



MILLORA DE LES EXPERIÈNCIES D'APRENTATGE: TRANSFORMACIÓ I REPTES

TÍTOL: **Nivell educatiu i equitat laboral percebuda**

Subtítol: **Una anàlisi, a nivell europeu, de la utilitat de l'educació superior**

AUTORIA:

María Arántzazu Vidal Blasco
Universitat Rovira i Virgili
Departament de Gestió d'Empreses
mariaarantzazu.vidal@urv.cat

Teresa Torres Coronas
Universitat Rovira i Virgili
Departament de Gestió d'Empreses
teresa.torres@urv.cat

1. RESUM:

El compromís social de les institucions d'educació superior ha d'assegurar que la formació impartida garanteix l'Agenda 2030. La formació ha de ser de qualitat i facilitar l'accés al treball. A partir de l'Enquesta Social Europea, aquest treball analitza la percepció que les persones tenen sobre l'equitat en l'accés a l'educació i en l'accés al mercat laboral. Els resultats permeten analitzar si el sistema d'educació superior garanteix la inserció laboral i el desenvolupament professional.

2. ABSTRACT:

The social commitment of higher education institutions must ensure that the provided training guarantees the 2030 Agenda. Training must be of quality and it needs to facilitate access to work. On the basis of the European Social Survey, this work analyzes people's perception of equity in access to both education and the labour market. Results will allow us to analyse whether higher education system guarantees job placement and career development.

3. PARAULES CLAU: 4-6

Educació superior, mercat laboral, equitat percebuda, equitat laboral, lloc de treball, nivell educatiu

4. KEYWORDS: 4-6

Higher education, labor market, perceived equity, job fairness, job position, education level



MILLORA DE LES EXPERIÈNCIES D'APRENTATGE: TRANSFORMACIÓ I REPTES

5. DESENVOLUPAMENT:

INTRODUCCIÓ

L'Agenda 2030 i els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) s'orienten a l'acció i a assolir objectius de caràcter ambiental, social i econòmic. L'ODS número 4 es focalitza en la construcció de sistemes educatius inclusius, equitatius, de qualitat i amb capacitat per crear oportunitats d'aprenentatge al llarg de la vida. L'ensenyament universitari no està exclòs d'aquestes responsabilitats ni de les que se'n deriven de l'ODS número 8 (Promoure el creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball digne per a tothom). El compromís social de les institucions d'educació superior ha d'assegurar que la formació garanteixi la inserció i satisfacció laboral, donant resposta a les necessitats socials (Dewey, 2013).

Tanmateix, ni el sistema educatiu ni el mercat laboral són equitatius. Les dades d'abandonament prematur de l'educació són un exemple. L'any 2021, el 9,7% del joves de la UE havia abandonat el sistema educatiu (Eurostat, 2022). A Itàlia i Espanya aquest percentatge era del 13%, amb diferències significatives per sexe, i molt lluny de l'objectiu 2030 del 9% (Eurostat, 2022). Abandonar el sistema educatiu dificulta la inserció laboral i, augmenta la probabilitat de no tornar a rebre més formació (European Parlament, 2021). Això té efectes en les desigualtats d'oportunitats entre països, en la pèrdua de potencial humà i de benestar social (World Bank, 2005).

Els cicles econòmics recessius agreugen la falta d'equitat en l'accés a l'educació i al mercat laboral, fent més precàries les condicions laborals (Standing, 2011). També augmenta la percepció de què la formació no serveix per a la seva finalitat: l'accés al mercat laboral i l'ascens socials. Aquests desajustos entre formació i treball poden fer caure la inversió personal en formació i, a llarg termini, impactar negativament en el capital humà d'un país. El desencaix entre educació superior i el mercat laboral és una realitat per factors com la globalització i els canvis tecnològics (Lauder & Mayhew, 2020).

En aquest context, aquest treball utilitza l'Enquesta Social Europea¹ de 2018 per fer un estudi preliminar sobre la relació entre el nivell d'educació d'una persona i la percepció del grau de justícia a l'hora d'assolir tant el nivell educatiu com la feina desitjada. En els apartats següents es contextualitza el concepte d'equitat en el mercat laboral i en el sistema educatiu, es presenta la metodologia i es discuteixen els principals resultats.

