Comisión Europea

1977-8317

Revisión trimestral

Marzo 2022

Empleo y evolución social en Europa

(versión traducida por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT)

Marzo 2022

El Informe trimestral sobre el empleo y la evolución social ofrece una descripción detallada de la evolución reciente del mercado de trabajo y la situación social. Es responsabilidad de la Dirección "Empleo y Gobernanza Social, Análisis" de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, y es elaborado por la Unidad de Análisis y Estadística. Los principales contribuyentes de la parte I fueron F. De Franceschi y L. Pappalardo. El principal contribuyente de la parte II fue J. Caisl.

Se ha utilizado una amplia gama de fuentes de información para elaborar este informe, incluidas las estadísticas de Eurostat[1], los informes y los datos de las encuestas de la Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros de la Comisión.

Los gráficos y cuadros se basan en los últimos datos disponibles en el momento de la publicación, e incluyen datos de Eurostat sobre cuentas nacionales (empleo y PIB) para el cuarto trimestre de 2021 (cuarto trimestre de 2021), datos de Eurostat sobre la Encuesta de Población Activa para el tercer trimestre de 2021 (tercer trimestre de 2021), y los datos de Eurostat sobre el desempleo mensual para enero de 2022. Los datos en los que se basa el informe son los últimos disponibles a partir del 08/03/2022.

Las actualizaciones periódicas de estos datos y gráficos están disponibles en:
https://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/quarterly/quarterly_updated_charts.xlsx

Más informes en el portal de empleo y análisis social:
http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=en

Por favor envíe sus comentarios y preguntas a: EMPL-STATISTICAL-TEAM@ec.europa.eu

Ni la Comisión Europea ni ninguna persona que actúe en su nombre serán responsables del uso que pueda hacerse de las informaciones contenidas en la presente publicación.

AVISO LEGAL

Manuscrito terminado en marzo de 2022

Ni la Comisión Europea ni ninguna persona que actúe en nombre de la Comisión Europea es responsable del uso que pueda hacerse de la siguiente información. Más información sobre la Unión Europea está disponible en Internet. (http://www.europa.eu).

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2022

PDF ISSN 1977-8317 KE-BH-22-001-EN-N

[1] Para acceder a ellos, consulte los [códigos] mencionados debajo de los gráficos, para ser utilizados con el motor de búsqueda de datos de Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home

Table de Contenidos

Introducción 4
Parte I –Principales acontecimientos económicos y sociales 5
1. Perspectivas macroeconómicas 5
2. Empleo 6
3. Desempleo 8
4. Desempleo de larga duración y mano de obra potencial adicional 9
5. Demanda de mano de obra 11
6. Ingresos y situación financiera de los hogares 12
Parte II – Enfoque temático 15
Diferencias salariales entre los jóvenes trabajadores 15
Anexos 22

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Crecimiento del PIB real - UE, zona del euro y EEUU 5
Gráfico 2: Nivel de empleo y crecimiento del empleo - UE y zona del euro 6
Gráfico 3 PIB y horas trabajadas (total y por persona empleada) - UE 7
Gráfico 4: Tasa de desempleo y tasa de desempleo juvenil - UE y zona del euro 8
Gráfico 5: Tasas de desempleo - UE, zona del euro y Estados miembros de la UE 9
Gráfico 6: Debilidad del mercado de trabajo - UE 10
Gráfico 7: Curva de Beveridge 2008-2021 - UE 12
Gráfico 8: Crecimiento del PIB real, crecimiento del GDHI real y sus principales componentes 13
Gráfico 9: Dificultades financieras comunicadas por cuartil de ingresos – UE, 2012-2022 14
Gráfico 10: Brecha salarial de género no ajustada por grupo de edad y país (%), 2018 17
Gráfico 11: Ajustes de brecha salarial de género por características de personas de 25 a 29 años, 2018 17
Gráfico 12: Descomposición de la brecha salarial de género explicada para personas de 25 a 29 años, 2018 19

Introducción

Los trágicos acontecimientos que están ocurriendo en Ucrania están cambiando drásticamente las perspectivas políticas, económicas y sociales en Europa. Esta edición de marzo de 2022 de la Revista Trimestral de Empleo y Desarrollo Social analiza los datos recopilados antes de la invasión injustificada de Ucrania por Rusia el 24 de febrero de 2022. Si bien es demasiado pronto para evaluar las consecuencias socioeconómicas de esta guerra, en el presente informe se mencionarán brevemente los posibles acontecimientos al examinar las perspectivas de algunos indicadores.

Los datos recogidos hasta finales de 2021 muestran que la mejora del entorno económico que se inició en la primavera de 2021 continuó durante todo el año, aunque con un crecimiento más débil en el cuarto trimestre debido al resurgimiento el pasado otoño de la COVID-19 pandemia y continuos cuellos de botella de suministro. Aunque más débil, el crecimiento económico estuvo acompañado de un fuerte aumento del número de empleados y de una caída constante de la tasa de desempleo, y ambos indicadores mejoraron en comparación con sus niveles anteriores a la crisis. La escasez de mano de obra siguió aumentando y la debilidad del mercado de trabajo disminuyó considerablemente. La previsión de la Comisión de Invierno publicada el 10 de febrero de 2022 consideraba que el impacto del aumento de las infecciones COVID-19 pronto se desvanecería, los cuellos de botella de suministro disminuirían progresivamente, y que el aumento de la inflación - causado principalmente por una fuerte subida de los precios de la energía - disminuiría en la segunda mitad de 2022. Las expectativas de los agentes económicos registradas a principios de 2022 también eran bastante optimistas sobre la evolución futura del empleo y el desempleo, y se espera que la aplicación de los Planes de Recuperación y Resiliencia proporcione un impulso a la inversión.

Mientras que la agravación de las tensiones geopolíticas en Europa del Este ya se consideraban en el pronóstico de invierno mencionado anteriormente como un factor de riesgo para el crecimiento y la inflación, la guerra en suelo ucraniano, las sanciones económicas impuestas a Rusia por la Unión Europea, y las prohibiciones rusas a la exportación, tendrán un impacto, entre otros aspectos, en la actividad económica y la inflación, aumentando la presión sobre las finanzas de los hogares. La gestión de la acogida del gran número de refugiados y su integración en los mercados de trabajo de los Estados miembros también representa un reto importante. El 4 de marzo se activó la Directiva de protección temporal para conceder a las personas que huían de la guerra en Ucrania un permiso de residencia y darles acceso a la educación y al mercado laboral. Para apoyar los esfuerzos de integración de los Estados miembros, la Comisión adoptó el 8 de marzo una propuesta de acción de cohesión para los refugiados en Europa (CARE).

En la sección temática de este examen se examinan los factores que explican la diferencia de remuneración entre los jóvenes y se complementa un estudio reciente de Eurostat sobre la diferencia de remuneración entre los géneros entre la población en general[2] centrándose específicamente en el grupo de edad de 25 a 29 años. Muestra que la brecha salarial de género para los trabajadores más jóvenes es aproximadamente la mitad de la de todos los trabajadores, lo que sugiere que los trabajadores jóvenes de hoy enfrentan diferencias salariales de género más bajas que sus contrapartes de más edad . En la sección se destaca el problema de explicar las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres jóvenes sobre la base de los datos disponibles. Las diferencias en las características de los trabajadores cubiertas por los datos solo representan una parte marginal de la diferencia salarial a escala de la UE, aunque la situación varía considerablemente entre los Estados miembros. Cuando las diferencias en las características de los trabajadores desempeñan un papel importante, éstas operan en direcciones diferentes. Cabe destacar que los hombres jóvenes tienden a ganar más porque trabajan en actividades económicas mejor remuneradas, mientras que las mujeres jóvenes tienden a ganar salarios más altos porque están mejor educadas.

2 Eurostat (2011) Gender pay gaps in the European Union.

Parte I - Principales acontecimientos económicos y sociales

1. Perspectivas macroeconómicas

El PIB real de la UE aumentó un 0,4% en el cuarto trimestre de 2021 (0,3% en la zona del euro), después de crecer un 2,2% (2,3% en la zona del euro) en el tercer trimestre. La formación bruta de capital fijo fue la que más contribuyó a esta expansión moderada (+0,6 pp), mientras que el gasto de consumo final de los hogares tuvo una contribución negativa (-0,3 pp). En comparación con el cuarto trimestre de 2020, el PIB de la UE registró un aumento del 4,8% (4,6% en la zona del euro). El PIB de Estados Unidos aumentó más rápido que en la UE, creciendo un 1,7% en el cuarto trimestre en comparación con el tercer trimestre de 2021, y un 5,6% en comparación con el mismo trimestre de 2020 (Gráfico 1).

El PIB creció un 5,3% tanto en la UE como en la zona del euro en 2021 en su conjunto, y el pronóstico económico de la Comisión para el invierno de 2022, publicado el 10 de febrero de 2022, prevé que la economía de la UE y la zona del euro se expandirá un 4,0% en 2022. En comparación con las previsiones anteriores de otoño de 2021, la tasa de crecimiento prevista para 2022 se redujo tanto en la UE como en la zona del euro (-0,3 puntos porcentuales), ya que se prevé que el crecimiento sea más débil en la primera parte del año antes de recuperarse en la segunda mitad. Sin embargo, la guerra de agresión rusa contra Ucrania podría cambiar esta perspectiva hacia un escenario más pesimista, en el que el crecimiento podría verse debilitado por un fuerte aumento de los precios de la energía causado por las sanciones de la UE, por las interrupciones de la cadena de suministro - incluido el suministro de materias primas - y por una mayor incertidumbre para los operadores económicos que conduce a una reducción del consumo y la inversión.

En el cuarto trimestre de 2021, el PIB aumentó en la mayoría de los Estados miembros, pero disminuyó en seis de ellos. Sobre una base trimestral, el PIB disminuyó más en Irlanda (-5,4%), Austria (-1,5%), Rumanía (-0,3%) y Alemania (-0,3%), y aumentó sobre todo en Eslovenia (+5,4%), Malta (+2,3%), España y Hungría (+2,0% para ambos países).

