Temporary employment, low paid work and job security amongst young Irish workers*, College of Business, Dublin.

Unicef (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia) Hungría (2020), *Kisgyerekes anyák munkaerőpiaci részvétele*, Unicef Hungary, Budapest.

US Department of State (2022), *2022 Trafficking in persons report: Malta*, web page, available at <https://www.state.gov/reports/2022-trafficking-in-persons-report/malta>, accessed 9 June 2023.

VoxEU (2021), 'Wait and see: The labour market implications of economic uncertainty', 11 September.

World Economics (2021), *Denmark's informal economy size*, web page, available at <https://www.worldeconomics.com/National-Statistics/Informal-Economy/Denmark.aspx>, accessed 17 July 2023.



## Cómo ponerse en contacto con la UE

### En persona

En toda la Unión Europea hay cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en: [https://european-union.europa.eu/contact-eu\\_en](https://european-union.europa.eu/contact-eu_en)

### Por teléfono o correo electrónico

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede ponerse en contacto con este servicio:

- por teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por estas llamadas)
- al número estándar siguiente +32 22999696
- por correo electrónico: [https://european-union.europa.eu/contact-eu\\_en](https://european-union.europa.eu/contact-eu_en)

## Información sobre la UE

### En línea

La información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la UE está disponible en el sitio Europa: <https://europa.eu>

### Publicaciones de la UE

Puede descargar o solicitar publicaciones gratuitas y de pago de la UE en: <https://op.europa.eu/publications>  
Puede obtener varios ejemplares de publicaciones gratuitas dirigiéndose a Europe Direct o a su centro de información local (véase [https://european-union.europa.eu/contact-eu\\_en](https://european-union.europa.eu/contact-eu_en)).

### Legislación de la UE y documentos conexos

Para acceder a la información jurídica de la UE, incluida toda la legislación comunitaria desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, visite EUR-Lex en: <https://eur-lex.europa.eu>

### Datos abiertos de la UE

El Portal de Datos Abiertos de la UE (<https://data.europa.eu>) permite acceder a conjuntos de datos de la UE. Los datos pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente, tanto con fines comerciales como no comerciales.

Este informe investiga los grupos sociales cuya vinculación al mercado laboral puede ser inestable y que tienen más probabilidades de tener acuerdos laborales atípicos, así como las implicaciones de dichos acuerdos y de la inseguridad laboral para el bienestar de los trabajadores, la exclusión social, la confianza, la percepción de la justicia y la participación política. El informe concluye que los contratos no permanentes, el trabajo informal y los empleos precarios se asocian a resultados negativos en lo que respecta a la exclusión social y la confianza, mientras que la inseguridad laboral se asocia además a un menor bienestar. También se presentan ejemplos recientes de políticas que abordan la inestabilidad del mercado laboral, centrándose en medidas a más largo plazo en el periodo post-pandémico.

---

**La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es proporcionar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo de acuerdo con el Reglamento (UE) 2019/127.**