Els resultats mostren que a menor nivell educatiu menor percepció d'equitat, fet que pot afectar la probabilitat que les persones que han abandonat el sistema tornin al sistema educatiu. De la mateixa manera, és important valorar el nivell d'equitat en l'accés al mercat laboral de les persones en relació al grau de formació. La valoració positiva del nivell educatiu és un indicador que les institucions d'educació superior estan complint amb els seus objectius.

EQUITAT EN EL MERCAT LABORAL I EN EL SISTEMA EDUCATIU

¹ Aquesta enquesta recull informació sobre les actituds, comportaments, atributs i conductes dels ciutadans de 28 països europeus pel que fa als àmbits econòmics, socials i polítics.



MILLORA DE LES EXPERIÈNCIES D'APRENTATGE: TRANSFORMACIÓ I REPTES

A nivell de la teoria econòmica, equitat significa justícia o igualtat, i aconseguir-la és considerat un objectiu econòmic. Stiglitz (2012) defineix l'equitat en el mercat laboral com la igualtat d'oportunitats i resultats per a tots els individus, independentment del seu origen socioeconòmic, gènere, raça o altres factors irrelevantes per a la capacitat i el rendiment laboral. Segons Stiglitz (2012), equitat implica garantir que tots els treballadors tinguin accés a ocupacions dignes i ben remunerades, així com a oportunitats de desenvolupament i progrés professional. Des d'aquest punt de vista, l'equitat es relaciona amb una distribució justa dels ingressos i les oportunitats entre diferents grups de la societat. Això pot sorgir de dues maneres principals: desigualtat de resultat i d'oportunitat. La desigualtat de resultat en les transaccions econòmiques es produeix quan alguns individus guanyen molt més que altres en una transacció econòmica (per exemple, mateixa feina, diferent sou). La desigualtat d'oportunitat es produeix quan els individus no poden accedir a una ocupació i es limita, així, el seu benestar econòmic (per exemple, persones que no poden accedir a un nivell educatiu de qualitat, i veuen limitada la seva capacitat d'aconseguir alts nivells de renda en el futur).

La teoria de l'equitat laboral d'Adams (1963, 1965) explica la motivació i satisfacció laboral dels treballadors considerant que la motivació, el rendiment i la satisfacció d'un treballador estan estretament vinculats a la relació entre l'esforç invertit i les recompenses rebudes, tant a nivell personal com en comparació amb altres persones. A nivell organitzatiu, la cultura organitzativa és un factor clau en la percepció d'equitat (Menautt-Champi, Arias-Gallegos, & Checa-Cano, 2018). Quan no es percep equitat, apareix la desigualtat, el que porta el treballador a canviar la seva actitud cap al treball. La psicologia organitzativa ha analitzat els factors que determinen si les recompenses laborals són considerades equitatives (Salanova, 2009) sota la hipòtesi que és inevitable que els treballadors comparin les seves pròpies habilitats (nivell educatiu, experiència i esforç) amb les dels seus companys. Aquesta percepció d'equitat o justícia en els processos de comparació social influeix en la seva satisfacció (Adams, 1963, 1965).

En conseqüència, educació i equitat laboral són dos conceptes relacionats, ja que el nivell educatiu impacta en la percepció de l'equitat laboral, tan a nivell macro com microeconòmic. Des del punt de vista de l'Enquesta Social Europea 2018, la justícia percebuda amb la feina fa referència a com les persones perceben la equitat i la imparcialitat en les seves condicions laborals, les retribucions i les oportunitats de creixement professional. D'altra banda, la justícia percebuda amb el nivell educatiu es refereix a com les persones perceben la equitat en l'accés a l'educació i les oportunitats educatives. Es basa en la idea que tothom hauria de tenir la mateixa oportunitat d'accedir a una educació de qualitat sense discriminació i barreres injustes. La Figura 1 recull, en base a les dades de l'Enquesta Social Europea 2018, com les persones perceben la justícia tant en el context laboral com en el nivell educatiu, i busca comprendre si es considera que hi ha equitat en aquests àmbits importants de la vida.