Gráfico 1: Crecimiento del PIB real - UE, zona del euro y EEUU

Fuente: Eurostat, Contabilidad Nacional, datos desestacionalizados y de calendario [namq_10_gdp, naidq_10_gdp].
Notas: Pronóstico en el área sombreada. Se utiliza la previsión de invierno de 2022 de la Comisión Europea excepto para EE. UU. (previsión de otoño de 2021). Haga clic aquí para descargar el gráfico

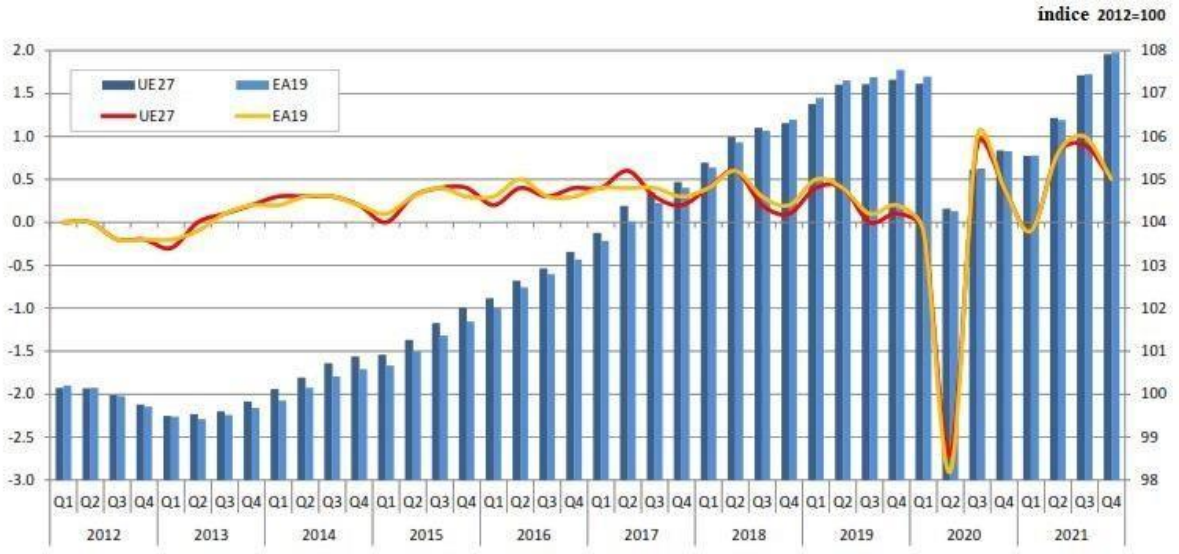
La inflación en la UE y la zona del euro comenzó a aumentar en 2021 a medida que la actividad económica se recuperó, y se ha acelerado en los últimos meses. En enero de 2022, la inflación anual en la zona del euro fue del 5,1%, el nivel más alto desde la publicación de los datos de inflación de la zona del euro en 1997. Este fuerte aumento de la inflación se debe principalmente al aumento de los precios de la energía y a los cuellos de botella de la cadena de suministro causados por el rápido repunte de la actividad económica. Las previsiones de invierno pronosticaban que este aumento sería temporal, ya que se prevé que la inflación en la UE y la zona del euro alcance un máximo del 3,9% y el 3,5% respectivamente en 2021, antes de descender por debajo del 2,0% en 2023, pero la agresión militar de Ucrania podría poner más presión sobre los precios de la energía - vinculada a picos en el precio del petróleo y el gas - e impulsar la inflación mucho más alto de lo que se prevé.

2. Empleo

En el cuarto trimestre de 2021, el empleo total aumentó para el tercer trimestre consecutivo. El empleo en plantilla creció un 0,5 % tanto en la UE como en la zona del euro en comparación con el trimestre anterior (+2,1 % en la UE y +2,2 % en la zona del euro sobre una base anual). Esto trajo los niveles de empleo a nuevos récords - desde el comienzo de la serie de Eurostat en 1998 - de 210,9 y 161,9 millones de personas, respectivamente. Estos niveles son más altos que en el tercer trimestre de 2021 en 1,0 millones en la UE y 0,8 millones en la zona del euro. En comparación con el tercer trimestre de 2021, el empleo aumentó en todos los Estados miembros excepto Letonia (-0,3%), Suecia y Portugal (estable para ambos). El mayor crecimiento se registró en Hungría (+1,2%), Dinamarca (+1,1%) y España (+1,0%).

Para el año 2021 en su conjunto, el empleo total aumentó un 1,2 % en la UE y un 1,1 % en la zona del euro. Esto sigue a una disminución del 1,4% y el 1,5%, respectivamente, en 2020.

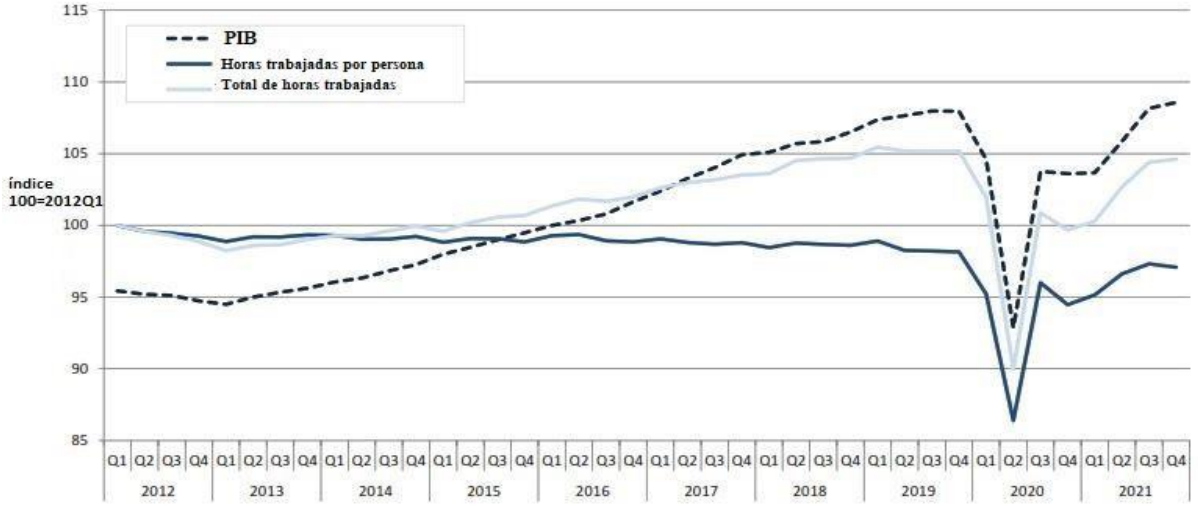
Gráfico 2: Nivel de empleo y crecimiento del empleo - UE y zona del euro



Fuente: Eurostat, Cuentas Nacionales, datos ajustados estacionalmente y calendario [namq_10_pe]
Nota: Crecimiento acumulativo (barras, escala derecha), variación porcentual en el trimestre anterior (líneas, escala izquierda).
Haga clic aquí para descargar el gráfico

En el cuarto trimestre de 2021, el número de horas trabajadas aumentó moderadamente, pero en general fue un poco más lento en comparación con el número de personas empleadas. El número de horas trabajadas aumentó un 0,2 % en la UE en comparación con el trimestre anterior y se mantuvo estable en la zona del euro. En comparación con el mismo trimestre del año anterior, creció un 5,1 % en la UE y un 5,0 % en la zona del euro. El número de horas trabajadas sigue siendo un 0,5% inferior al nivel observado en el último trimestre de 2019, mientras que el número de horas trabajadas por persona en el cuarto trimestre de 2021 se situó en 401, 1,1% por debajo del nivel del cuarto trimestre de 2019 (Gráfico 3).

Gráfico 3: PIB y horas trabajadas (total y por persona empleada) - UE



Fuente: Eurostat, Cuentas Nacionales [namq_10_pe]. Datos ajustados estacionalmente y calendario
Haga clic aquí para descargar el gráfico

La tasa de empleo (personas de 20 a 64 años) en la UE se situó en el 73,6% en el tercer trimestre de 2021, 0,7% más que en el trimestre anterior. La zona del euro registró un 73,1% en el mismo período, también 0,7 puntos porcentuales más que en el segundo trimestre de 2021. La tasa de empleo aumentó con respecto al trimestre anterior en todos los Estados miembros, excepto en Dinamarca (-0,1 %) y Croacia (estable al 67,9 %). Los mayores incrementos se registraron en Chipre (+2,0% a 76,9%), Grecia (+1,8% a 63,3%) e Irlanda (+1,6% a 76,2%). Sobre una base anual, la tasa de empleo creció en todos los Estados miembros, excepto en Letonia (-0,7 puntos porcentuales hasta el 75,9%), y lo más importante en Irlanda (+4,7 puntos porcentuales hasta el 76,2%) y Grecia (+3,7 puntos porcentuales hasta el 63,3%).

En la UE, unos 23,5 millones de personas (19,7 millones en la zona del euro) de entre 15 y 64 años de edad tenían un empleo temporal en el segundo trimestre de 2021, lo que representa el 12,1% (13,3% en la zona del euro) del empleo total. Esto es estable en la UE y un aumento de 0,1 puntos porcentuales en la zona del euro en comparación con el segundo trimestre de 2021. El número de empleados a tiempo parcial ascendió a 34,5 millones, lo que equivale al 17,8% del empleo total, y se mantuvo estable en comparación con el segundo trimestre de 2021.

La tasa de empleo de las mujeres creció ligeramente más que la de los hombres (+0,8% a 68,3% frente a +0,6% a 78,9%) en el tercer trimestre de 2021 en comparación con el trimestre anterior. La brecha de empleo de género se mantuvo por encima de las 10 pp y se situó en 10,7 pp. La tasa de empleo creció más trimestralmente para los trabajadores más jóvenes (de 15 a 24 años, +1,0% a 33,3%), y para los trabajadores de más edad (de 55 a 64 años, +0,8% a 61,0%), mientras que aumentó menos para las personas de 25 a 54 años (+0,6% a 80,9%). La tasa de empleo de los trabajadores altamente educados aumentó 0,2 puntos a 88,9%, mientras que creció más para los trabajadores de educación media (+0,8 puntos a 82,1%), y los de educación baja (+1,1 puntos a 62,0%).

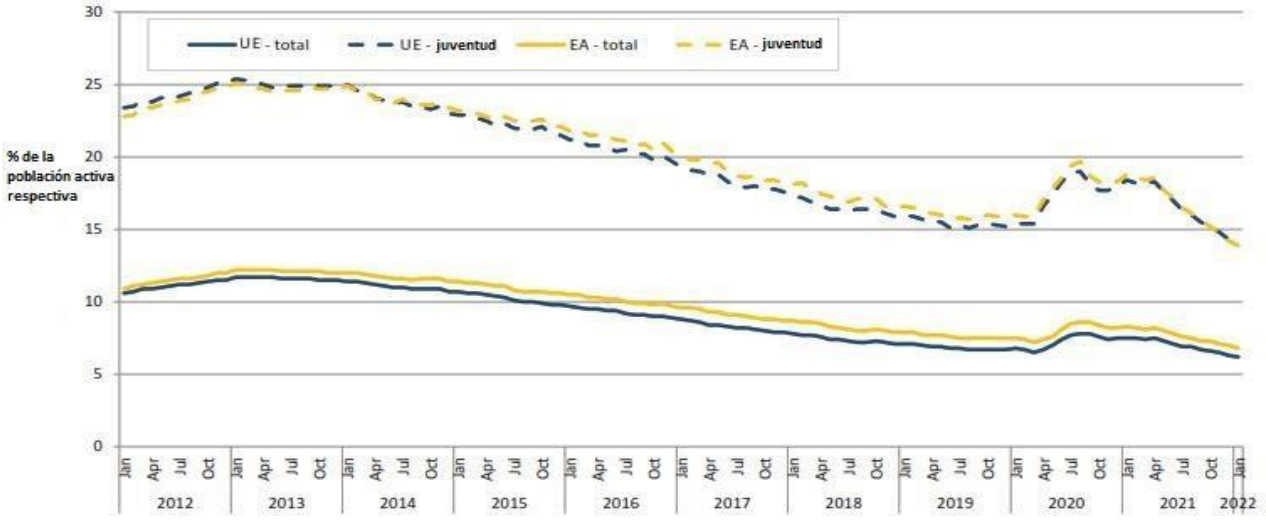
En el cuarto trimestre de 2021, el empleo en la UE se expandió en todos los sectores, excepto en la agricultura. En comparación con el mismo trimestre de 2020, los sectores que registraron el mayor crecimiento fueron "servicios de información y comunicación" (+6,1%), "actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo" (+3,7%), y "mayorista y minorista" (+3,0%). El sector de la construcción creció un 2,8%, y la industria un 0,8%.

Las expectativas sobre el empleo mejoraron entre finales de 2021 y principios de 2022. En febrero de 2022, el índice del Indicador de Expectativas de Empleo (IEE)[3] alcanzó un promedio de 114,3 meses, un nivel observado por última vez en la primavera de 2018. Las expectativas siguen siendo - como en el último trimestre - particularmente optimistas para los sectores de servicios e industria, pero también mejoraron para el sector minorista. Sin embargo, la invasión rusa no provocada de Ucrania probablemente tendrá un impacto en las expectativas de empleo, ya que un freno al crecimiento debido a las interrupciones de la cadena de suministro y los precios más altos de la energía podrían tener repercusiones negativas en las decisiones de contratación de las empresas.

3. Desempleo

La tasa de desempleo, tanto en la UE como en la zona del euro, registró su nivel más bajo desde el comienzo de las series de Eurostat. En enero de 2022, se situó en el 6,2% en la UE y en el 6,8% en la zona del euro, 0,3pp y 0,4pp, respectivamente, por debajo del nivel récord anterior de marzo de 2020. En octubre de 2021 había 13,3 millones de desempleados en la UE y 11,2 millones en la zona del euro, es decir, 2,5 millones y 2,1 millones, respectivamente, menos que en enero de 2021. La diferencia entre la tasa de desempleo de mujeres y hombres se mantuvo estable en aproximadamente 0,5 puntos porcentuales en los últimos meses (6,5% para las mujeres frente a 6,0% para los hombres en enero de 2022) (Gráfico 4).

Gráfico 4: **Tasa de desempleo y tasa de desempleo juvenil - La UE y la zona del euro**

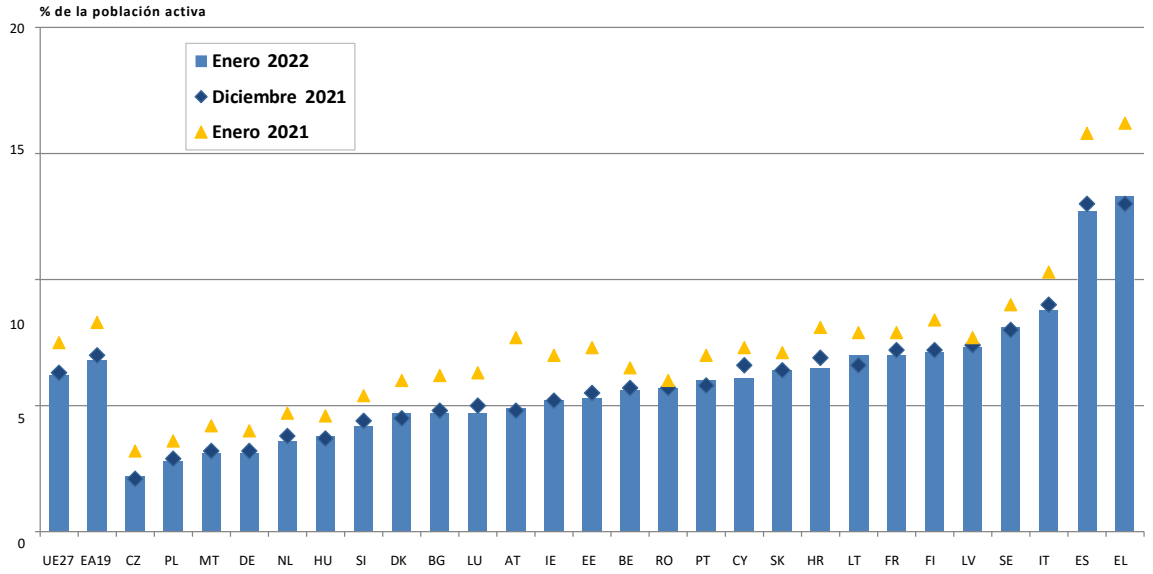


Fuente: Eurostat, serie sobre el desempleo [une_rt_m]. Datos desestacionalizados.
Haga clic aquí para descargar el gráfico.

El desempleo juvenil también disminuyó drásticamente tanto en la UE como en la zona del euro y alcanzó en enero de 2022 la tasa más baja jamás registrada. La tasa se situó en el 14,0% en la UE y en el 13,9% en la zona del euro, lo que supone un descenso de 4,4 puntos porcentuales y 4,9 puntos porcentuales, respectivamente, con respecto al mismo mes de 2021. En enero de 2022, el número de jóvenes desempleados en la UE y en la zona del euro era de 2,5 millones y 2,0 millones, respectivamente, aproximadamente 0,7 millones y 0,6 millones menos que en enero de 2021.

[3] El indicador se construye como un promedio ponderado de las expectativas de empleo de los directivos en los cuatro sectores empresariales encuestados (industria, servicios, comercio minorista y construcción).

Gráfico 5: Tasas de desempleo - Estados miembros de la UE, de la UE y de la zona del euro



Fuente: Eurostat, series sobre el desempleo [une_rt_m]. Datos desestacionalizados
Haga clic aquí para descargar el gráfico.

En enero de 2022, la tasa de desempleo juvenil disminuyó en todos los Estados miembros en comparación con el mismo mes de 2021. Sobre una base anual, la disminución fue más pronunciada en Grecia (-14,1% a 31,4%), España (-10,1% a 29,4%), e Italia (-7,9% a 25,3%), mientras que disminuyó menos en Estonia (-0,3% a 17,8%) y Bélgica (-0,5% a 16,4%). El único Estado miembro en el que la tasa de desempleo juvenil supera el 30% es Grecia (31,4%), con España (29,4%) ligeramente por debajo.

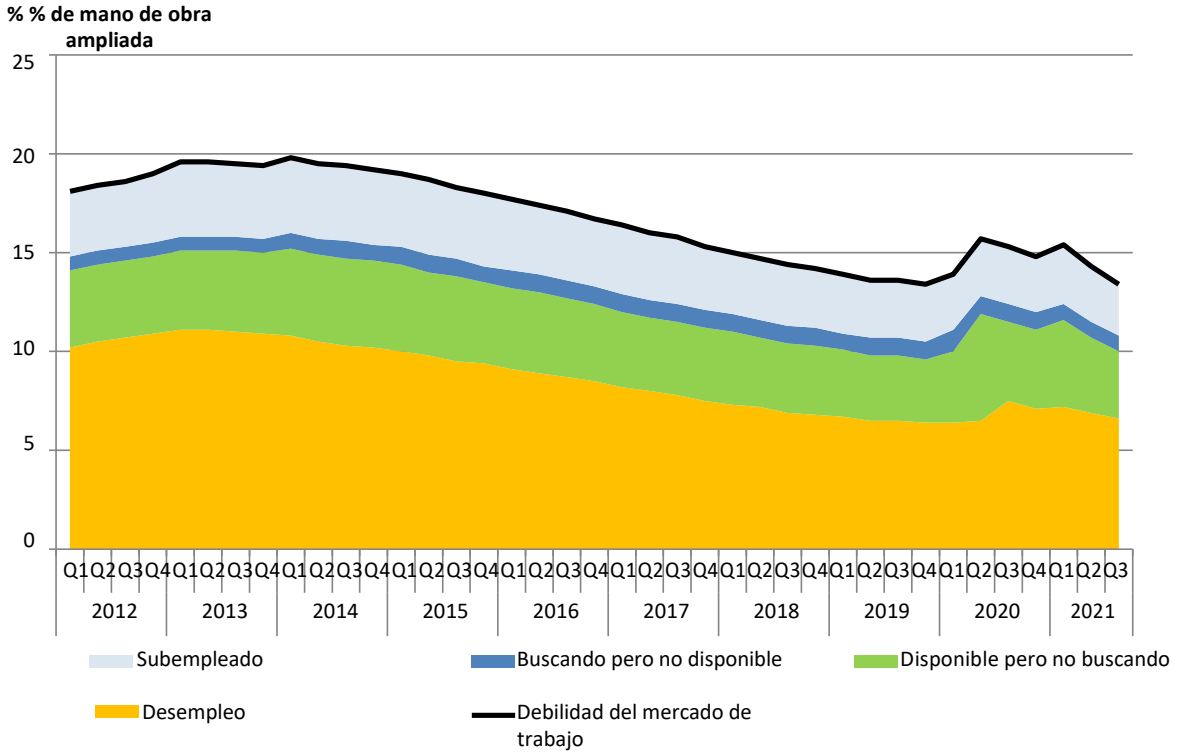
En febrero de 2022, las expectativas de desempleo, según las encuestas de la UE sobre empresas y consumidores (BCS), se mantuvieron relativamente optimistas. Su nivel fue similar al observado en los meses previos a la crisis de 2020, aunque no tan optimista como entre 2017 y el primer semestre de 2019. En cuanto al empleo, la actual guerra en Ucrania podría hacer más pesimistas las expectativas de desempleo, ya que el impacto negativo sobre el crecimiento (véanse los apartados 1 y 2) podría tener consecuencias futuras en el mercado de trabajo.