Figura 1. Justícia percebuda amb la feina i amb el sistema educatiu, 2018

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Social Europea 2018



MILLORA DE LES EXPERIÈNCIES D'APRENTATGE: TRANSFORMACIÓ I REPTES

Una anàlisi preliminar de les dades permet verificar l'existència de diferències significatives entre països. En relació a la justícia percebuda amb la feina, els països amb les puntuacions més altes són Txèquia (CZ) (6,51), Dinamarca (DK) (6,39) i Noruega (NO) (6,05). A l'altre extrem, trobem Espanya (ES) (3,81), Xipre (CY) (3,84) i Portugal (PT) (3,95), amb puntuacions més baixes en aquesta variable. Pel que fa a la justícia percebuda amb el nivell educatiu, els països amb les puntuacions més altes són República Txeca (CZ) (9,16), Dinamarca (DK) (9,15) i Alemanya (DE) (9,26). D'altra banda, trobem Xipre (CY) (5,43), Bulgària (BU) (6,31) i Itàlia (IT) (6,57), amb puntuacions més baixes en aquesta variable.

En el cas d'Espanya (ES), es pot observar una diferència significativa entre les dues variables: la justícia percebuda amb la feina és de 3,81, mentre que la justícia percebuda amb el nivell educatiu és de 6,61. Això indica que hi ha una clara disparitat en la percepció de justícia entre aquests dos àmbits en el país que pot ser indicativa de problemes com la manca d'oportunitats de treball dignes i ben remunerades, així com possibles desigualtats en l'accés a l'educació de qualitat. Per tant, és important considerar aquests resultats per comprendre les dinàmiques laborals i educatives i identificar àrees on es puguin millorar les polítiques públiques per promoure una major justícia en aquests àmbits.

L'anàlisi que es fa a continuació valora si el sistema d'educació superior està proporcionant una base de competències per a tots, a fi de garantir la capacitat d'inserció laboral i, al mateix temps, valora si s'està impartint una educació que permeti aprofitar al màxim el potencial de les persones per continuar avançant. Als països europeus aquest enfocament es denomina d'"inversió social" (Hemerijck, 2015) i apunta al caràcter d'inversió de la formació en capital humà (Bensusán, Eichhorst, & Rodríguez, 2017).

METODOLOGIA I RESULTATS

La mostra

La mostra analitzada s'ha extret de l'Enquesta Social Europea 2018. Està formada per 49.519 participants de 28 països, amb un 53,5% de dones. Per estructura d'edat, el 9,9% són menors de 24 anys, el 35,7% es troben en la franja d'edat 25-49, i la resta són majors de 60 anys. El 7,7% dels participants té educació primària (ISCED 0-1), un 61,6% educació secundària (ISCED 2 a 4) i un 30,2% educació terciària (ISCED 5+). En relació a les activitats professionals, el 48,1% dels participants està ocupat, un 8,9% estudiant i la resta se situen fora del mercat laboral per altres raons (cura de la llar, desanimats,...).

Les hipòtesis i la seva verificació

Per analitzar la relació entre el nivell d'estudis i la equitat laboral percebuda, s'han analitzat les següents variables de l'Enquesta Social Europea 2018:

- Si en comparació amb altres persones del país, la persona considera que té una oportunitat justa d'assolir el nivell d'estudis que desitja.
- Si en comparació amb altres persones del país, la persona considera que té una oportunitat justa d'aconseguir la feina que busca.
- Si considera que totes les persones del país tenen una oportunitat justa d'assolir el nivell d'estudis que busquen.
- Si considera que totes les persones del país tenen una oportunitat justa d'aconseguir la feina que busquen.



MILLORA DE LES EXPERIÈNCIES D'APRENTATGE: TRANSFORMACIÓ I REPTES

Per obtenir resultats interpretables s'han calculat les correlacions (coeficient de correlació d'Spearman) de les variables anteriors amb les variables: sexe, edat i nivell d'estudis dels enquestats. Mitjançant aquest anàlisi estadístic es pretén investigar la relació entre l'equitat percebuda en el nivell educatiu i l'equitat laboral percebuda, així com els efectes que poden tenir les variables sexe, edat i el nivell educatiu de la persona en aquesta percepció.

Resultats

La Figura 2 mostra els coeficients de correlació d'Spearman de les variables estudiades i corrobora la relació entre la justícia percebuda en l'accés a l'educació i la justícia percebuda en l'accés al treball buscat, tant a nivell personal com a nivell general del context del país.