4. Desempleo de larga duración y mano de obra potencial adicional

La tasa de actividad en el tercer trimestre de 2021 se situó en el 73,9% para la UE y el 74,1% para la zona del euro, y aumentó en 0,3 y 0,4 puntos respecto al trimestre anterior, respectivamente, y en 1,4 y 1,5 puntos respecto al mismo trimestre de 2020. Los Estados miembros en los que la tasa de actividad creció más en comparación con el tercer trimestre de 2020 fueron Irlanda (+4,8 %), Eslovenia (+3,0 %) y Polonia (+2,7 %), mientras que Letonia (-1,8 %) y Estonia (-1,0 %) registraron las mayores disminuciones. La diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres bajó a 10.1pp (79.0% versus 68.9%), -0.4pp en comparación con el mismo trimestre de 2020 (78.4% versus 67.9%).

La demanda total insatisfecha de trabajo en la UE, medida por los indicadores de inactividad del mercado de trabajo[4], se desplomó en el tercer trimestre de 2021 y alcanzó el 13,4% de la población activa ampliada, 0,9% menos que en el trimestre anterior y 1,9% menos que en el mismo trimestre de 2020. En comparación con el tercer trimestre de 2020, el desempleo descendió en 0,9 puntos porcentuales hasta el 6,6% de la población activa ampliada. La proporción de personas disponibles para trabajar pero que no buscan empleo, y la proporción de trabajadores a tiempo parcial que desean trabajar más (también llamados "subempleados"), también disminuyeron considerablemente (-0,6% a 3,4% y -0,3% a 2,7%, respectivamente). Por último, la tasa de personas que "buscan trabajo pero no están disponibles para trabajar" se redujo en 0,1 puntos porcentuales al 0,8% de la fuerza de trabajo ampliada (gráfico 6).

Gráfico 6: Debilidad del mercado de trabajo - UE



Fuente: Eurostat, EPA [lfsi_sla_q]. Datos desestacionalizados
Haga clic aquí para descargar el gráfico.

La proporción de personas de 15 a 29 años que no tienen empleo ni educación o formación (NEET) fue del 12,7% en la UE y del 12,5% en la zona del euro en el tercer trimestre de 2021. Esta tasa fue, respectivamente, 1,5pp y 1,7pp inferior a la observada en el mismo trimestre de 2020. La tasa de NEET se redujo más notablemente en Irlanda (-6,6 a 8,4%), España (-4,9 a 13,2%), y Grecia (-3,4 a 16,0%), y aumentó más en Estonia (+2,6 a 13,4%) y Austria (+1,9 a 10,5%)%).

El desempleo de larga duración[5] aumentó en 0,2 puntos porcentuales en el tercer trimestre de 2021, tanto en la UE como en la zona del euro, situándose en el 2,8% y el 3,2%, respectivamente. En

[4] Estos indicadores miden toda la demanda potencial de empleo: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_-_unmet_need_for_employment_-_quarterly_statistics
[5] La tasa de desempleo de larga duración abarca a las personas en situación de desempleo durante un período de más de un año, mientras que la tasa de desempleo de muy larga duración abarca a las personas en situación de desempleo durante al menos dos años.

comparación con el mismo trimestre de 2020, los Estados miembros con el aumento más significativo fueron España (+1,1 puntos porcentuales hasta el 6,3%) y Eslovaquia (+0,6 puntos porcentuales hasta el 4,0%). Las mayores reducciones se observaron en Grecia (-0,6 a 9,0%), Italia (-0,4 a 5,5%) y Malta (-0,4 a 0,9%). La tasa de desempleo a muy largo plazo fue del 1,5% en la UE y del 1,7% en la zona del euro, respectivamente 0,1% más y estable en comparación con el trimestre anterior.

5. Demanda de mano de obra

En el cuarto trimestre de 2021, el nivel de la demanda de mano de obra insatisfecha, expresado por la tasa de vacantes de empleo[6], se estimaba en el 2,6% en la UE. Esto representa un aumento de 0,8 puntos porcentuales en comparación con el mismo trimestre en 2020. En la zona del euro, este indicador se estimaba en un 2,7%, también 0,8 puntos porcentuales en comparación con el año anterior. La tasa de vacantes de empleo aumentó en todos los sectores, pero el fenómeno fue más importante en las actividades de alojamiento y servicios de alimentación (+1,6% a 3,3%), las actividades de servicios administrativos y de apoyo (+1,4% a 4,5%), y la información y la comunicación (+1,3% a 4,0%).

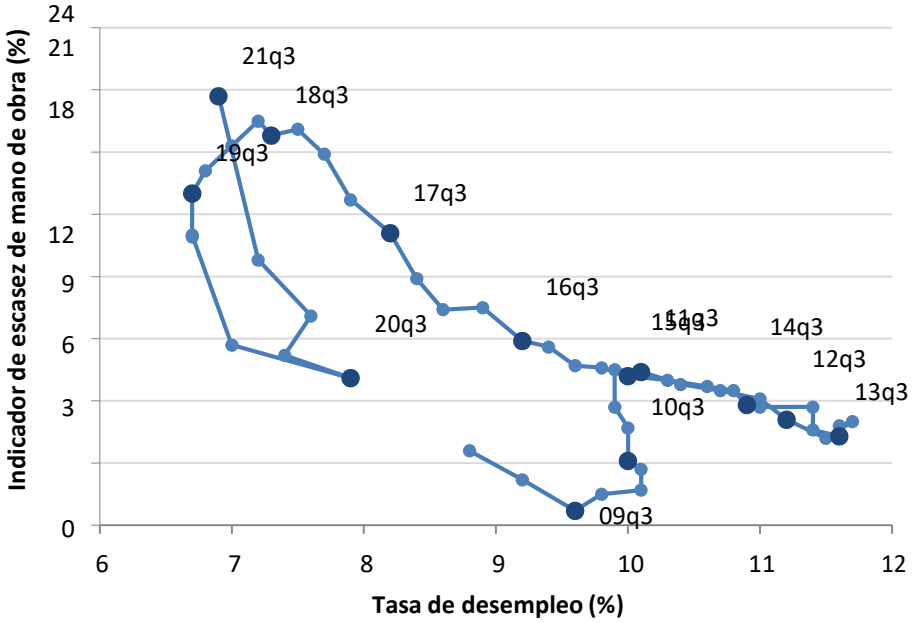
El indicador de escasez de mano de obra[7], un indicador de sentimiento en el sector manufacturero, aumentó nuevamente en el primer trimestre de 2022[8] y se situó en el 25,9%. Este es el nivel más alto alcanzado desde el inicio de la serie (+2,4pp en comparación con el trimestre anterior, y +15,8pp en comparación con el mismo trimestre de 2021). En el primer trimestre de 2022, el indicador de escasez de mano de obra osciló entre el -0,2% en Chipre y el 54,4% en Irlanda. En las previsiones de invierno de la Comisión también se señalaba que la escasez de mano de obra era especialmente importante en algunas actividades de servicios.

La curva de Beveridge[9] muestra el continuo aumento de la escasez de mano de obra entre el tercer trimestre de 2020 y 2021. Entre el primer y el tercer trimestre de 2020, la crisis de la COVID-19 provocó una reducción de las necesidades de los empleadores en términos de mano de obra y un aumento del desempleo (gráfico 7). La tasa de desempleo comenzó a disminuir constantemente desde el segundo trimestre de 2021 hasta los datos más recientes registrados en enero de 2022 (véase el apartado 3), mientras que las cifras más recientes sobre la escasez de mano de obra muestran un fuerte aumento en el mismo período (véase más arriba). En consecuencia, es probable que la curva de Beveridge apunte hacia un mercado laboral más ajustado para finales de 2021.

En el tercer trimestre de 2021 en la EU[10], en comparación con el trimestre anterior, 95,9% de los empleados permanecieron en el trabajo y 24,4% de los desempleados pasaron al empleo. Algo más de la mitad de los desempleados (51,4%) seguían desempleados, mientras que el 23,9% de ellos permanecían inactivos. En cambio, el 3,2% de las personas inactivas pasó al desempleo, y el 5,0% pasó directamente al empleo.

[6] La tasa de vacantes de empleo es el número de puestos vacantes dividido por la suma de puestos ocupados y vacantes de empleo. Datos de las secciones B a S de la NACE Rev. 2 (Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y organizaciones y organismos extraterritoriales)), datos no ajustados.
[7] El indicador que se presenta a continuación se publica en el marco de las encuestas de la UE sobre empresas y consumidores. Refleja hasta qué punto las empresas ven la disponibilidad de mano de obra como un factor que limita la producción. Datos desestacionalizados.
[8] Estudio realizado antes del inicio de la guerra de agresión rusa contra Ucrania; la situación puede cambiar tras la afluencia de refugiados.
[9] La curva de Beveridge traza la tasa de desempleo contra el indicador de escasez de mano de obra.
[10] Personas de 15 a 74 años, datos desestacionalizados excluyendo Malta. Debido a cambios metodológicos, los datos no pueden compararse con los resultados antes de 2021.