Figura 2. Matriu de correlacions d'Spearman

** Significatiu al 0,01

Font: Elaboració pròpia a partir de l'anàlisi estadístic de l'Enquesta Social Europea 2018

Analitzant els coeficients de correlació presentats a la taula, podem observar el següent:

- Hi ha una correlació positiva moderada (0,502**) entre la possibilitat d'assolir el nivell d'educació desitjat i les possibilitats d'aconseguir la feina buscada. Això indica que hi ha una relació entre el nivell educatiu d'una persona i les seves oportunitats d'ocupació.
- També hi ha una correlació positiva moderada (0,380**) entre les possibilitats d'assolir el nivell d'educació desitjat i la justícia salarial percebuda. A mesura que augmenta el nivell educatiu hi ha una tendència a percebre una justícia salarial més gran.
- En relació al global del país, hi ha una correlació moderada (0,369**) entre la justícia percebuda del sistema educatiu i la del sistema laboral. Les persones perceben una relació entre la facilitat per aconseguir el nivell educatiu desitjat i les possibilitats de treballar en la feina que busquen.
- Pel que fa a altres variables, es pot observar que l'edat té una correlació negativa amb totes les altres variables. Això indica que l'edat pot influir en les possibilitats d'assolir el nivell educatiu i les oportunitats d'ocupació desitjades.
- El nivell educatiu mostra correlació moderada amb la possibilitat de treballar en la feina desitjada (0,255**).
- Pel que fa al sexe, es pot observar una correlació negativa amb les altres variables. Això indica que el sexe influeix en les possibilitats d'assolir el nivell educatiu desitjat i les oportunitats de trobar la feina desitjada.

Discussió de resultats

La relació entre el nivell educatiu d'una persona i les seves oportunitats d'ocupació és una qüestió que ha estat àmpliament estudiada i documentada. Hi ha diversos factors que contribueixen a aquesta relació estreta. En primer lloc, l'educació proporciona als individus



MILLORA DE LES EXPERIÈNCIES D'APRENTATGE: TRANSFORMACIÓ I REPTES

les habilitats, coneixements i capacitats necessàries per afrontar els reptes laborals. Un major nivell educatiu augmenta la qualificació i la competitivitat dels candidats en el mercat laboral (Lauder & Mayhew, 2020). Les empreses sovint busquen professionals amb un coneixement específic i amb una formació acadèmica sòlida per ocupar posicions de treball especialitzades. Aquí l'educació superior té un rol important. Tanmateix, el nivell educatiu també influeix en les oportunitats de desenvolupament professional. Un individu amb una educació superior o una formació especialitzada té més probabilitats de ser considerat per a llocs de treball de nivell superior i de tenir possibilitats de promoció i creixement en la seva carrera professional (Desjardins, 2019). Així mateix, les empreses i organitzacions utilitzen el nivell educatiu com a criteri per a la selecció i filtratge dels candidats. Aquest requisit es basa en la idea que una educació adequada proporciona una base de coneixements i capacitats essencials per a un bon rendiment laboral.

A més de les habilitats i coneixements específics, l'educació també pot desenvolupar habilitats transversals com ara la capacitat de resolució de problemes, la comunicació efectiva, el pensament crític i l'adaptabilitat. Aquestes habilitats són cada vegada més valorades en el mercat laboral actual, ja que les empreses busquen professionals amb un perfil polivalent i amb capacitats transferibles que puguin adaptar-se als canvis constants i als reptes emergents.

Les dones tenen una percepció de nivells més baixos de la justícia de l'oportunitat d'assolir el nivell d'educació desitjat i d'aconseguir la feina buscada, tant per a elles mateixes com per a totes les persones del país. Malgrat que l'educació i la formació s'han transformat en els últims anys per aconseguir una igualtat formal, en realitat, ni l'educació reglada ni l'ocupacional han establert mesures que garanteixin una igualtat real que té origen en una educació segregadora (Vargas, 2017). Un mercat laboral segregat també restringeix les oportunitats de les dones i els hi dona accés a treballs remunerats menys qualificats que els dels homes (Alcañiz & Monteiro, 2016).