Gráfico 7: Curva de Beveridge 2008-2021 – UE

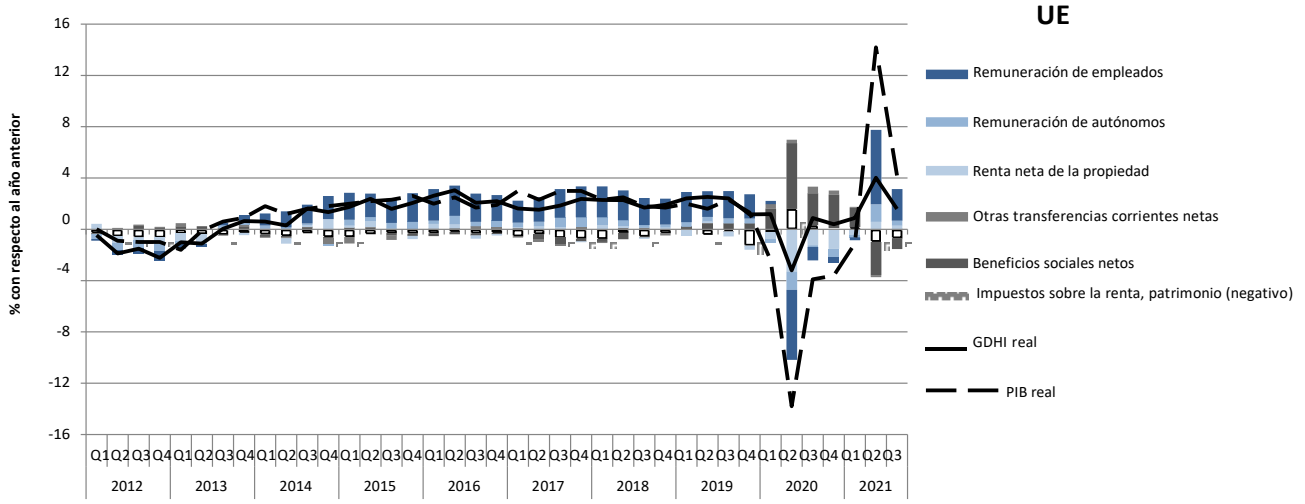


Fuente: Eurostat, EFT y Comisión Europea, EU Business and Consumer Surveys [une_rt_q, ei_bsin_q_r2]. Datos desestacionalizados. Nota: Indicador de escasez de mano de obra (LSI), derivado de los resultados de la encuesta empresarial de la UE (porcentaje de empresas manufactureras que señalan la escasez de mano de obra como factor limitante de la producción).
Haga clic aquí para descargar el gráfico.

6. Ingresos y situación financiera de los hogares

En el tercer trimestre de 2021 en la UE, la situación financiera de los hogares volvió a mejorar. En el tercer trimestre de 2021, fue un 1,6% superior a su nivel del mismo trimestre de 2020, principalmente debido a una alta contribución positiva de la remuneración de los empleados (+2,5%) a GDHI, el crecimiento de la compensación de los trabajadores por cuenta propia (+0,4%), y de los ingresos netos de la propiedad (+0,3%). Al igual que en el segundo trimestre, los impuestos sobre la renta y la riqueza (-0,7%) y los beneficios sociales netos (-0,8%) tuvieron un impacto negativo en el crecimiento de la renta disponible real en el tercer trimestre de 2021 (Gráfico 8) después de contribuir positivamente al crecimiento de GDHI durante la crisis causada por la pandemia COVID-19.

Gráfico 8: Crecimiento del PIB real, crecimiento del GDHI real y sus principales componentes



Fuente: Eurostat, Cuentas Nacionales, datos no ajustados [namq_10_gdp, nasq_10_nf_tr] (Cálculos de la DG EMPL F.4)
Nota: El GDHI nominal se convierte en GDHI real al desinflarse con el deflactor (índice de precios) del gasto de consumo final de los hogares.
Haga clic aquí para descargar el gráfico.

En el tercer trimestre de 2021, el cambio en el PIB per cápita real fue positivo en la mayoría de los países de la UE en comparación con el mismo trimestre de 2020. En el tercer trimestre de 2021, y sobre una base anual, de los 17 países de la UE con información disponible, el PIB per cápita real[11] aumentó en 15 Estados miembros. Aumentó más en Grecia (+4,7%) y Suecia (+3,7%), mientras que en Alemania (-0,8%) y España (-0,5%) se registró una disminución del IDGD per cápita).

La proporción de personas que informaron de dificultades financieras se mantuvo estable a finales de 2021 y principios de 2022, alcanzando el 12,5% en febrero de 2022[12]. Por dificultades financieras[13] se entiende la necesidad de recurrir al ahorro o endeudarse para cubrir los gastos corrientes, sobre la base de las percepciones personales. En febrero de 2022, el 9,2% de la población declaró la necesidad de recurrir al ahorro, y el 3,4% de la población declaró estar endeudada, proporciones que se han mantenido estables en los últimos seis meses (Gráfico 9).

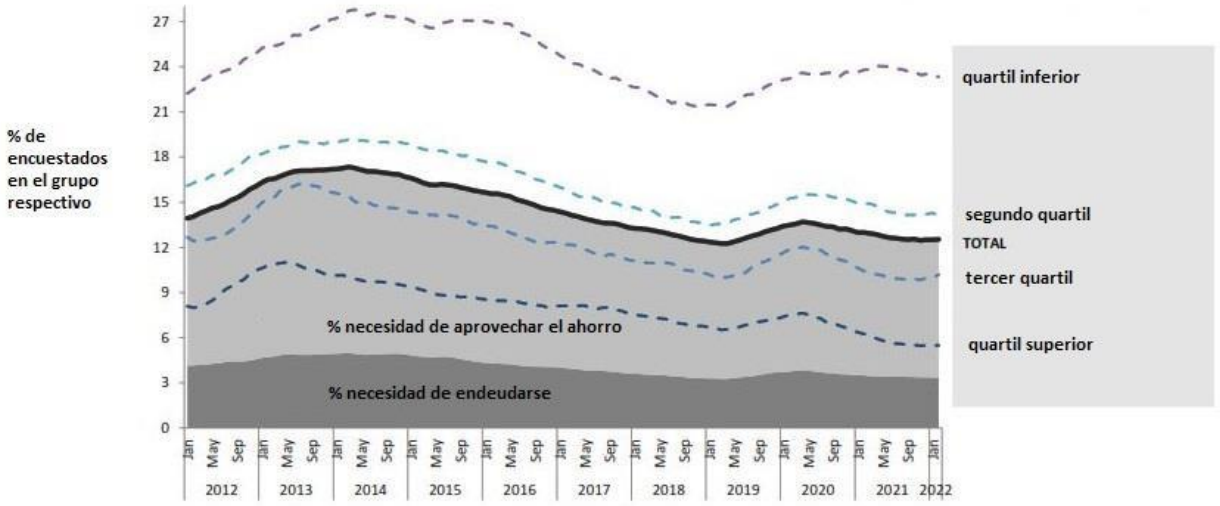
Las dificultades financieras siguieron siendo bajas para los hogares más ricos, mientras que en un nivel alto para los de bajos ingresos. En febrero de 2022, este indicador alcanzó el 23,3% para el cuartil más bajo de los ingresos, 14,2% para el segundo cuartil, 10,2% para el segundo cuartil y 5,5% para el cuartil más rico. En comparación con sus respectivos picos, las dificultades financieras notificadas disminuyeron mucho más en el caso de los hogares más ricos que en el de los cuartiles más bajos. El tercer y cuarto cuartiles reportaron una caída en la angustia financiera de 1.8pp y 2.1pp desde su pico en abril de 2020, mientras que para el cuartil más bajo al mismo tiempo, la disminución fue de solo 0.8pp desde su pico registrado en abril de 2021 (Gráfico 9).

Las dificultades financieras comunicadas disminuyeron o se mantuvieron estables en el cuartil de ingresos más bajo de la mayoría de los países de la UE, con niveles y tendencias muy diferentes. En el tercer trimestre de 2021, y sobre una base anual, las dificultades financieras aumentaron en varios países para los hogares más pobres, especialmente en Hungría (+19,9pp a 35,4%), Estonia (+12,7pp; a 15,8%) y Finlandia (+5,3pp a 27,5%). Los mayores

[11] Índice 2012 = 100. Teniendo en cuenta que los datos no se ajustan estacionalmente estas cifras pueden cambiar de trimestre a trimestre.
[12] Media móvil durante 12 meses.
[13] Para más detalles sobre las encuestas a empresas y consumidores, incluida la pregunta de la encuesta a consumidores sobre la situación financiera actual de los hogares, véase http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/surveys/index_en.htm

descensos se registraron en Bélgica (-11,0pp a 22,8%), Letonia (-7,1pp a 14,7%), y los Países Bajos (-6,2pp a 23,1%). Luxemburgo (9,2%) fue el único país con niveles inferiores al 10%, mientras que Francia (30,7%), España (31,4%) y Hungría (35,4%) experimentaron niveles superiores al 30%.

Gráfico 9: Dificultades financieras comunicadas por cuartil de ingresos – UE, 2012-2022



Fuente: Comisión Europea, Encuestas de empresas y consumidores, datos no ajustados, media móvil de 12 meses (cálculos de la DG EMPL F.4).
Nota: Las líneas muestran los promedios a largo plazo de las dificultades financieras para la población en su conjunto y para los hogares en los cuatro cuartiles de ingresos. La proporción total de adultos que declaran tener que recurrir al ahorro y tener que endeudarse se muestra, respectivamente, en las zonas gris claro y gris oscuro, que en conjunto representan una dificultad financiera total.
Haga clic aquí para descargar el gráfico.

Parte II – Enfoque temático

Diferencias salariales entre los jóvenes trabajadores

Los jóvenes se encuentran hoy en una coyuntura crucial. Por una parte, se encuentran entre los grupos más afectados por los efectos de la pandemia en el mercado de trabajo. Por otro lado, surgen nuevas oportunidades para los trabajadores jóvenes, por ejemplo en el contexto del envejecimiento de la población o de las transiciones digital y verde. Para seguir explorando estos retos y oportunidades, la Comisión decidió hacer de **2022 el Año Europeo de la Juventud**. Para complementar las pruebas recogidas hasta ahora, esta sección aborda un reto bien conocido que las mujeres afrontan en el mercado laboral de la UE - la desigualdad de género en la remuneración - y explora en qué medida se aplica específicamente a los trabajadores jóvenes.

Las desigualdades de género en la remuneración de los trabajadores son una característica generalizada del mercado laboral de la UE[14]. Las mujeres tienden a representar una menor proporción de los ingresos generales del trabajo en la UE, y tanto su salario medio mensual como el salario por hora tienden a ser más bajos que los de los hombres. Las mujeres tienden a ganar menos independientemente de las características personales (como el nivel educativo) o diferentes entornos de trabajo (p.ej. tipo de ocupación). Esas desigualdades pueden medirse de varias maneras. En el contexto de la UE, esto se hace a menudo a través del indicador de diferencia salarial entre hombres y mujeres, que compara los ingresos brutos por hora de hombres y mujeres en el trabajo[15]. Si bien las comparaciones de la remuneración por hora son útiles para evaluar cuestiones relacionadas con la igualdad de remuneración por igual trabajo, no reflejan desigualdades más amplias en los ingresos resultantes de la menor participación de la mujer en el mercado de trabajo[16]. Los menores ingresos generales debido a las diferencias de género en el empleo son un problema para las mujeres de todas las edades - incluso entre los jóvenes que ingresan al mercado laboral (de 25 a 29 años), solo el 68% de las mujeres trabajaba en comparación con el 77% de los hombres en la UE en 2020.

La brecha salarial de género en la UE se situó en el 14,1% en 2019, disminuyendo solo ligeramente en la última década desde el 15,8% en 2010. Habida cuenta de la naturaleza de larga data de esas desigualdades de remuneración, actualmente hay abundante documentación[17] que documenta una amplia gama de factores que contribuyen a ello. Estos incluyen la segregación de género en las ocupaciones y actividades económicas, una representación insuficiente de las mujeres en los puestos de mayor categoría (como directivos o miembros de juntas directivas), una mayor prevalencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres[18], una parte desproporcionada de las responsabilidades de cuidado asumidas por las mujeres (que a menudo es difícil conciliar con el trabajo), estructuras salariales opacas, una infravaloración del trabajo de las mujeres, diferencias en las actitudes de negociación salarial, y diversas formas de estereotipos y discriminación de género[19].

Es probable que la importancia de los diferentes factores que explican las diferencias de remuneración varíe según los grupos de edad. Las diferencias salariales aumentan con la edad, a menudo debido a una mayor

[14] EIGE (2019) Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance; EIGE (2021) Gender inequalities in care and consequences for the labour market
[15] Más concretamente, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se define como la diferencia entre los ingresos medios brutos por hora de los trabajadores masculinos y femeninos en % de los ingresos brutos masculinos, según la definición utilizada en el Cuadro de indicadores sociales del Pilar Europeo de Derechos Sociales.
[16] Para la medición de las desigualdades más amplias en los ingresos totales, véase el indicador de Eurostat sobre la brecha salarial por género: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/teqges01?lang=en
[17] Para las contribuciones recientes a escala de la UE, véase, por ejemplo, EIGE (2021) Gender inequalities in care and consequences for the labour market o Eurostat (2021) Gender pay gaps in the European Union.
[18] A escala de la UE, alrededor de 1 de cada 3 mujeres trabajaba a tiempo parcial, frente a menos de 1 de cada 10 hombres. La proporción de trabajo a tiempo parcial es especialmente elevada en algunos Estados miembros como los Países Bajos, Austria y Alemania.
[19] Véase, p. ej. EIGE (2021) Gender inequalities in care and consequences for the labour market; Eurostat (2021) Gender pay gaps in the European Union; European Commission 2021 report on gender equality in the EU

probabilidad de interrupciones de la carrera debido a las responsabilidades[20] de cuidado entre las mujeres[21]. Se extienden más allá de la vida laboral, contribuyendo (junto con las brechas de género en el empleo) a grandes brechas de género en las pensiones y a una mayor incidencia de los riesgos de pobreza entre las mujeres mayores[22]. Pueden interrumpir sus carreras de diversas maneras, incluyendo el abandono del empleo, licencias más largas de padres/cuidadores, reducción de las horas de trabajo o la incapacidad de hacer el esfuerzo adicional necesario para un ascenso.

Los trabajadores más jóvenes tienen menos probabilidades de haber experimentado importantes responsabilidades de cuidado o interrupciones en su carrera, lo que significa que otros factores (como el nivel educativo, el campo de la educación y la ocupación) pueden tener una mayor influencia sobre las desigualdades salariales. Para explorar este tema, este enfoque temático aplica la metodología utilizada recientemente por Eurostat para identificar los factores que explican las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral de la UE[23], y la aplica específicamente a los empleados[24] de 25 a 29 años. Estos trabajadores se encuentran en el inicio de su vida laboral y, por lo tanto, es poco probable que se vean muy afectados por las desigualdades derivadas de las diferencias en las trayectorias profesionales anteriores[25].

La metodología utilizada para analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres permite la descomposición en dos partes. La primera parte se explica por las diferencias que pueden observarse, en promedio, entre mujeres y hombres en cuanto a logros educativos, opciones ocupacionales, experiencia laboral, contratos de trabajo, tiempo de trabajo, campo de actividad económica y características del empleador. El segundo mide lo que queda después de corregir tales diferencias. Si bien cabe esperar que esta parte refleje la discriminación a través de la desigualdad de remuneración por igual trabajo, también contiene algunos efectos de características importantes no cubiertas por los datos. En general, los resultados que se presentan a continuación deben interpretarse con cautela, ya que los datos utilizados en el análisis[26] solo abarcan un conjunto limitado de características de mujeres y hombres. Las diferencias en otras características (como el ámbito de la educación o la composición de los hogares) también pueden tener consecuencias para la brecha salarial entre los géneros, pero no estaban disponibles en los datos utilizados para este análisis.

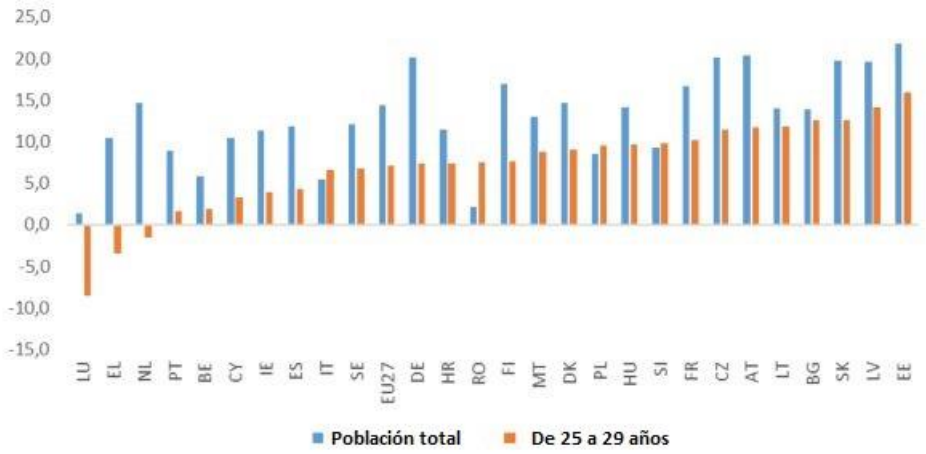
La diferencia salarial entre los jóvenes trabajadores es difícil de explicar por las diferencias en las características

La diferencia salarial de género entre los trabajadores jóvenes de 25 a 29 años era del 7,2 % en la UE en 2018, aproximadamente la mitad de la diferencia salarial de género observada para la población en general. Las diferencias salariales fueron menores entre los trabajadores jóvenes de todos los países de la UE, excepto IT, PL, SI y RO. En estos países, la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el conjunto de la población activa era mucho menor que la media de la UE, al menos en parte debido a los efectos de la autoselección, en la que las mujeres con

[20] Ej. trabajo de cuidado no remunerado para niños para adultos que necesitan cuidado o cuidado de parientes ancianos.
[21] Véase EIGE (2021) Gender inequalities in care and consequences for the labour market. Tenga en cuenta que las brechas salariales pueden aumentar más adelante en la vida debido a otros factores, como la discriminación de los empleadores en los ascensos (aunque en la práctica, estos también pueden estar estrechamente relacionados con las interrupciones de la carrera).
[22] Véase, p. ej., EIGE (2020) Beijing +25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States.
[23] Véase Eurostat (2021) Gender pay gaps in the European Union en lo que respecta a la descomposición de las diferencias salariales para toda la población activa. Para el presente informe, Eurostat ha facilitado amablemente los resultados de la descomposición de las diferencias salariales para la población de 25 a 29 años únicamente, siguiendo el mismo proceso de cálculo que para la población total
[24] Este análisis se basa en la estructura de los datos de la encuesta de ingresos para 2018, que solo cubre a los empleados, por lo que no es posible un enfoque más amplio.
[25] Se excluyó del análisis a los trabajadores más jóvenes (de 18 a 24 años), ya que a menudo siguen terminando su educación y tienen contratos de trabajo menos estables y favorables, reducir la comparabilidad de su situación laboral con la de otros trabajadores, haciendo así que este grupo de edad sea menos adecuado para los fines del presente análisis.
[26] Encuesta de estructura de ingresos 2018.

niveles de educación superior o de cualificación (y, por lo tanto, con salarios más altos) participan más a menudo en el mercado laboral. Es probable que estos efectos de autoselección sean menores entre los jóvenes debido a que el compromiso entre el trabajo y la vida familiar es menos apremiante. En tres Estados miembros (EL, NL, LU), las mujeres jóvenes ganan más por hora que los hombres[27].

Gráfico 10: Diferencias salariales entre hombres y mujeres por grupos de edad y países (%), 2018



Fuente: earn_gr_gpgr2 y cálculos de Eurostat basados en los datos de la estructura de ingresos (SES) de 2018

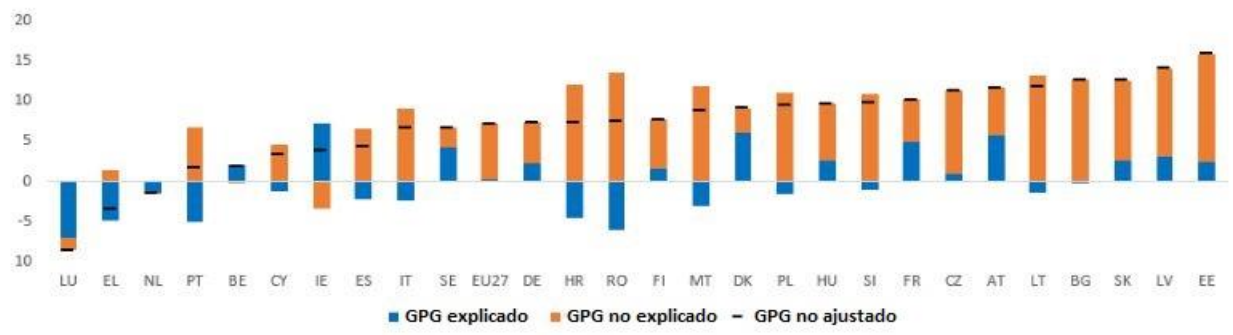
A escala de la UE, las diferencias salariales entre hombres y mujeres no se explican en gran medida por las diferencias entre hombres y mujeres. Sólo 0,5% de la diferencia salarial entre los jóvenes trabajadores (no ajustada) se explica por las diferencias en los logros educativos de las mujeres y los hombres y características del empleador. Los 6,7 puntos restantes de la brecha salarial de género no ajustada quedan sin explicación..