Els grups de persones de major edat de l'enquesta presentaven nivells de formació més baixos. El grup d'edat amb un major percentatge d'individus que havien assolit l'educació terciària era el grup d'edat de 25 a 49 anys, amb un 49%, mentre que, per al grup amb l'educació primària com a màxim nivell de formació assolit, el 65% eren persones majors de 65 anys. Això és degut al fet que cada generació disposa de diferents nivells d'educació que han anat millorant en relació a la generació anterior (Planas, 2011). De la Figura 2 es pot deduir que les persones amb educació terciària perceben nivells més alts de la justícia en l'oportunitat d'assolir el nivell d'educació desitjat o d'aconseguir la feina buscada en comparació amb les persones amb nivells d'estudis més baixos. Aquelles persones amb estudis més baixos tenen una major probabilitat d'estar desocupades i de fer front a llargs períodes de temps en aquesta situació, a més de suportar condicions pitjors una vegada han accedit a un treball, en termes de qualitat, remuneració, estabilitat o estatus econòmic (Gesthuizen, Solga & Künster, 2011; Gesthuizen & Scheepers, 2010).

Les condicions del mercat actual i l'abandonament prematur de l'educació entre els joves són factors destacats en l'actual situació (Olaguibe, 2021). Durant el confinament a causa de la COVID-19, les pèrdues d'ocupació van afectar de manera més severa els



MILLORA DE LES EXPERIÈNCIES D'APRENTATGE: TRANSFORMACIÓ I REPTES

treballadors sense formació universitària, mentre que les pèrdues d'ocupació entre els treballadors universitaris es van veure moderades per la seva major capacitat per treballar des de casa (Farré, Fawaz, González, & Graves, 2020). A més, a Espanya, actualment s'ha consolidat un model d'ocupació precari, que afecta especialment els joves i es caracteritza per la temporalitat, la parcialitat involuntària, la sobrequalificació i els baixos salaris (Alonso, 2014; Cabasés, Pardell & Strecker, 2016; Vancea & Utzet, 2018).

CONCLUSIONS

El nivell educatiu d'una persona té una influència significativa en les seves oportunitats d'ocupació i en la percepció de justícia del mercat laboral. Una educació més elevada proporciona una base més sòlida de coneixements i habilitats específiques, augmenta la competitivitat en el mercat laboral i obre portes a oportunitats de desenvolupament professional i creixement. Per tant, invertir en educació millora les perspectives d'ocupació i de construir una carrera professional exitosa. L'anàlisi recollit en aquest treball permet entendre les relacions entre les variables relacionades amb l'educació, l'ocupació i la justícia percebuda en aquests dos àmbits. Aquests resultats són útils per identificar àrees on es necessiten més esforços per garantir la igualtat d'oportunitats, així com per valorar l'eficàcia del sistema educatiu.

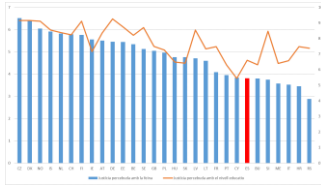
Els resultats de l'anàlisi de correlació revelen que hi ha una relació positiva moderada entre l'assoliment del nivell educatiu desitjat i les oportunitats d'ocupació, i entre la justícia percebuda del sistema educatiu i la del sistema laboral. La correlació de l'edat i el sexe amb les altres variables indica que tenen influència en les oportunitats educatives i laborals. Destaca, per tant, la desigualtat de gènere, amb les dones percebent menors nivells de justícia en les oportunitats educatives i laborals.

En el cas de l'Estat espanyol, és també rellevant tenir que en compte que les condicions actuals del mercat laboral i l'abandonament prematur de l'educació pels joves pot agreujar la percepció de falta d'eficàcia del sistema educatiu. Un model d'ocupació precari, especialment per als joves, amb temporalitat, parcialitat involuntària, sobrequalificació i baixos salaris com a característiques destacades, suposa un perill que difícilment permetrà valoritzar el sistema educatiu.



MILLORA DE LES EXPERIÈNCIES D'APRENTATGE: TRANSFORMACIÓ I REPTES

5.1. FIGURA O IMATGE 1



5.2. FIGURA O IMATGE 2

	Coeficient de comparació	Coeficient de comparació amb el país més desenvolupat	Tot el grup de països de l'OCDE	Tot el grup de països de l'OCDE amb un PIB per persona més desenvolupat
El nombre de hores de treball a temps complet	1,033	1,033	1,033	1,033
El nombre de hores de treball a temps parcial	1,033	1,033	1,033	1,033
El nombre de hores de treball a temps complet i parcial	1,033	1,033	1,033	1,033
El nombre de hores de treball a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet	1,033	1,033	1,033	1,033
El nombre de hores de treball a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial	1,033	1,033	1,033	1,033
El nombre de hores de treball a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial	1,033	1,033	1,033	1,033
El nombre de hores de treball a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial	1,033	1,033	1,033	1,033
El nombre de hores de treball a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial	1,033	1,033	1,033	1,033
El nombre de hores de treball a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial	1,033	1,033	1,033	1,033
El nombre de hores de treball a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial	1,033	1,033	1,033	1,033
El nombre de hores de treball a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial, excluint el treball a temps parcial a temps complet i parcial	1,033	1,033	1,033	1,033