La proporción explicada de la brecha salarial entre los trabajadores jóvenes es inferior a la de la población en general, donde se explica aproximadamente una quinta parte de la brecha salarial[28]. Esto está relacionado con las diferencias de género en los logros educativos y las trayectorias profesionales. Las diferencias en el rendimiento educativo tienden a favorecer una remuneración más alta, especialmente entre las mujeres más jóvenes (que tienden a superar a los hombres con más frecuencia que entre las cohortes de más edad), lo que hace más difícil explicar por qué las diferencias salariales favorecen principalmente a los hombres jóvenes. Al mismo tiempo, la progresión profesional de las mujeres jóvenes se ve menos afectada por la maternidad y las responsabilidades de cuidado relacionadas, uno de los factores cruciales detrás de las diferencias salariales entre los grupos de edad[29].

Aunque las diferencias en las características de los trabajadores jóvenes no explican gran parte de la diferencia salarial entre hombres y mujeres a escala de la UE, sí explican una proporción considerable de la diferencia en varios Estados miembros de la UE – En particular, representan más de 4pp de la diferencia en DK, IE, FR, AT y SE. En otros países, estas diferencias no contribuyen mucho a las diferencias de remuneración, o favorecen una remuneración más alta para las mujeres jóvenes (especialmente en EL, HR, LU, PT y RO). También se observa una variación similar entre los trabajadores en general[30].

[27] Esto se debió, al menos en parte, al alto nivel educativo de las mujeres jóvenes en esos países y a su concentración en ocupaciones y/o actividades económicas mejor remuneradas (véase el gráfico 12).
[28] Eurostat (2021) Gender pay gaps in the European Union.
[29] Véase p. ej. EIGE (2021) Gender inequalities in care and consequences for the labour market
[30] Eurostat (2021) Gender pay gaps in the European Union.

Gráfico 11: Ajuste de las diferencias salariales por género en función de las características de las personas de 25 a 29 años, 2018



Fuente: Cálculos de Eurostat basados en los datos de la estructura de ingresos (SES) de 2018

Los hombres jóvenes trabajan en esferas de actividad económica mejor remuneradas, mientras que las mujeres ganan más debido a un nivel educativo más alto

Si bien la proporción general de la diferencia de remuneración explicada es baja, ciertas diferencias en las características de las mujeres y los hombres jóvenes afectan considerablemente a las diferencias de remuneración entre los géneros. Esto se aplica especialmente a las diferencias de género en los ámbitos de la actividad económica, el nivel educativo y las opciones profesionales. Estos factores también se han identificado como importantes entre la población activa general[31], aunque la magnitud de su influencia a menudo difiere para los trabajadores jóvenes.

- **A escala de la UE, 3,2 puntos porcentuales de la diferencia salarial entre hombres y mujeres se deben a que los jóvenes trabajan con más frecuencia en los ámbitos de la actividad económica con un salario por hora superior al de las mujeres.** Esto es más o menos similar al efecto observado en la población general (3.4pp)[32], lo que sugiere que la segregación en los campos de la actividad económica juega un papel importante desde el comienzo de las carreras de las mujeres y los hombres. Esto está en línea con los resultados de otros estudios que destacan que las aspiraciones profesionales y las opciones de campos educativos difieren marcadamente por género, incluso antes de entrar en el mercado laboral - por ejemplo, los hombres tienden a dominar ciertos campos dentro de la ciencia, los estudios de tecnología, ingeniería y matemáticas, mientras que las mujeres representan la mayoría de los estudiantes en educación, salud y bienestar[33]. La segregación en los ámbitos de la actividad económica contribuye a aumentar la diferencia salarial entre hombres y mujeres en todos los Estados miembros excepto en 4 (EL, CY, LU y NL). Este factor es particularmente importante en DK, LV, LT y SI, donde representa más de 5 pp de las diferencias salariales nacionales entre los jóvenes trabajadores.

- **Las diferencias en el nivel educativo favorecen la remuneración de las mujeres jóvenes en comparación con la de los hombres.** En ausencia de efectos de otros factores, un nivel educativo medio más alto de las mujeres daría lugar a que las mujeres ganaran un 2,5 % más por hora que los hombres a nivel de la UE. Este es un efecto más fuerte que para la población en general, donde las mujeres ganarían un 1% más que los hombres basándose únicamente en las diferencias en el nivel educativo medio[34]. Esto refleja las tendencias a más largo plazo en la educación, donde las mujeres jóvenes alcanzaron por primera vez las tasas masculinas de logro de la educación terciaria, y actualmente incluso han alcanzado tasas considerablemente más altas[35]. Los hombres jóvenes también tienden a abandonar la educación temprano

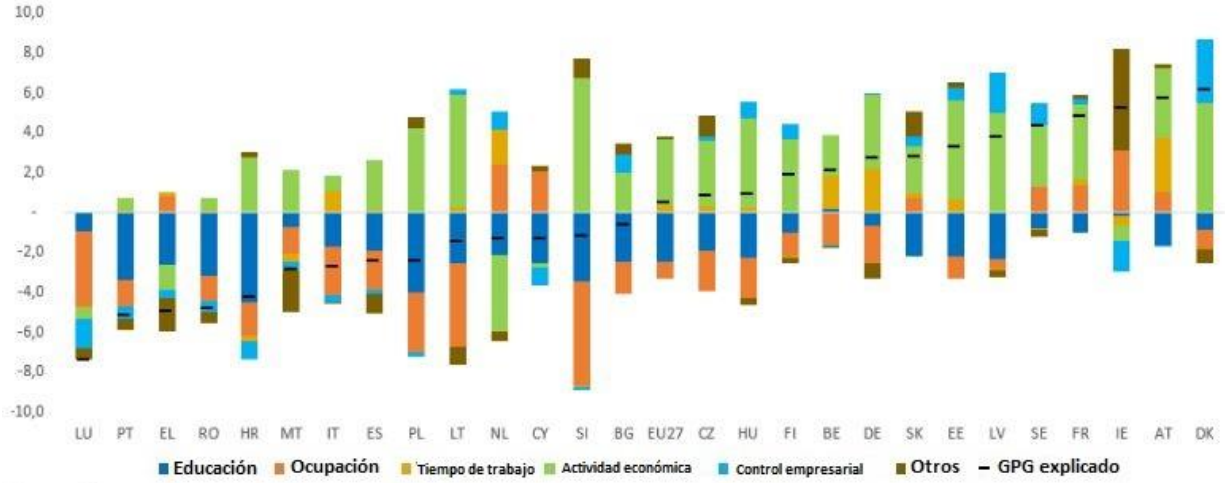
[31] Eurostat (2021) Gender pay gaps in the European Union.
[32] Ibid.
[33] Véase, p. ej., McNally (2021) Gender Differences in Tertiary Education: What Explains STEM Participation?; EIGE (2018) Study and work in the EU: set apart by gender
[34] Eurostat (2021) Gender pay gaps in the European Union.
[35] Según los datos de Eurostat para 2018 (conjunto de datos edat_lfse_03), alrededor del 44,2% de las mujeres de 25 a 34 años de edad han cursado estudios terciarios, frente al 33,2% de los hombres en la UE. Para la población de 25 a 64 años, esta diferencia es mucho menor (el 32,9% de las mujeres frente al 28,6% de los hombres).

más a menudo que las mujeres jóvenes[36]. Las diferencias en el nivel educativo reducen la diferencia salarial entre hombres y mujeres en todos los Estados miembros, excepto en Bélgica. Contribuyen a una mayor remuneración de las mujeres jóvenes, en particular (en más del 3%) en HR, PL, PT, RO y SI.

- **Las diferencias ocupacionales[37] entre mujeres y hombres desempeñan un papel más ambiguo, reduciendo la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la mayoría de los países, pero aumentando en algunos otros.** A escala de la UE, las diferencias profesionales entre los jóvenes darían lugar, en ausencia de efectos de otros factores, a una remuneración horaria ligeramente superior (un 0,8 %) para las mujeres. De hecho, las diferencias ocupacionales reducen la diferencia salarial entre hombres y mujeres en 1 o más pp entre los jóvenes de 17 Estados miembros. Sin embargo, también hay un pequeño grupo de países (IE, FR, CY, NL, AT y SE) en los que estas diferencias contribuyen a aumentar la remuneración de los hombres jóvenes, aumentando la diferencia salarial entre hombres y mujeres en 1 o más puntos porcentuales. Se observa un patrón igualmente mixto para la población en general[38].

Además de estas diferencias más sistemáticas, algunas otras sólo se aplican en un número limitado de países. **El trabajo a tiempo parcial representa al menos un punto porcentual de la diferencia salarial entre los jóvenes trabajadores de BE, DE, IT, NL y AT.** En estos países, el trabajo a tiempo parcial se asocia con menores ingresos por hora, y las mujeres jóvenes tienden a trabajar a tiempo parcial con mucha más frecuencia que los hombres[39]. Esta influencia es menos pronunciada que para la población en general[40], lo que refleja el hecho de que las diferencias de género en la prevalencia del trabajo a tiempo parcial a menudo aumentan con la edad. Esto se debe, al menos en parte, a que las mujeres tienden a recurrir al trabajo a tiempo parcial debido a las responsabilidades de cuidado con mucha más frecuencia que los hombres más adelante en la vida[41].

Gráfico 12: Descomposición de la brecha salarial de género explicada para las personas de 25 a 29 años, 2018[42]



Fuente: Cálculos de Eurostat basados en los datos de la estructura de ingresos (SES) de 2018

[36] Según los datos de Eurostat a escala de la UE para 2018 (edat_lfse_14), alrededor del 12 % de los hombres de 18 a 24 años abandonaron prematuramente la educación, frente al 8,8 % de las mujeres.
[37] Es decir diferencias en la representación de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones en el nivel de 2 dígitos de la CIUO.
[38] Eurostat (2021) Gender pay gaps in the European Union.
[39] Véase el conjunto de datos de Eurostat lfsa_eppga.
[40] Eurostat (2021) Gender pay gaps in the European Union.
[41] EIGE (2020) Beijing +25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States.
[42] Tenga en cuenta que la edad se eliminó del análisis, ya que no tuvo ningún efecto significativo. Esto es probablemente debido a la estrecha banda de edad seleccionada.