MILLORA DE LES EXPERIÈNCIES D'APRENTATGE: TRANSFORMACIÓ I REPTES

6. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES:

<https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/references/>

- Adams, J. S. (1963) Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436. <http://dx.doi.org/10.1037/h0040968>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. En L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology (Vol. 2, pp. 267-299)*. New York: Academic Press.
- Alcañiz, M., & Monteiro, R. (2016). She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa. *Convergencia*, 23(72), 39-68.
- Alonso, L. E. (2014). La producción política de la precariedad juvenil. *Boletín Ecos*, 27, 1–15
- Bensusán, G., Eichhorst, W., & Rodríguez, J. M. (2017). *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones*. Comissió Econòmica per a Amèrica Latina i el Carib (CEPAL).
- Cabasés, M. À., Pardell, A., & Strecker, T. (2016). La garantía juvenil de la UE: un análisis crítico de su implementación en España. *Diario de Estudios de la Juventud*, 19, 684–704.
- Desjardins, R. (2019). The labour market benefits of adult education from a global perspective. *International Review of Education*, 65, 955–973 .
<https://doi.org/10.1007/s11159-019-09813-1>
- Dewey, J. (2013). *The school and society and the child and the curriculum*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- European Parliament (2021) Early leavers from education and training. En línia. Accés: [EPRS BRI\(2021\)689335 EN.pdf](https://ec.europa.eu/eprs/bri/2021/689335_en.pdf)
- Eurostat (May, 2002): Early leavers from education and training. En línia. Accés: <https://ja.cat/0kyT9>
- Farré, L., Fawaz, Y., González, L., & Graves, J. (2020). How the Covid-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain. *Social & Personality Psychology eJournal*, .
- Gesthuizen, M., & Scheepers, P. (2010). Economic vulnerability among low-educated Europeans: resource, composition, labour market and welfare state influences, *Acta Sociologica*, 53(3):247-267. DOI:10.1177/0001699310374491.
- Gesthuizen, M., Solga, H., & Künster. R. (2011). Context Matters: Economic Marginalization of Low-Educated Workers in Cross-National Perspective. *European Sociological Review*, 27(2), 264–280. <https://doi.org/10.1093/esr/jcq006>
- Hemerijck, A. (2015). The quiet paradigm revolution of social investment. *International Studies in Gender, State and Society*, 22, 242-256.
- Lauder, H., & Mayhew, K. (2020.) Higher education and the labour market: an introduction, *Oxford Review of Education*, 46(1), 1-9. DOI: 10.1080/03054985.2019.1699714
- Menautt-Champi, C. F., Arias-Gallegos, W. L., & Checa-Cano, S. A. (2018). La gratitud y la percepción de equidad en el trabajo como predictores de la motivación laboral en una agencia bancaria de Arequipa. *Revista de Psicología*, 6(1), 67–90.
- Olaguibe, J. I. (2021). La transición de los jóvenes hacia el trabajo decente: política social y empleo juvenil en España. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 12, 39- 50.



MILLORA DE LES EXPERIÈNCIES D'APRENTATGE: TRANSFORMACIÓ I REPTES

- Planas, J. (2011). La relación entre educación y empleo en Europa. *Papers: Revista de Sociología*, 96(4), 1047-1073.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Síntesis.
- Standing G (2011) *The precariat: the new dangerous class*. London: Bloomsbury.
- Stiglitz, J.E. (2012). *The price of inequality: how today's divided society endagers our future*. W. W. Norton & Company
- Vancea, M., & Utzet, M. (2018). Transición escuela-trabajo: El caso de los ninis españoles. *Revista de Estudios de la Juventud*, 21, 869–887.
- Vargas, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de información laboral*, 6, 65-77.
- Word Bank. (2005). *Rapport sur le développement dans le monde: équité et développement*. Washington: Word Bank.