El trabajo en una empresa privada o pública representa al menos un punto porcentual de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en unos pocos países (DK, LV y SE), mientras que conduce a una mayor remuneración para las mujeres jóvenes en un par de otros (IE y LU). Dado que las mujeres tienden a estar excesivamente representadas en el empleo en el sector público[43], el efecto sobre la brecha salarial depende de la calidad del empleo en el sector público en relación con el trabajo en el sector privado. En los países en los que el sector público paga menos que los empleadores privados, la sobrerrepresentación de las mujeres en el sector público aumenta la diferencia salarial (hasta 3 pp en Dinamarca). En los países en los que el empleo público ofrece salarios más altos que el sector privado, esto puede dar lugar a unos ingresos algo más bajos para los hombres - en Irlanda y Luxemburgo, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es 1,5 pp inferior después de corregir esta situación. Este patrón mixto es bastante similar al observado en la población activa en general[44].

La fuerte influencia de otras características consideradas en el análisis sobre las diferencias salariales para los trabajadores jóvenes es rara. Esto incluye la experiencia laboral, el tipo de contrato de trabajo, el tamaño de la empresa y la ubicación geográfica de la empresa. Esto se corresponde ampliamente con los resultados para todos los trabajadores, donde estas características también juegan un papel limitado en la explicación de la brecha salarial de género[45].

Falta de pruebas sobre otros factores que afectan la brecha salarial entre los géneros que van más allá de los ajustes por las características de los trabajadores jóvenes

Las mujeres de 25 a 29 años ganan en promedio un 6,7% menos que los hombres del mismo grupo de edad después de ajustar las diferencias de género en las características de los trabajadores. Es probable que gran parte de estas desigualdades salariales sean el resultado de una combinación de a) un valor diferente que se asigna a las características individuales de las mujeres y los hombres jóvenes (p. ej., si las primas salariales para la obtención de un diploma universitario son mayores para hombres y mujeres); y b) los efectos de las características de los trabajadores no cubiertas por los datos disponibles (como el ámbito de la educación lograda). Para estudiar la importancia de la primera, el análisis que figura a continuación se centra en comparar los rendimientos salariales[46] con las diferentes características de las mujeres y los hombres. Si bien estas comparaciones están relacionadas con la discriminación a través de la 'desigualdad salarial por un trabajo igual', también pueden reflejar algunos efectos de las características de los trabajadores no cubiertas por los datos - por lo tanto, los resultados no deben interpretarse como debidos únicamente a la discriminación.

Las diferencias de género en la remuneración de los trabajadores son bastante infrecuentes entre los jóvenes y mucho menos pronunciadas que para la población activa en general:

- **Si bien la experiencia laboral[47] suele tener mayores rendimientos salariales para los hombres que para las mujeres en sus carreras[48], este no es el caso de los trabajadores de 25 a 29 años.** Para el conjunto de la población activa, se identificaron rendimientos salariales superiores a los años de experiencia laboral de los hombres en 9 Estados miembros[49]. Este fue el caso sólo en cuatro Estados miembros (DK, FR, IT, SE) entre los trabajadores jóvenes, probablemente porque es poco probable que las diferencias en la experiencia laboral desempeñen un papel importante durante los primeros años de su carrera.

[43] EIGE (2020) Beijing +25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States.
[44] Eurostat (2021) Gender pay gaps in the European Union.
[45] Ibid.
[46] Los rendimientos salariales en el contexto de este análisis se definen de forma bastante restrictiva. Se refieren únicamente a las diferencias en la remuneración horaria de los empleadores relacionadas con ciertas características individuales - por ejemplo, los trabajadores que tienen títulos universitarios a menudo tienen un salario por hora más alto en comparación con los que no tienen esas calificaciones.
[47] Entre la población activa en general, los hombres también tenían una rentabilidad salarial sistemáticamente más alta a la edad. En el caso de los trabajadores más jóvenes, dado el reducido grupo de edad elegido (25 a 29 años), no fue posible reproducir este análisis.
[48] Eurostat (2021) Diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Unión Europea
[49] Ibid.

- **Los rendimientos salariales más altos de la educación para los hombres que para las mujeres son menos comunes entre los trabajadores jóvenes que para la población en general.** La obtención de una educación superior a la secundaria inferior no produce sistemáticamente mayores rendimientos salariales para los hombres jóvenes en ningún país, aunque este es el caso en algunos países (BE, DE y SK) para los hombres en general[50]. Hay varios países en los que el logro de niveles de educación superior específicos trae mayores rendimientos para los hombres jóvenes (BE, DE, IE, CY, AT, SK), sin embargo, estas diferencias son menos frecuentes que entre la población en general también.

- **El trabajo a tiempo parcial se asocia a mayores sanciones salariales para los hombres jóvenes en comparación con las mujeres jóvenes en seis Estados miembros de la UE** (CZ, DK, DE, EE, HU y AT). Entre los trabajadores en general, este es el caso en aproximadamente la mitad de todos los Estados miembros de la UE. Si bien la determinación de la causa de tales sanciones requeriría una investigación independiente, es posible ofrecer algunas explicaciones potenciales. Por ejemplo, el hecho de que los hombres trabajan a tiempo parcial con bastante poca frecuencia puede hacer que esta opción sea más costosa para ellos - para poder trabajar a tiempo parcial, es posible que tengan que aceptar mayores recortes salariales. Alternativamente, puede haber falta de opciones a tiempo parcial para los hombres en ciertos sectores de actividad económica mejor pagados, como la tecnología de la información y las comunicaciones[51].

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son aún menos frecuentes en el caso de otras características de los trabajadores jóvenes[52]. Esta escasez de pruebas hace difícil entender qué hay detrás de la brecha salarial que permanece después de ajustar las diferencias en las características de los trabajadores. Apunta hacia importantes limitaciones de datos (como la falta de datos sobre el campo de la educación lograda) que limitan nuestra comprensión de la brecha salarial entre los trabajadores jóvenes.

Observaciones finales

Las mujeres jóvenes (de 25 a 29 años) se enfrentan a una diferencia salarial de género del 7,2 % sin ajustar al inicio de sus carreras profesionales en el mercado laboral de la UE. Esto representa aproximadamente la mitad de la brecha salarial para todos los trabajadores, lo que indica mayores desigualdades salariales entre los trabajadores de más edad, potencialmente como consecuencia de interrupciones de la carrera debido a las responsabilidades de cuidado entre las mujeres. Las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres jóvenes son difíciles de explicar sobre la base de los datos disponibles. Las diferencias en las características medias de los trabajadores sólo representan una parte marginal de la diferencia salarial a escala de la UE, aunque la situación varía considerablemente de un país a otro. Ciertas diferencias en las características de los trabajadores explican las diferencias salariales sustanciales, pero operan en direcciones diferentes - en particular, las mujeres jóvenes tienden a trabajar en actividades económicas peor pagadas, mientras que los hombres jóvenes tienden a tener salarios más bajos debido a un menor nivel educativo. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres en función de las características de los jóvenes trabajadores son poco frecuentes y se limitan a unos pocos Estados miembros. En general, la falta de poder explicativo apunta hacia las limitaciones de los datos - algunos factores importantes que probablemente contribuyen a las diferencias salariales entre los trabajadores jóvenes (como el campo de la educación lograda) no están disponibles en los datos utilizados.

La amplia difusión y persistencia de las diferencias de retribución entre hombres y mujeres en la UE recibe una atención considerable en la política de la UE - más recientemente, la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025[53] de la Comisión ha puesto de relieve que la reducción de las diferencias es una prioridad. Siguiendo las acciones descritas en la estrategia, El 4 de marzo de 2021, la Comisión adoptó una propuesta de Directiva por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres mediante mecanismos de transparencia salarial y de aplicación. Esta propuesta se basó en las pruebas recogidas durante las evaluaciones anteriores de la Comisión de las disposiciones legales pertinentes[54],

[50] Eurostat (2021) Diferencias salariales entre hombres y mujeres en la Unión Europea
[51] Véase, en resumen, p. ej., EIGE (2020) Gender Equality Index 2020: Digitalización y futuro del trabajo
[52] Obsérvese, sin embargo, que la falta de diferencias entre los trabajadores jóvenes puede deberse en parte a que se centra en un grupo de edad reducido, lo que probablemente limitará la precisión de la medición estadística.
[53] https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
[54] https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf

así como en una evaluación de impacto ex ante[55]. El Consejo de la UE acordó su enfoque sobre la propuesta el 6 de diciembre de 2021[56]. Actualmente, el Parlamento Europeo está preparando su posición con respecto a la Directiva (prevista para marzo de 2022). En 2020, la Comisión también preparó una propuesta de Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea[57], que se espera ayude a cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Esto se está debatiendo ahora con el Parlamento y el Consejo.

Referencias

EIGE (2018) Study and work in the EU: set apart by gender, Publications Office of the European Union, Luxembourg

EIGE (2019) Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance

EIGE (2020) Beijing +25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg

EIGE (2020) Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg

EIGE (2021) Gender inequalities in care and consequences for the labour market, Publications Office of the European Union, Luxembourg

European Commission (2021) 2021 report on gender equality in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Eurostat (2021) Gender pay gaps in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg

McNally, S. (2021) Gender Differences in Tertiary Education: What Explains STEM Participation?, IZA Policy Paper No. 165, Bonn

Anexos

1) Archivo de Excel recurrente trimestral con gráficos principales
2) Archivos Excel con gráficos por Estado miembro y para la UE y la zona del euro
   i. Crecimiento del empleo por sectores
   ii. Curvas de Beveridge
   iii. Crecimiento del PIB real, crecimiento del GDHI real y sus principales componentes
   iv. Crecimiento del PIB real, crecimiento del GDHI real, crecimiento del empleo y tasas de desempleo
3) Anexo a la sección temática

[55] https://ec.europa.eu/info/files/impact-assessment-accompanying-proposal-directive-establishing-minimum-requirements-pay- transparency-strengthen-principle-equal-pay_en
[56] https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/12/06/council-agrees-on-common-position-to-tackle-gender-pay-gap/
[57] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682

KE-BH-22-001-EN-N

Oficina de Publicaciones
de la Unión Europea